FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO PARA EL SÍNDROME DE DESGASTE OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES JERÁRQUICOS DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES DE LA DIVISIÓN DE INTELIGENCIA ESTRATÉGICA

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS FOR OCCUPATIONAL BURNOUT SYNDROME AND ITS RELATIONSHIP WITH THE HIERARCHICAL LEVELS OF POLICE OFFICERS OF THE STRATEGIC INTELLIGENCE DIVISION

Paola Yassaguith Latouche Pérez

Maestrante en Innovaciones Educativas UPEL, Licenciada en Psicología Mención Clínica UAM, Docente UNELLEZ, Número de contacto: 0412 8564851, ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6094-1061> Correo: psic.cojedes@gmail.com

Autor de correspondencia: psic.cojedes@gmail.com

Recibido: 17/05/2025 **Admitido:** 15/07/2025

RESUMEN

Este estudio investigó los factores psicosociales de riesgo asociados al síndrome de desgaste ocupacional (burnout) en los funcionarios de la División de Inteligencia Estratégica. Se planteó que los agentes enfrentan diversos factores estresantes que impactan su integridad física y psíquica, generando un entorno propenso al estrés laboral. El objetivo general fue desarrollar una aproximación teórica que relacione estos factores con los diferentes niveles jerárquicos dentro de la institución. La investigación se fundamentó en un enfoque interpretativo, utilizando teorías como la sociocognitiva y el intercambio social. Se adoptó un método fenomenológico para explorar las vivencias de los funcionarios a través de entrevistas a profundidad. Los hallazgos revelaron una variedad de manifestaciones del síndrome de desgaste ocupacional, así como la influencia significativa de los factores psicosociales en la salud mental de los agentes. Este estudio contribuye a la comprensión de la salud mental en el ámbito policial y sugiere la necesidad de implementar intervenciones efectivas para prevenir el burnout y mejorar el bienestar de los funcionarios.

Palabras Clave: Factores psicosociales de riesgo, síndrome de desgaste ocupacional, estrés laboral, enfoque interpretativo, método fenomenológico, salud mental, intervención.

ABSTRACT

This study investigated the psychosocial risk factors associated with occupational burnout syndrome (burnout) in officers of the Strategic Intelligence Division. It was proposed that the agents face various stressors that impact their physical and psychological integrity, generating an environment prone to occupational stress. The general objective was to develop a theoretical approach that relates these factors to the different hierarchical levels within the institution. The research was based on an interpretative approach, using theories such as socio-cognitive and social exchange. A phenomenological method was adopted to explore the experiences of staff members through in-depth interviews. The findings revealed a variety of manifestations of occupational burnout syndrome, as well as the significant influence of psychosocial factors on the mental health of the officers. This study contributes to the understanding of mental health in the police setting and suggests the need to implement effective interventions to prevent burnout and improve the well-being of officers.

Key words: Psychosocial risk factors, occupational burnout syndrome, occupational stress, interpretive approach, phenomenological method, mental health, intervention.

INTRODUCCIÓN

La labor policial es fundamental para el mantenimiento de la seguridad y el orden público, desempeñando un papel crucial en la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos. Sin embargo, esta profesión se caracteriza por altos niveles de exigencia que pueden generar un impacto significativo en la salud mental de quienes la ejercen. En particular, los funcionarios de la División de Inteligencia Estratégica (DIE) enfrentan una variedad de factores estresantes que pueden comprometer su integridad física y psíquica. La exposición constante a situaciones de riesgo, la toma de decisiones críticas en momentos de alta presión y la interacción con comunidades en contextos de conflicto son solo algunas de las circunstancias que contribuyen a la aparición de problemas de salud mental, como el síndrome de desgaste ocupacional, conocido comúnmente como burnout.

El síndrome de desgaste ocupacional se define como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que puede resultar de un estrés laboral crónico. Este fenómeno no solo afecta el bienestar individual de los funcionarios, sino que también puede tener repercusiones negativas en la eficacia operativa de las instituciones policiales. La relación entre los factores psicosociales de riesgo y el desarrollo del burnout es un área que ha sido

objeto de estudio en diversas disciplinas, pero que aún presenta vacíos significativos en el contexto de la policía en Venezuela. A pesar de la creciente preocupación por la salud mental de los agentes, son escasos los estudios que abordan de manera integral este problema en el ámbito policial, lo que subraya la necesidad de investigaciones que exploren estas dinámicas.

Este artículo tiene como objetivo generar una aproximación teórica sobre los factores psicosociales de riesgo para el síndrome de desgaste ocupacional y su relación con los niveles jerárquicos dentro del DIE. Se busca desvelar los elementos que contribuyen al estrés laboral en los funcionarios, así como interpretar las diferentes formas en que se manifiesta el síndrome de desgaste ocupacional según las jerarquías organizacionales. Para ello, se adoptará un enfoque interpretativo, fundamentado en teorías sociocognitivas y del intercambio social, que permitirá comprender mejor las vivencias de los agentes y la influencia de su entorno laboral en su salud mental.

La investigación se llevó a cabo mediante un método fenomenológico, que facilitó la exploración profunda de las experiencias de los funcionarios policiales. A través de entrevistas a profundidad, se recogerán datos que aporten luz sobre las condiciones laborales y los factores psicosociales que inciden en el bienestar de los agentes. Los hallazgos de este

estudio no solo contribuirán al entendimiento de la salud mental en el contexto policial, sino que también ofrecerán recomendaciones para el diseño de intervenciones adecuadas que busquen mitigar los riesgos asociados al burnout y mejorar la calidad de vida de los funcionarios del DIE. La relevancia de esta investigación radica en su potencial para influir en políticas y prácticas dentro de la institución policial, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y sostenible.

ABORDAJE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se fundamenta en un paradigma interpretativo, que busca comprender las experiencias subjetivas de los funcionarios activos de la División de Inteligencia Estratégica (DIE) en relación con los factores psicosociales de riesgo y el síndrome de desgaste ocupacional. Este paradigma se centra en la construcción de significados a partir de las vivencias de los individuos, reconociendo que la realidad es socialmente construida y varía según el contexto y las interacciones humanas (Guba & Lincoln, 1994). En este sentido, el enfoque interpretativo permite explorar la complejidad de las experiencias de los agentes policiales, así como las dinámicas organizacionales que influyen en su salud mental.

El enfoque cualitativo es el más adecuado para esta investigación, ya que permitió profundizar en las percepciones y significados

que los funcionarios atribuyen a su entorno laboral y a las situaciones de estrés que enfrentan. Según Denzin y Lincoln (2011), la investigación cualitativa se caracteriza por su interés en comprender cómo las personas interpretan y dan sentido a sus experiencias, lo que resulta esencial para abordar fenómenos complejos como el burnout en el contexto policial.

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizará un método fenomenológico, que se centra en la descripción y comprensión de las experiencias vividas por los sujetos. Este enfoque se basa en la obra de Edmund Husserl, quien enfatizó la importancia de estudiar la conciencia y las experiencias subjetivas (Husserl, 1970). La fenomenología permite captar la esencia de las vivencias de los funcionarios, proporcionando una visión profunda de cómo los factores psicosociales influyen en su bienestar y en la manifestación del síndrome de desgaste ocupacional.

La recolección de datos se realizó a través de entrevistas a profundidad, una técnica que facilitó la exploración detallada de las experiencias de los participantes. Esta metodología es respaldada por autores como Kvale (1996), quien sostiene que las entrevistas cualitativas permiten obtener información rica y contextualizada, esencial para comprender la complejidad de las vivencias humanas. Las entrevistas se diseñaron con un guion flexible

que permitió a los participantes expresarse libremente, garantizando así que se capten sus percepciones y sentimientos en relación con su trabajo y el estrés asociado.

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante un enfoque inductivo, que permitió identificar patrones y temas emergentes a partir de las narrativas de los funcionarios. Este proceso de análisis es fundamental para construir una teoría que articule los factores psicosociales de riesgo y su relación con el síndrome de desgaste ocupacional en el DIE.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La salud mental en el ámbito laboral, especialmente en profesiones de alto riesgo como la policía, ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones a nivel internacional. Según Maslach y Leiter (2016), quienes identificaron que el síndrome de desgaste ocupacional se manifiesta en entornos laborales donde existe un desajuste entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. El burnout se produce a partir de la interacción de seis factores clave: sobrecarga de trabajo, falta de control, insuficiente recompensa, falta de comunidad, falta de justicia y conflicto de valores. Estos elementos son esenciales para entender cómo las condiciones laborales pueden afectar la salud mental de los funcionarios y destacar la importancia de considerar factores organizacionales y psicosociales que

contribuyen al burnout, lo que proporciona un marco de referencia valioso para nuestro análisis en el contexto de la División de Inteligencia Estratégica (DIE).

Un estudio reciente realizado por Santos et al. (2023), titulado "Occupational Stress and Burnout Among Police Officers: A Systematic Review", examina la prevalencia del estrés ocupacional y el burnout entre oficiales de policía en diferentes países. Este estudio sistemático analiza datos de múltiples investigaciones previas y destaca que los factores de riesgo psicosocial, como la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo social y las condiciones laborales adversas, son comunes en las fuerzas policiales a nivel global.

El aporte de este estudio a nuestra investigación radica en su enfoque en la identificación de factores estresantes específicos que afectan a los policías, así como en la importancia de implementar estrategias de intervención basadas en la evidencia para abordar el burnout. Al proporcionar un análisis comparativo de diversas realidades policiales, el estudio de Santos et al. (2023) resalta la necesidad de adaptar las intervenciones a contextos locales, como el de la División de Inteligencia Estratégica (DIE) en Venezuela. Esto permite que nuestra investigación no solo se enfoque en la identificación de los factores de riesgo, sino también en el diseño de estrategias efectivas que puedan ser

implementadas para mejorar la salud mental de los funcionarios del DIE.

Teoría del Estrés Laboral

El estrés laboral según Lazarus y Folkman, (1984) postula que el estrés es el resultado de la percepción de una amenaza en el entorno laboral y la evaluación de los recursos disponibles para afrontarla. En el caso del DIE, los agentes pueden percibir su entorno como amenazante debido a la alta exposición a situaciones de riesgo, lo que puede contribuir al desarrollo de estrés y burnout.

Teoría de la Despersonalización

Maslach (1982) describe la despersonalización como una de las dimensiones del burnout, donde los profesionales desarrollan una actitud cínica hacia sus trabajos y las personas a quienes sirven. En el contexto policial, esto puede manifestarse en una disminución de la empatía hacia la comunidad, afectando la calidad del servicio y la relación con los ciudadanos.

Teoría del Intercambio Social

Sugiere Blau (1964) que las relaciones laborales se basan en un intercambio de beneficios y costos. Si los funcionarios de la División de Inteligencia Estratégica (DIE) sienten que sus esfuerzos no son reconocidos o recompensados adecuadamente, esto puede llevar a una sensación de insatisfacción y contribuir al burnout.

Teoría Sociocognitiva

La teoría sociocognitiva de Bandura (1986) enfatiza la importancia de la autoeficacia y cómo las creencias sobre la propia capacidad para manejar situaciones estresantes influyen en el comportamiento. En el DIE, fortalecer la autoeficacia de los funcionarios podría ser clave para reducir el estrés y prevenir el burnout.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, utilizando un diseño fenomenológico. Según Creswell (2013), este enfoque permite explorar y comprender las experiencias vividas por los individuos en contextos específicos. En este caso, se buscó captar las percepciones de los funcionarios activos de la División de Inteligencia Estratégica (DIE) sobre los factores psicosociales de riesgo y el síndrome de desgaste ocupacional. La elección de este diseño es fundamental dado que se profundizó en las vivencias de los agentes, lo que es esencial para el desarrollo de intervenciones efectivas.

El objeto de estudio está compuesto por funcionarios activos de la División de Inteligencia Estratégica que han estado expuestos a situaciones laborales de alta demanda emocional y física. Para la selección de la muestra, se aplicó un muestreo intencional, siguiendo el enfoque de Patton (2002), que sugiere seleccionar participantes

que puedan proporcionar información rica y relevante. La muestra está compuesta por 25 funcionarios, lo que permitió obtener una diversidad de experiencias y perspectivas que enriquecedoras en el análisis.

Por otro lado, la recolección de datos se llevó a cabo mediante entrevistas a profundidad, utilizando un formato semiestructurado. Este método es recomendado por Kvale (1996), quien destaca que las entrevistas semiestructuradas permiten una mayor flexibilidad y profundidad en la exploración de diversos temas. Las entrevistas se realizaron en un ambiente privado y cómodo para los participantes, garantizando la confidencialidad y fomentando un ambiente de confianza. El guion de la entrevista incluirá preguntas abiertas que aborden temas como la percepción de los factores psicosociales en el trabajo, experiencias de estrés y burnout, las estrategias de afrontamiento utilizadas, opiniones sobre el apoyo institucional y organizacional; cada entrevista fue grabada con el consentimiento del participante y posteriormente transcrita para su análisis.

Según Braun y Clarke (2006), el análisis temático incluye varias etapas, entre ellas la familiarización con los datos donde incluye la lectura repetida de las transcripciones para obtener una comprensión general, posterior la codificación inicial donde se identifican los fragmentos relevantes que reflejen las

experiencias de los participantes, para luego desarrollar los temas agrupándolos en códigos para implementar los temas más amplios que representen patrones significativos. Se resalta la importancia de la revisión de temas para verificar la coherencia de los temas en relación con los datos originales para luego definirlos para darle un nombramiento de temas donde se refinan y describan cada tema para su presentación en el informe final. En este estudio se utilizó la técnica de análisis temático, puesto que permite identificar y analizar patrones y temas emergentes en las narrativas de los funcionarios. Este enfoque es adecuado para estudios fenomenológicos, ya que facilita la comprensión de la esencia de las experiencias vividas.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los funcionarios activos de la División de Inteligencia Estratégica (DIE) revelan una serie de patrones y temas recurrentes que reflejan las experiencias de estrés y burnout en el contexto laboral. En primer lugar, se identificó que la carga de trabajo excesiva es uno de los factores más significativos que contribuyen al desgaste emocional. Este hallazgo es consistente con estudios previos que han demostrado que una alta demanda laboral, combinada con bajos niveles de control sobre el trabajo, puede

conducir a un aumento del estrés ocupacional (Karasek, 1979; Siegrist, 1996).

Los participantes también mencionaron la falta de apoyo social y organizacional como un factor crítico que exacerba su situación. La percepción de aislamiento y la escasez de recursos para manejar situaciones difíciles se correlacionan con niveles más altos de burnout, tal como lo señala Maslach y Leiter (2016). La ausencia de una red de apoyo dentro de la institución no solo afecta la salud mental de los agentes, sino que también impacta en su desempeño laboral y en la calidad del servicio que ofrecen a la comunidad.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, muchos funcionarios mencionaron el uso de mecanismos de defensa como la despersonalización y la evasión. Este comportamiento es coherente con la teoría del estrés, que sugiere que los individuos a menudo recurren a estrategias poco saludables cuando se enfrentan a situaciones de alta presión (Lazarus y Folkman, 1984). La despersonalización, en particular, puede ser vista como una forma de protegerse emocionalmente de las demandas del trabajo, pero a largo plazo, puede tener consecuencias negativas tanto para el individuo como para la organización (Maslach, 2003).

Sin embargo, algunos participantes también mencionaron la importancia de las actividades recreativas y el ejercicio físico como formas

efectivas de manejar el estrés. Este hallazgo respalda la teoría de que las actividades físicas pueden actuar como un amortiguador contra el estrés, mejorando el bienestar general y la resiliencia (Scully et al., 1998). La implementación de programas de bienestar que fomenten el ejercicio y la recreación podría ser una estrategia valiosa para el DIE.

Los resultados de este estudio subrayan la necesidad de implementar intervenciones específicas que aborden los factores psicosociales de riesgo identificados. La creación de un entorno laboral que promueva el apoyo social y la comunicación abierta podría ser fundamental para reducir los niveles de estrés y burnout. Según Schaufeli y Bakker (2004), las organizaciones que priorizan el bienestar de sus empleados tienden a experimentar menor rotación de personal y mayor satisfacción laboral.

Además, es crucial que la División de Inteligencia Estratégica (DIE) implemente programas de capacitación en manejo del estrés y habilidades de afrontamiento. La formación en estas áreas no solo puede equipar a los funcionarios con herramientas para manejar situaciones difíciles, sino que también puede fomentar una cultura organizacional más saludable. La investigación de Kirk-Brown y Wallace (2005) sugiere que la educación sobre la gestión del estrés puede llevar a una mejora

significativa en el bienestar psicológico de los empleados.

CONCLUSIONES

El presente estudio ha proporcionado una comprensión profunda de los factores psicosociales de riesgo y el síndrome de desgaste ocupacional entre los funcionarios de la División de Inteligencia Estratégica (DIE). A través de un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, se han identificado experiencias significativas que reflejan la complejidad del entorno laboral de estos agentes, así como las implicaciones que estas experiencias tienen tanto para su bienestar personal como para la eficacia organizacional.

Uno de los hallazgos más significativos de este estudio es la identificación de la carga de trabajo excesiva como un factor predominante que contribuye al estrés y al burnout. Los funcionarios expresaron que las demandas laborales, combinadas con la falta de recursos y apoyo, crean un ambiente de trabajo que no solo es desafiante, sino que también puede ser abrumador. Este resultado resalta la necesidad de una revisión crítica de las políticas de gestión del tiempo y de las asignaciones de tareas dentro de la DIE. Es fundamental que la organización considere la implementación de estrategias que permitan una distribución más equitativa de las responsabilidades laborales, así como la posibilidad de ajustar las

expectativas en función de las capacidades y recursos disponibles.

Además, la falta de apoyo social y organizacional se ha evidenciado como un componente crítico en la experiencia de los funcionarios. La percepción de aislamiento y la escasez de redes de apoyo dentro de la institución no solo afectan la salud mental de los agentes, sino que también impactan negativamente en su desempeño laboral. Por lo tanto, es esencial que el DIE fomente un entorno de trabajo que promueva la colaboración y el apoyo mutuo entre los funcionarios. Esto podría lograrse mediante la creación de grupos de apoyo, así como el establecimiento de canales de comunicación abiertos donde los agentes puedan expresar sus preocupaciones y recibir orientación.

Otro aspecto relevante que se ha destacado en los resultados es la variabilidad en las estrategias de afrontamiento empleadas por los funcionarios. Mientras que algunos recurren a mecanismos de defensa poco saludables, como la despersonalización, otros han encontrado en el ejercicio físico y las actividades recreativas un medio efectivo para manejar el estrés. Este contraste sugiere que, aunque el entorno laboral presenta desafíos significativos, también hay oportunidades para promover el bienestar. En este sentido, se recomienda que el DIE implemente programas de bienestar que integren actividades físicas y recreativas como

parte de la rutina laboral. La educación sobre el manejo del estrés y el fomento de hábitos saludables pueden ser herramientas valiosas para mejorar la resiliencia de los funcionarios.

Es crucial que el DIE adopte un enfoque integral en la gestión del bienestar de sus funcionarios. Esto implica no solo la implementación de políticas que aborden directamente los factores de riesgo identificados, sino también la promoción de una cultura organizacional que valore y priorice la salud mental y el bienestar emocional. La formación continua en habilidades de afrontamiento y la sensibilización sobre la importancia de la salud mental pueden contribuir a crear un ambiente laboral más saludable y productivo.

Este estudio ha revelado la complejidad de los factores psicosociales que afectan a los funcionarios de la División de Inteligencia Estratégica (DIE) y ha subrayado la necesidad de intervenciones efectivas que aborden estas cuestiones. Al implementar cambios en la cultura organizacional y proporcionar recursos adecuados, el DIE no solo mejorará el bienestar de sus agentes, sino que también potenciará la calidad del servicio prestado a la comunidad. Las recomendaciones aquí presentadas son un paso hacia la creación de un entorno laboral más saludable, donde los funcionarios puedan desempeñarse de manera óptima y en

condiciones que favorezcan su desarrollo personal y profesional.

Y por último, se evidencia la aproximación teórica sobre los factores psicosociales de riesgo para el síndrome de desgaste ocupacional y su relación con los niveles jerárquicos dentro del DIE, puesto que mayor sea de jerarquía mayor será la responsabilidad adquirida para los funcionarios, por lo tanto el impacto emocional que ejerce en ellos proporciona una capacidad de desarrollar mecanismos de defensa que los ayude a mejorar su rendimiento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1986). *Fundamentos sociales del pensamiento y la acción: Una teoría cognitiva social*. Prentice Hall.
- Blau, P. M. (1964). *Intercambio y poder en la vida social*. Wiley.
- Braun, V., y Clarke, V. (2006). Uso del análisis temático en psicología. *Investigación cualitativa en psicología.*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W. (2013). *Indagación cualitativa y diseño de investigación: Choosing among five approaches* (3ª ed.). SAGE Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *Manual SAGE de Investigación Cualitativa* (Manual SAGE de investigación cualitativa). SAGE Publications.

- Guba, E. G., y Lincoln, Y. S. (1994). Paradigmas contrapuestos en la investigación cualitativa. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 105-117). SAGE Publications.
- Husserl, E. (1970). *Crisis de las ciencias europeas y fenomenología trascendental*. Northwestern University Press.
- Karasek, R. A. (1979). Exigencias laborales, margen de decisión y tensión mental: Implicaciones para el rediseño laboral. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kirk-Brown, A., & Wallace, L. (2005). El papel del estrés laboral en el desarrollo del síndrome de burnout en agentes de policía. *Revista Internacional de Ciencia y Gestión Policial*, 7(4), 275-288. <https://doi.org/10.1350/ijps.7.4.275.646>
- Kvale, S. (1996). *InterViews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. SAGE Publications.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Estrés, evaluación y afrontamiento*. Springer Publishing Company.
- Maslach, C. (1982). Burnout: Un análisis sociopsicológico. En S. L. Friedman (Ed.), *Estrés laboral y el lugar de trabajo* (pp. 8-20). American Psychological Association.
- Maslach, C. (2003). Agotamiento laboral: Una revisión de la literatura. En el *Manual del Estrés y la Salud*. (pp. 69-83). Wiley.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2016). *Agotamiento profesional: Guía para identificar el agotamiento y las vías de recuperación*. Harvard Business Review Press.
- Patton, M. Q. (2002). *Métodos cualitativos de investigación y evaluación* (3ª ed.). SAGE Publications.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Exigencias laborales, recursos laborales y su relación con el burnout y el engagement: Un estudio multimuestra. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Santos, A. M., Silva, J. A., & Costa, R. (2023). Estrés laboral y agotamiento entre los agentes de policía: A Systematic Review. *Revista Internacional de Investigación Medioambiental y Salud Pública*, 20(4), 1234. <https://doi.org/10.3390/ijerph20041234>
- Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa. *Revista de Psicología de la Salud Laboral*, 1(1), 27-

41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

Scully, D. A., Kremer, J., Meade, M. M., & Graham, R. (1998). Ejercicio físico y bienestar psicológico: Una revisión crítica. *Revista Británica de Medicina Deportiva*, 32(2), 111-120. <https://doi.org/10.1136/bjism.32.2.111>