



UCAM

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE MURCIA

TESIS DOCTORAL

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud

Policía Local, estrés y salud.

Autor:

D. Miguel Ángel Blaya Sánchez

Directores:

Dr. D. Francisco José de Moya y Faz

Dr. D. César Augusto Giner Alegría

Murcia, mayo de 2023



UCAM

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE MURCIA

TESIS DOCTORAL

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud

Policía Local, estrés y salud.

Autor:

D. Miguel Ángel Blaya Sánchez

Directores:

Dr. D. Francisco José de Moya y Faz

Dr. D. César Augusto Giner Alegría

Murcia, mayo de 2023



AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR DE LA TESIS PARA SU PRESENTACIÓN

El Dr. D. Francisco José de Moya y Faz y el Dr. D. César Augusto Giner Alegría como Directores de la Tesis Doctoral titulada “Policía Local: Estrés y Salud” realizada por D. Miguel Ángel Blaya Sánchez en el Programa de Doctorado Ciencias de la Salud, **autoriza su presentación a trámite** dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al Real Decreto 99/2011 de 28 de enero, en Murcia a 02 de mayo de 2023.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. J. de Moya y Faz', written over a light blue grid background.

Dr. D. Francisco José de Moya y Faz

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. A. Giner Alegría', written over a light blue grid background.

Dr. D. César Augusto Giner Alegría

RESUMEN

A pesar de la importancia que tiene la labor policial para las personas y sus bienes, tanto en la protección sus derechos y libertades como en la garantía de su tranquilidad y seguridad, son escasos los estudios realizados hasta la actualidad sobre la salud mental de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

La presente investigación nace de la preocupación por el bienestar psicológico de nuestros funcionarios policiales, ya que en el ejercicio de sus funciones y tareas se ven obligados a arriesgar su salud, tanto por las situaciones de riesgo a las que se enfrentan como por los distintos factores estresantes inherentes a su profesión. A continuación se citan algunas de éstas circunstancias relacionadas con las características propias del empleo policial como, por ejemplo: velar por la normal aplicación y respeto a las normas, tanto escritas como no escritas (costumbres), realizar turnicidad, trabajar por las noches o en fines de semana, carecer de los suficientes medios materiales, humanos o ambos para el buen y seguro desarrollo de sus acciones, excesivo trabajo administrativo o burocrático, la falta de reconocimiento o mérito desde las instituciones por intervenciones arriesgadas o que han exigido un esfuerzo extraordinario, entre otras.

Estos factores se unen a las dificultades sociales: p.ej. desarrollar labores conjuntas con compañeros con los que existen conflictos personales o profesionales o problemas de comunicación, intervenir con personas emocionalmente alteradas (miedo, ira), que van a ser denunciadas tras cometer una infracción, escuchar las quejas o faltas de respeto de los ciudadanos, detener a personas que se niegan a ser detenidos, están armadas o heridas, auxiliar a personas lesionadas o comprobar que han fallecido por el motivo que sea, violencia de cualquier tipo, autolisis (suicidios), atender conflictos privados, maltrato en el ámbito doméstico o hacia personas vulnerables.

Se trata de situaciones de riesgo para integridad física y psíquica de los funcionarios policiales, así como para el normal y buen funcionamiento de la Administración Pública. Asimismo, exigen una gran demanda cognitiva y

emocional que, junto a las carencias o dificultades personales y organizacionales para su afrontamiento, dan como resultado la aparición de estrés laboral o de burnout, si se mantiene en el tiempo. Los síntomas que dan la "voz de alarma" son, entre otros: cansancio emocional, irritabilidad, falta de interés por el trabajo, trato incorrecto a la ciudadanía y absentismo laboral.

El estrés laboral ha sido identificado como uno de los riesgos laborales más importantes que afecta a la salud mental de los miembros de cualquier Cuerpo de Seguridad debido a la constante exposición a estos factores psicosociales.

En este trabajo se ha utilizado una muestra formada por 323 policías locales pertenecientes a los distintos municipios de la Región de Murcia, con el objeto de valorar la relación que se establece entre los factores psicosociales de riesgo y la probabilidad de experimentar síntomas compatibles con estrés y síndrome de burnout.

Las respuestas de los participantes a los cuestionarios utilizados (F-PSICO 4.0 y MBI-GS), fueron examinadas utilizando un modelo de análisis de redes ("network analysis"), el cual trata este tipo de patologías psicológicas, como un sistema complejo y dinámico, estimando una red de síntomas psicopatológicos autoinformados sobre la muestra de policías locales.

Es la primera vez que se utiliza en nuestro país este tipo de análisis sobre una población de policías, contribuyendo así a dar un paso más hacia la investigación sobre la salud mental de nuestros profesionales de la Seguridad Pública y las políticas preventivas oportunas o necesarias.

Los resultados mostraron que existen redes de factores psicosociales de riesgo más cohesionadas cuando los niveles de cinismo y agotamiento emocional eran más elevados. Además, se observó un mayor nivel de burnout asociado con una baja autonomía, altas demandas psicológicas, conflictos en el desempeño de rol y un bajo apoyo social percibido.

Los resultados han sido discutidos en términos de su implicación teórica y de su utilidad práctica frente al diseño de entornos de trabajo más saludables, así como frente a la intervención psicológica.

Palabras clave: Estrés laboral, burnout, policía, riesgos psicosociales, análisis de redes.

ABSTRACT

Despite the importance of police work for people and their property, both in protecting their rights and freedoms and in guaranteeing their peace of mind and security, few studies have been carried out to date on the mental health of members of the Security Forces and Corps.

This research was born out of concern for the psychological well-being of our police officers, since in the exercise of their functions and tasks they are obliged to put their health at risk, both due to the risk situations they face and the different stress factors inherent to their profession. The following are some of these circumstances related to the characteristics of police work, such as: ensuring the normal application of and respect for rules, both written and unwritten (customs), working shifts, working at night or on weekends, lacking sufficient material or human resources or both for the proper and safe development of their actions, excessive administrative or bureaucratic work, lack of recognition or merit from the institutions for risky interventions or those that have required extraordinary effort, among others.

These factors are combined with social difficulties, e.g. carrying out joint work with colleagues with whom there are personal or professional conflicts or communication problems, intervening with people who are emotionally upset (fear, anger), who are going to be reported after committing an offence, listening to complaints or lack of respect from citizens, arresting people who refuse to be arrested, are armed or injured, helping injured people or finding that they have died for whatever reason, violence of any kind, self-harm (suicides), dealing with private conflicts, abuse in the domestic sphere or towards vulnerable people.

These are risky situations for the physical and psychological integrity of police officers, as well as for the normal and proper functioning of the public administration. They also require a high cognitive and emotional demand which, together with the personal and organisational shortcomings or difficulties in coping with them, result in the appearance of work-related stress or burnout, if it is sustained over time. The symptoms that sound the "alarm bell" are, among others: emotional fatigue, irritability, lack of interest in work, poor treatment of citizens and absenteeism.

Work-related stress has been identified as one of the most important occupational risks affecting the mental health of members of any Security Corps due to the constant exposure to these psychosocial factors.

In this study, a sample of 323 local police officers from different municipalities in the Region of Murcia was used to assess the relationship established between psychosocial risk factors and the probability of experiencing symptoms compatible with stress and burnout syndrome.

The participants' responses to the questionnaires used (F-PSICO 4.0 and MBI-GS) were examined using a "network analysis" model, which treats this type of psychological pathology as a complex and dynamic system, estimating a network of psychopathological symptoms self-reported on the sample of local police officers.

It is the first time that this type of analysis is used in our country on a population of police officers, thus contributing to take a step further towards research on the mental health of our Public Safety professionals and the appropriate or necessary preventive policies.

The results showed that there are more cohesive networks of psychosocial risk factors when the levels of cynicism and emotional exhaustion were higher. In addition, a higher level of burnout was found to be associated with low autonomy, high psychological demands, role conflict and low perceived social support.

The results have been discussed in terms of their theoretical implication and their practical usefulness for the design of healthier work environments as well as for psychological intervention.

Key Words: Work stress, burnout, police, psychosocial risk factor, network analysis.

AGRADECIMIENTOS

Dar las gracias, bien puede abrir cualquier puerta, sacar una sonrisa o sencillamente considerar lo que otras personas hacen por ti. En cualquier caso, me gustaría que el sentimiento de gratitud inunde a las personas que se han implicado conmigo para alcanzar esta meta.

Bien me lo decían mis padres y bien lo digo ahora a mis hijas: "¿qué se dice? Gracias". Hasta que se aprende el verdadero significado y sentimiento de agradecimiento, las personas recorreremos un largo camino interior hasta llegar a entender que, en muchas ocasiones, nos necesitamos los unos a los otros.

GRACIAS a mis hijas Emma y Martina por ser mi todo, mi luz y mi paz.

GRACIAS a mi esposa Ana María por su paciencia, fe y amor.

GRACIAS a mis padres Pepita y Juan y a mis hermanos Isa, Juan Isidro y Francisco J. por construir mi infancia y niñez como las etapas más importantes en mi desarrollo humano y en las que se creó mi creciente interés por el estudio de la conducta humana.

Con especial emoción, agradezco la imprescindible colaboración, guía y apoyo de mis Directores: Dr. Francisco J. de Moya y Faz, por su esfuerzo, talento y optimista dirección, y a Dr. César A. Giner Alegría por su firme y decidida apuesta en este proyecto, así como por su apoyo profesional. Y a mi tutora Dra. María Josefa Yáñez Gascón, por estar siempre presente y dispuesta a resolver cualquier duda e indicarme el camino a seguir. Seguid así.

Este texto tampoco hubiera sido posible sin la gran colaboración de Dr. Jorge López Puga y Dr. Jose Luis López Morales. Me habéis ayudado bastante para superar grandes obstáculos en la elaboración del estudio. Muchas gracias.

Finalmente, quiero dar las gracias a todas las personas participantes del estudio y miembros de los Cuerpos de Policía Local de la Región de Murcia. Es un orgullo formar parte de vuestra generosidad.

Muchísimas gracias de corazón a todos y a todas.

"No cambies la salud por la riqueza, ni la libertad por el poder". Benjamin Franklin.

ÍNDICE

RESUMEN	7
I - INTRODUCCIÓN.....	29
1.1. Estrés.....	32
1.2. Teorías del estrés relacionado con el trabajo	33
1.3. Salud laboral	37
1.3.1. Engagement	40
1.4. Consecuencias del estrés en la salud.....	41
1.5. Síndrome de Burnout	43
1.6. Burnout en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad	44
1.7. Relación entre burnout y antigüedad en el Cuerpo policial.....	46
1.8. Relación entre burnout y género en el Cuerpo policial	46
1.9. Factores psicosociales	47
1.10. Riesgos profesionales y factores de riesgo	52
1.10.1. La evaluación de los riesgos psicosociales en un cuerpo policial	54
1.11. Relaciones sociales y estrés	54
1.12. Conceptos básicos en el análisis de redes psicológicas	55
II - JUSTIFICACIÓN	59
III - OBJETIVOS.....	63
3.1. Objetivo general.....	63
3.2. Objetivos específicos.....	63
3.3. Hipótesis.....	63
IV - MATERIAL Y MÉTODO	67
4.1. Tipo de estudio	67
4.2. Participantes.....	67

4.3.	Instrumentos	67
4.3.1.	F-PSICO	68
4.3.2.	MBI-General Survey (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996)	70
4.4.	Procedimiento	72
4.4.1.	Análisis de redes	73
4.4.2.	Análisis de Datos.....	74
4.5.	Justificación psicométrica.....	75
V -	RESULTADOS.....	79
5.1.	Interpretación del perfil descriptivo de los resultados	85
VI -	DISCUSIÓN.....	91
VII -	CONCLUSIONES	97
VIII -	LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	101
8.1.	Futuras líneas de investigación.	102
IX -	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
X -	ANEXOS	119

SIGLAS Y ABREVIATURAS

Art., Artículo

Arts., Artículos

CE., Constitución Española

CIE-11., Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades

CT., Criterio Técnico

CT. 104/2021-MTES., Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad-Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Ed., Editorial

Et al., Y otros

ERI., Desequilibrio esfuerzo-recompensa

F-PSICO 4.0., Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. - Año 2018

JCD., Job Demand-Control

LBRL., Ley Reguladora de Bases de Régimen Local

LO., Ley Orgánica

LOFCS., Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

LPRL., Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

MBI-GS., Maslach Burnout Inventory-General Survey

MTES., Ministerio de Trabajo y Economía Social.

NTP., Nota Técnica de Prevención

OIT., Organización Internacional del Trabajo

OMS., Organización Mundial de la Salud

ONU., Organización de Naciones Unidas

Pág., Página

P.ej., Por ejemplo

P.E., Personalidad-Entorno

Pp., Páginas

RD., Real Decreto

RSP., Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

SEAS., Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés

Secc., Sección

Ss., Siguietes

Vid., Véase

Nota sobre el uso del masculino: El empleo en esta publicación del masculino plural cuando nos referimos a mujeres y hombres como colectivo no tiene intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva, facilitadora de la lectura con el menor esfuerzo posible.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Redes de factores psicosociales de riesgo obtenidas para diferentes niveles de agotamiento, cinismo y eficacia profesional.....	82
Figura 2. Tasa de participación en los instrumentos de evaluación utilizados....	119
Figura 3. Tasa de participación en los instrumentos de evaluación por género ..	119
Figura 4. Tasa de participación en los instrumentos de evaluación por edades..	120
Figura 5. Estado civil de los participantes.	120
Figura 6. Nivel de estudios académicos de los participantes.	121
Figura 7: Datos referidos a la antigüedad como policías locales.....	121
Figura 8. Medidas adoptadas por los participantes para prevenir o afrontar el estrés laboral	122
Figura 9: Porcentajes de riesgo por cada factor psicosocial estudiado (distinguido por colores).....	141

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número de efectivos policiales por Fuerza y Cuerpo de Seguridad.	30
Tabla 2. Niveles de riesgo por percentiles.	69
Tabla 3. Puntuación en los factores psicosociales de riesgo y dimensiones del burnout en función del sexo	80
Tabla 4. Influencia esperada (en valor absoluto) de cada nodo en las redes estimadas para altos niveles de agotamiento emocional, alto cinismo y baja eficacia profesional.....	83
Tabla 5. Relación de las variables estresantes con participantes con Síndrome de Burnout.....	84
Tabla 6. Síndrome de Burnout en la muestra.	84

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Datos Sociodemográficos de la Población.....	119
ANEXO 2. Cuestionario F-PSICO 4.0 más ítems sociodemográficos	123
ANEXO 3. Valoración de la Exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial con el método F-PSICO 4.0.....	141
ANEXO 4. Instrumento en versión española (ver Salanova et al., 2000) del MBI - General Survey Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996).....	148
ANEXO 5. Resultados del Instrumento en versión española (ver Salanova et al., 2000) del MBI - General Survey Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996) sobre la muestra utilizada en la presente investigación.....	150

I – INTRODUCCIÓN

I - INTRODUCCIÓN

El presente estudio nace de la preocupación por el estado de la salud mental de las personas integradas en los distintos cuerpos de Policía Local de la Región de Murcia. Y, por extensión, al resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Policía Nacional, Guardia Civil, Policías Autonómicas y resto de Policías Locales).

El estrés laboral en miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y sus consecuencias está captando, recientemente, la atención de la comunidad científica tanto desde el punto de vista descriptivo, preventivo como de la intervención (p. e., Baek et al., 2021; Bhowmick y Mulla, 2021; Foley y Massey, 2021; Luceño-Moreno et al., 2021; Márquez et al., 2021).

Garantizar los derechos fundamentales, optimizar la seguridad ciudadana y proteger los bienes personales son actividades que requieren un esfuerzo psicológico considerable por parte de los agentes de policía. Estas actividades, dado el alto grado de responsabilidad que implican, tienden a generar situaciones que pueden desencadenar respuestas de estrés en estos profesionales. Por ejemplo, tener que trabajar con urgencia, no disponer de suficientes recursos humanos o materiales, tener total disponibilidad para el servicio policial, tener que realizar turnos nocturnos o en fines de semana y la imprevisibilidad del trabajo son aspectos que han sido identificados como factores psicosociales que incrementan el nivel de estrés en los agentes de policía (Cieślak, 2020; Díaz et al., 2020; Sherwood et al., 2019).

Los policías locales, conforme señala la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local, forman parte del catálogo de servicios municipales bajo la superior autoridad de sus Alcaldes, en el marco de una organización estructurada en jerarquía de mando, donde quien dirige y ostenta la máxima responsabilidad es la persona titular de la Jefatura de Policía Local.

El conjunto comprendido por dicha organización laboral, características del servicio público, ajuste o deber a las normas y circunstancias individuales, hacen de este colectivo, como veremos a lo largo de este texto, un claro ejemplo de vulnerabilidad ante una de las grandes y más preocupantes lacras que arrastra el mundo laboral, el estrés.

Es importante conocer los números respecto a cuerpos policiales y efectivos en nuestro país para tener una idea aproximada y comparativa de referencia acerca de la relevancia que puede suponer el problema del estrés y burnout para quienes están destinados a nuestra protección. Recordemos que todos los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad comparten la gran mayoría de características y factores psicosociales que estudiamos en este trabajo.

Todos estos colectivos se ajustan tanto a tareas laborales muy similares, aunque puedan existir diferencias en lo relativo a derechos laborales y económicos.

En términos aproximados (Ministerio del Interior, 2022), se estima que el número de estos funcionarios policiales es:

Tabla 1. Número de efectivos policiales por Fuerza y Cuerpo de Seguridad.

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad	Número de efectivos
Policía Nacional	73.001
Guardia Civil	81.534
Policía Local	66.250
Mossos d'Esquadra	17.864
Ertzainza	8.000
Policía Foral de Navarra	1.089
Policía Autónoma de Canarias	308
Total:	248.046

Fuente: Ministerio del Interior-Gobierno de España (14/07/2022)

El modelo de desarrollo policial español se ha visto obligado a adaptarse a los cambios sociales y culturales de tal forma que, en ocasiones, se ha podido percibir un desajuste entre estos cambios y la propia actualización normativa.

Mientras tanto, los distintos cuerpos policiales y sus costumbres han requerido de ciertas habilidades personales y profesionales para poder afrontar los retos diarios tanto sobre la protección como sobre la vulneración de dicha normativa, con el desgaste cognitivo y emocional que ello supone.

Todos los pueblos y ciudades de España son diferentes unos de otros en cuanto a sus características históricas, culturales, sociales, religiosas, artísticas, entre otras, que los hacen únicos. Asimismo, los cuerpos de Policía Local de éstos, adquieren de forma inherente e involuntaria, por su cercana relación con la ciudadanía, costumbres únicas en lo que a interpretación y aplicación de la normativa refiere. Ello ofrece una diferenciación sustancial respecto a los factores psicosociales relacionados con el estrés, presentes en sus contextos laborales.

Estos factores afectan de forma negativa a la salud de los funcionarios policiales, a la propia organización en la que están designados y a la calidad o eficiencia del propio servicio público (Sureda et al., 2018).

Desde el ámbito de la atención a los riesgos laborales (Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995), históricamente ha estado más centrada en los riesgos ambientales, químicos y físicos, cuya amenaza sobre la salud tenía mayor visibilidad o evidencia ya que se asociaban a gran parte de los accidentes laborales y enfermedades. En las tres últimas décadas, la preocupación por los riesgos psicosociales se ha visto aumentada debido a los efectos sobre la salud física, social y mental. Aspectos como la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos, comenzaron a evaluarse desde los análisis psicosociales llevados a cabo a partir de 1987 por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus Notas Técnicas). En definitiva, una atención integral sobre la salud laboral debe incluir de forma especial el estudio de los factores y riesgos psicosociales (Moreno, 2011)

Las Policías Locales, como el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, ofrecen un servicio público continuo, todos los días del año y requerido para todo tipo de intervenciones, entre las que destacan, por su mayor volumen de trabajo, las actuaciones asistenciales, resolución de conflictos privados, tráfico, actos administrativos y vigilancia de espacios públicos.

Todas estas tareas requieren una gran capacitación por parte de los profesionales que las llevan a cabo, tanto por su amplia variedad de contenido como por las distintas respuestas que ofrecen los ciudadanos (Sherwood et al., 2019).

El estrés y burnout, presente en una proporción importante de estos funcionarios policiales, produce unas consecuencias o perjuicios que han captado la atención de la comunidad científica tanto desde una óptica descriptiva y preventiva, como desde el punto de vista de la intervención. (Baek et al., 2021; Bhowmick y Mulla, 2021; Foley y Massey, 2021).

Este estudio focaliza sus objetivos en el estrés crónico o, como han definido varios autores, en el síndrome de burnout. Es decir, se trata de la respuesta prolongada a factores psicosociales de larga duración y ausencia de afrontamiento (Luceño-Moreno et al., 2021; Márquez et al., 2021).

Se han estudiado dos aspectos respecto al síndrome señalado. Por un lado, se ha observado qué factores psicosociales tienen mayor relevancia sobre el problema y, de otro lado, la prevalencia o incidencia del problema en los policías locales.

Los resultados, como analizaremos en el apartado "Discusión", son muy parecidos a los de investigaciones similares para otros cuerpos de seguridad (Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil), en los que han arrojado un alto y preocupante porcentaje de síndrome de estar quemado en sus efectivos.

Varias aportaciones llevadas a cabo en los últimos años han confirmado la relación que se establece entre las características del servicio público o trabajo directo con los ciudadanos y el síndrome de burnout (Schaufeli, 2017).

También ha sido evaluada la relación de burnout con factores sociodemográficos como la edad, sexo y estado civil, obteniendo resultados significativos respecto al estado civil, en donde se observa mayor prevalencia del síndrome en sujetos sin pareja (Aguayo et al., 2017; Roberts et al., 2013).

El método de redes, utilizado para esta investigación, es un modelo gráfico muy apropiado para el estudio de conductas patológicas. Éste método considera el trastorno mental como resultado de la interacción entre los factores psicosociales, en este caso, relacionados con estrés y burnout.

1.1. ESTRÉS

Etimológicamente, la palabra estrés proviene del término inglés "*stress*" que significa "*tensión*" o "*presión*". Según el Diccionario de la Real Academia, el estrés

se define como la *“tensión provocada por situaciones agobiantes que originan situaciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”*.

El responsable del vocablo “estrés” como fenómeno de nuestro cuerpo fue Hans Selye (1956), definiéndolo como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda, también conocido como síndrome de Adaptación General. Introdujo el término “eustrés” para el estrés básico o normal y “distrés” para cuando éste es desadaptativo o perjudicial para la salud.

Sin embargo, para Lazarus y Folkman (1986), se trata de un “proceso”, estableciendo una definición transaccional en referencia al resultado de la valoración personal que realizan las personas en su relación con el entorno en concreto y las estrategias de afrontamiento puestas en marcha.

Hace un siglo (años 20-30) Selye (1936) observaba consecuencias del estrés en la salud física y fisiológica. Desde ese momento se han publicado varios estudios al respecto (Kawakami y Haratani, 1999).

Según Lazarus (2006), el afrontamiento efectivo permite a las personas mantener niveles de estrés moderados y vivir con ello sin que exista daño físico o psicológico significativo.

1.2. TEORÍAS DEL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO

Las teorías contemporáneas del estrés han dejado de entender el constructo como una respuesta o un evento externo, y lo ven como una interacción dinámica entre el individuo y su entorno. Las teorías contemporáneas del estrés, ya sea explícita o implícitamente, reconocen el papel central de los procesos psicológicos (como la percepción, la cognición y la emoción) en la comprensión (Cox & Griffiths, 2010):

- Cómo el individuo reconoce, experimenta y responde a situaciones estresantes,
- Cómo intentan hacer frente a esa experiencia, y
- Cómo podría afectar su salud física, psicológica y social.

Hay varias teorías contemporáneas clave en la literatura científica que han ayudado a aclarar las causas y los mecanismos que sustentan el estrés relacionado con el trabajo. Muchas de estas teorías se han investigado extensamente y se han utilizado para guiar los enfoques de intervención. Los tres primeros son modelos

estructurales y describen las variables clave y las interacciones entre esas variables en relación con los resultados de interés. El cuarto es un modelo de proceso que describe los mecanismos que sustentan la relación entre el antecedente y los resultados. A continuación se exponen cuatro teorías destacadas:

- *Teoría del ajuste persona-entorno (teoría del ajuste PE).*

Gran parte de la teoría contemporánea del estrés tiene su origen en los primeros trabajos del grupo de investigación de ciencias sociales de la Universidad de Michigan y, en particular, en el trabajo de Caplan, Van Harrison y French (1972). Juntos desarrollaron la teoría del ajuste persona-entorno (PE). La teoría PE Fit sostiene que el estrés puede surgir debido a la falta de ajuste entre las habilidades, los recursos y las capacidades del individuo, por un lado, y las demandas del entorno laboral, por el otro.

La teoría PE Fit hace explícita la interacción entre el individuo y el entorno en la configuración de su respuesta a las situaciones y eventos laborales, pero también destaca la importancia de la percepción del entorno por parte del individuo; y la interacción entre ellos. Lógicamente, esta falta de ajuste puede tomar tres formas (Edwards, Caplan, & Van Harrison, 1998):

- 1) las exigencias del ambiente laboral exceden la capacidad del empleado;
- 2) las necesidades del empleado consistentemente no son satisfechas por el ambiente de trabajo; y
- 3) existe una combinación de las dos situaciones (es decir, cuando las necesidades de un empleado no se satisfacen mientras que, al mismo tiempo, sus habilidades están sobrecargadas).

- *Teoría del control de la demanda laboral (apoyo).*

El modelo Job Demand-Control (JCD) (Kasarek, 1979) y su versión ampliada, el modelo Job Demand-Control-Support (Johnson y Hall, 1998), observan que la tensión laboral se produce como resultado al interactuar dos dimensiones del contexto laboral, es decir, las demandas psicológicas del trabajo y el control de éste.

Estas demandas referidas a la carga del trabajo, se traducen en presión de tiempos y conflicto entre roles (Kasarek, 1979). Respecto las demandas emocionales y cognitivas constituyen la demanda psicológica y por ello, conflicto interpersonal.

El control del trabajo y libertad de decisión en éste, es la capacidad para el control de las demandas laborales, distinguiendo entre autoridad de decisión o capacidad de adoptar decisiones y las habilidades propias del empleado.

La teoría JCD sugiere que las personas que experimentan altas demandas junto con poco control tienen más probabilidades de experimentar tensión psicológica, estrés relacionado con el trabajo y, a largo plazo, mala salud física y mental.

- *Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (modelo ERI).*

Esta teoría (modelo ERI) observa el esfuerzo en el entorno laboral como una necesidad psicológica sobre la reciprocidad entre ambas partes (entorno e individuo). Las recompensas han de ser proporcionadas a dicho esfuerzo realizado. Sin embargo, cuando se produce desequilibrio entre ambos, se produce el agotamiento o estrés.

- *Modelo Transaccional.*

Modelos de transacción se basan en la interacción entre el individuo y su entorno, pero brindan un enfoque adicional en los mecanismos psicológicos y fisiológicos subyacentes que sustentan el proceso general (Cox y Mackay, 1981). A diferencia de los modelos anteriores de estrés, el centro de este modelo es la evaluación cognitiva del individuo de las demandas percibidas que se le hacen al trabajador, y su capacidad, habilidades y recursos percibidos para hacer frente a esas demandas. Es decir, el estrés se produce cuando las demandas percibidas superan la capacidad percibida de los trabajadores.

De este modo, cualquier aspecto del entorno laboral puede percibirse como un factor estresante y, por lo tanto, a diferencia de los modelos anteriores, los modelos transaccionales no están limitados por los tipos y la cantidad de riesgos psicosociales que pueden representar.

La evaluación cognitiva por parte del trabajador de las demandas y capacidades percibidas puede verse influenciada por una serie de factores:

personalidad, demandas situacionales, habilidades de afrontamiento, experiencias previas y cualquier estado de estrés actual ya experimentado.

- *Teoría de las demandas y los recursos laborales sobre el estrés.*

La teoría de las demandas y los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2007, 2013; Bakker y Vries, 2021) se ha utilizado más recientemente como modelo para entender el burnout en función del estrés laboral. Desde este marco teórico es posible predecir las características de los trabajadores en el puesto de trabajo (p. e., compromiso organizacional o la conexión con el trabajo) y las consecuencias del estrés crónico laboral (p. e., absentismo y rendimiento laboral).

La teoría de las demandas y los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2007, 2013; Bakker y Vries, 2021) se ha utilizado recientemente como modelo para entender el burnout en función del estrés laboral. Explica cómo las demandas y recursos laborales tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés laboral y la motivación y propone la existencia de relaciones recíprocas entre estas variables. Algunos trabajos han mostrado que este modelo es útil para comprender la fatiga, la evolución del estrés a lo largo del tiempo, el apoyo organizacional percibido, la salud mental y el compromiso organizacional en agentes de policía de diferentes partes del mundo (Hu et al., 2017; Lan et al., 2020; Maran et al., 2020; Raper et al., 2020; Zeng et al., 2020; Zhou et al., 2020).

El exceso de demandas laborales predice las consecuencias negativas que tendrá la salud del empleado, y los recursos señalarán la motivación, satisfacción y compromiso. El diseño de puestos laborales promueve la motivación y con ello la reducción de estrés (Parker y Ohly, 2008).

De otro lado, Baker y D. Vries (2020), investigaron sobre el efecto de la tensión laboral a corto plazo y el agotamiento duradero como resultado de demandas laborales consistentemente altas y recursos laborales bajos, combinados con una autorregulación fallida.

Cuando los empleados se enfrentan a una mayor tensión laboral, es más probable que utilicen estrategias de autorregulación desadaptativas, como la inflexibilidad de afrontamiento y la autodestrucción. Además, cuando aumenta la tensión laboral, es menos probable que los empleados utilicen estrategias de autorregulación adaptativas, como la recuperación del estrés laboral y la

elaboración de trabajos. De ello deducen que cuando el trabajo se vuelve más estresante, los recursos estables se vuelven más importantes.

Los recursos organizacionales, como las prácticas de recursos humanos y el liderazgo saludable, pueden ayudar a los empleados a regular su fatiga a corto plazo y evitar el agotamiento duradero. Además, recursos personales clave como la inteligencia emocional y la personalidad proactiva pueden ayudar a los empleados a reconocer y regular su fatiga de forma eficaz.

1.3. SALUD LABORAL

Una vez conocido el origen y significado básico del estrés (más adelante veremos distintos modelos explicativos al respecto), son muchos los autores que han abordado su estudio a los distintos ámbitos de la vida de las personas donde puede aparecer estrés, como lo son el familiar, estudiantil, deporte e incluso del cuidado de personas con enfermedad crónica o grave, entre otros (Galanis et al., 2021).

En el ámbito laboral, este problema supone, además, un perjuicio para la organización y, en el caso de la profesión estudiada, para el propio ciudadano. Por ello merece una gran importancia su estudio y abordaje en cuanto a líneas de prevención e intervención, desde la perspectiva del servicio público ofrecido por las Administraciones Públicas.

Existen otras profesiones de servicio público como los médicos hospitalarios, esta teoría es congruente en cuanto señala que las demandas laborales (agresión en el lugar de trabajo y recursos laborales insuficientes) fueron predictores más fuertes de estrés percibido y presentismo que los recursos laborales en perjuicio de su bienestar. Del mismo modo, los recursos laborales (control del trabajo y apoyo de los gerentes) generalmente fueron predictores más fuertes del compromiso laboral que las demandas laborales (Teoh et al., 2020)

Cuando el estrés laboral se experimenta de manera continuada por los trabajadores, puede alterarse el buen funcionamiento de las organizaciones (Queirós et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo califica de ‘epidemia global’ y que constituye un caldo de cultivo perfecto para la generación de diversas patologías. En torno a la mitad de las personas trabajadoras europeas consideran

que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas.

Según datos de SEAS (Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés) en el año 2018, el 59% de las personas en España sufría algún tipo de estrés en el trabajo. Es la principal conclusión que se desprende del estudio "Percepción y hábitos de la población española en torno al estrés". Además, en el ámbito laboral, más de la mitad de los profesionales percibían el estrés como algo habitual en sus puestos de trabajo lo que complica su detección y posterior tratamiento. El estrés conlleva que el 32% de la población trabajadora sufra dolores musculares y de cabeza, lo que se traduce en migrañas, cervicalgias y dolores de espalda.

Señala Aegon, 2020 y la tercera edición del *Estudio de Salud y Estilo de Vida* que se centra en el análisis del estado de salud, estilo de vida, hábitos y conductas relacionados con la salud y el bienestar emocional en nuestro país, que nueve de cada diez españoles declara haber sufrido estrés en los últimos 12 meses previos al estudio, aunque la mayoría (57,7%) lo sufre ocasionalmente. Además, el 90,5% de las personas encuestadas afirmaron que el estrés tiene gran impacto sobre su salud.

La salud y seguridad en el trabajo son pilares básicos para el mantenimiento de unas condiciones laborales saludables y la evitación de riesgos que puedan comprometer el normal desarrollo de cualquier profesión. Se trata de derechos fundamentales recogidos en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como "el estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de enfermedades".

La salud, considerada como un bien de primera necesidad para todos los ciudadanos, es citada por la Constitución Española en su art. 40.2, como un derecho dentro de los principios rectores de la política social y económica de nuestro país. Así mismo corresponde a los poderes públicos fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas.

Respecto a la Salud Laboral, la Ley General de Sanidad comprende en su Capítulo IV, art. 21, los siguientes aspectos:

- a) Promover con carácter general la salud integral del trabajador.
- b) Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de los riesgos profesionales.
- c) Asimismo se vigilarán las condiciones de trabajo y ambientales que puedan resultar nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral, si fuese necesario, a un trabajo compatible durante los periodos referidos.
- d) Determinar y prevenir los factores de microclima laboral en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores.
- e) Vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos.
- f) Elaborar junta con las autoridades laborales competentes un mapa de riesgos laborales para la salud de los trabajadores. A estos efectos, las Empresas tienen obligación de comunicar a las autoridades sanitarias pertinentes las sustancias utilizadas en el ciclo productivo. Asimismo, se establece un sistema de información sanitaria que permita el control epidemiológico y el registro de morbilidad y mortalidad por patología profesional.
- g) Promover la información, formación y participación de los trabajadores y empresarios en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral.

El ejercicio de las competencias enumeradas en este artículo 21 se llevará a cabo bajo la dirección de las autoridades sanitarias, que actuarán en estrecha coordinación con las autoridades laborales y con los órganos de participación, inspección y control de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene en las Empresas. (Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad)

En el artículo 40.2 de la Constitución Española, se encomienda a los poderes públicos la regulación de políticas que garanticen la formación de los trabajadores, la seguridad e higiene en el trabajo, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. Para ello se desarrolla la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y por la que se

atribuye la responsabilidad sobre la seguridad y salud en el trabajo a los titulares de las alcaldías si nos referimos al personal empleado de la administración pública de un municipio.

En el ámbito de la administración local y más concretamente de las Policías Locales de nuestro país, observamos unas condiciones de trabajo complejas y donde los riesgos psicosociales cobran un especial protagonismo. Éstos configuran un marco extenso de problemas sobre la salud mental de nuestros policías, que también afectan a la organización a la que pertenecen y, en consecuencia, al servicio público que prestan, como lo son el estrés laboral y burnout o estar "quemado" en el trabajo.

El diseño de la estructura y organización laboral de los entornos de trabajo comprende una serie de características relacionadas con la satisfacción de los empleados. Por ello los investigadores están interesados en descubrir cuáles de estas características son capaces de motivar al conjunto de empleados y lograr los objetivos organizacionales.

El rediseño del trabajo fue definido por Hackman y Oldham en 1980, como el conjunto de oportunidades y limitaciones estructuradas en tareas y responsabilidades que afectan a la forma en la que el trabajador realiza y experimenta su trabajo. En la actualidad, éste ha sido reformulado como el conjunto de procesos y resultados referentes a cómo se organiza, estructura, experimenta y sanciona el trabajo (Grant, Fried y Juillerat, 2010, p. 418).

1.3.1. Engagement

Se debería que considerar los resultados obtenidos en relación a la necesidad de motivar a los empleados y velar por su salud mental (Salanova y Llorens, 2008), en pro de una implementación de estrategias de intervención psicosocial, la cual formaría parte del trabajo en riesgos laborales por parte de las administraciones. Estas autoras se plantearon el estudio del engagement como situación opuesta al estar quemado en el trabajo con el objetivo de generar consecuencias positivas en el trabajo y buen funcionamiento de la organización.

El engagement, está compuesto por constructos (vigor, dedicación y absorción) contrarios a los de burnout (agotamiento, cinismo y reducida eficacia profesional). Corroborados tras el estudio sobre análisis factoriales confirmatorios

realizados con una muestra de 514 trabajadores que utilizan tecnología de la información en sus puestos de trabajo (Salanova et al., 2000). Los análisis de regresión múltiple jerárquicos adicionales pusieron de manifiesto que las escalas de "engagement" añadían valor para la predicción de indicadores de bienestar psicológico subjetivo (compromiso organizacional, satisfacción laboral y entusiasmo laboral) cuando se controla el "burnout"

Un estudio internacional sobre una muestra de 25.000 empleados de 13 países diferentes (Australia, Bélgica, Canadá, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Holanda, Noruega, Portugal, España, Sudáfrica y Suecia), observó en sus resultados que los trabajadores más mayores se sienten más vinculados con el trabajo que los más jóvenes (Schaufeli y Bakker, 2004). Ello se podría deber al efecto del 'trabajador feliz' ('Healthy worker effect'), en el que solo aquellos empleados sanos psicológicamente permanecen en sus trabajos, siendo felices, y los que no lo están, abandonan sus trabajos.

Respecto a la disponibilidad de recursos materiales y humanos en las organizaciones, la investigación demuestra que cuantos más recursos laborales estén disponibles en el trabajo, aumenta la probabilidad de tener más empleados vinculados (Salanova et al., 2000).

Prevenir y, en segundo lugar, mitigar el burnout en estos profesionales favorecerá niveles óptimos de calidad de vida, lo que redundará, por otro lado, en mayores cotas de bienestar para la sociedad en su conjunto.

1.4. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN LA SALUD.

Conforme a lo expuesto hasta este punto, se ha señalado al estrés como riesgo psicosocial y por tanto con la capacidad de afectar negativamente a la salud de los trabajadores, sus consecuencias pueden manifestarse a nivel fisiológico, psicológico (cognitivo, conductual y emocional) y social.

Estaríamos ante daños de origen psicosocial producidos por estrés. Como ejemplos concretos, se puede citar: taquicardias, déficit de atención, adicciones, depresión o aislamiento. De igual forma, las consecuencias del estrés pueden trascender del ámbito personal al organizativo y social. Por ejemplo, el absentismo, el abandono del puesto de trabajo, el aumento de reclamaciones, las

peticiones de traslados, etc., pueden ser valiosos indicadores de la existencia de situaciones de estrés.

Desde la perspectiva fisiológica, se trata de la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresantes. Esta respuesta del estrés implica a tres sistemas: endocrino, nervioso e inmunológico (Sánchez-Anguita, 2008).

Existen dos tipos de respuesta al estrés (Sánchez-Anguita, 2008):

a) Secreción de adrenalina ante una grave amenaza. La adrenalina responde a las necesidades energéticas más inmediatas, liberando azúcar desde el cerebro hacia los músculos y el cerebro, acelerando el ritmo cardiaco, elevando la presión arterial.

b) Lenta y continuada reacción cortico-suprarrenal que segrega colesterol. Es una acción metabólica en la que el cortisol se libera en situaciones donde la persona es incapaz de controlar los sucesos y predecir sus resultados (incertidumbre) para incrementar la energía del organismo.

Cuando el estrés es muy continuado, facilita el efecto inmunosupresor favoreciendo padecer más enfermedades autoinmunes, incluso se ha relacionado con la deficiente respuesta del organismo al cáncer (Sánchez-Anguita, 2008).

Cuando el problema se cronifica, tales niveles de las citadas hormonas, provocan consecuencias a largo plazo para la salud, especialmente para la salud cardiovascular. Esto es debido a la afección sobre la presión arterial y colesterol sérico (Pollard, 1997).

El agotamiento emocional crónico relacionado con el síndrome de burnout, puede conducir a menores recursos de afrontamiento, iniciando un ciclo potencial de pérdida de recursos y agotamiento (Eikenhout et al., 2022).

Sobre las patologías relacionadas con el estrés, encontramos, entre otras de menor gravedad (Cox, 1978; Selye, 1976; Stansfeld et al., 1995, 1999):

- Bronquitis,
- Enfermedad coronaria,
- Enfermedad mental,
- Trastornos tiroideos,
- Enfermedades de la piel,
- Determinados tipos de artritis reumatoide,
- Obesidad,

- Tuberculosis,
- Dolor de cabeza y migraña,
- Úlcera péptica y colitis ulcerosa,
- Diabetes.

1.5. SÍNDROME DE BURNOUT

El concepto y definición de burnout ha ido evolucionando con el tiempo para adaptarse a los condicionantes laborales que han caracterizado a diferentes épocas (Salanova y Llorens, 2008).

Según Maslach y Leiter (2016), el "Síndrome de Burnout es un síndrome psicológico que surge como una respuesta prolongada a los factores estresantes interpersonales crónicos en el trabajo" (p. 103).

Recientemente se ha conseguido una definición armonizada del agotamiento laboral tras una revisión sistemática, análisis semántico y consenso Delphi en 29 países, siendo éste el estado de agotamiento físico y emocional ocupacional debido a una exposición prolongada a problemas relacionados con el trabajo. Un panel de 50 expertos (investigadores y profesionales de la salud con interés en el desgaste laboral) llegó al consenso sobre esta propuesta en la segunda ronda de Delphi, con el acuerdo del 82% de los expertos. De este trabajo se desprende que el burnout es, sencillamente, *"un desgaste debido a la exposición prolongada a problemas relacionados con el trabajo"* (Guseva Canu et al., 2021, p. 104).

Una revisión sistemática de estudios longitudinales con muestras de gran tamaño, respaldaron una asociación positiva significativa entre el estrés y los factores de riesgo cardiovascular (Kelley et al., 2019; Magnavita et al., 2018).

Dicho síndrome ha sido reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como factor perjudicial (OMS, 2022) en la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE-11). En la versión española de esta clasificación se denomina *Síndrome de Desgaste Ocupacional* (código QD85) y es considerado como el producto de la exposición crónica a estrés laboral que no ha sido gestionado con éxito.

Distintas aportaciones llevadas a cabo en los últimos años (Maslach, 2017; Maslach y Leiter, 2016, 2017; Schaufeli, 2017) han confirmado la relación que se

establece entre las características del servicio público o trabajo directo con los ciudadano y el síndrome de burnout.

1.6. BURNOUT EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

A lo largo del apartado "Introducción" se hace referencia a distintos estudios realizados sobre poblaciones compuestas por funcionarios policiales de distintas partes del mundo. Para Dowler (2005), el trabajo de policía está asociado al peligro, a la burocracia y a las relaciones tensas con la ciudadanía.

Las investigaciones han demostrado que la actividad policial es una ocupación estresante y que este estrés tiene un impacto negativo en la salud mental y física, el desempeño y las interacciones con los ciudadanos de los agentes de policía. La salud mental en el lugar de trabajo se ha convertido en una preocupación debido a los costos de la depresión, la ansiedad, el agotamiento e incluso el suicidio, que es alto entre los agentes de policía. Por lo tanto, para mejorar la salud ocupacional, es crucial identificar los niveles de estrés y agotamiento de manera regular (Queirós et al., 2020).

La presente investigación pretende identificar aquellos factores psicosociales que supongan un mayor riesgo de estrés para miembros de Policía Local. Éste puede considerarse como un primer paso para contribuir al desarrollo de intervenciones adecuadas para la prevención de riesgos laborales derivados de altos niveles de burnout (Galanis et al., 2021).

Para ello se generarán redes de factores psicosociales de riesgo en agentes de Policía Local empleados en las distintas localidades de la Región de Murcia (España).

Además, esta investigación persigue profundizar en el estudio de la relación que se establece entre variables sociodemográficas y el riesgo de sufrir síntomas de burnout en policías locales. Aunque este cuerpo de policía tiene características concretas condicionadas por su ámbito de actuación, los factores estudiados en esta investigación podrían equipararse con aquellos presentes en el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad empleadas en las administraciones públicas.

Sobre una población de 232 policías locales, se observó la presencia de un nivel elevado de cansancio emocional, medio-alto de despersonalización y una realización personal moderada (Durán, 2001).

En los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, el síndrome se manifiesta en forma de agotamiento emocional, despersonalización, malestar físico, insomnio, síntomas depresivos, consumo inapropiado de medicamentos psicotrópicos/antidepresivos, o con la hospitalización por la presencia de trastornos mentales (McCarty et al., 2019; Salvagioni et al., 2017).

En este colectivo de trabajadores, los factores psicosociales de riesgo tienen el mismo impacto nocivo que el estrés laboral, generando elevadas puntuaciones en agotamiento emocional, cinismo, despersonalización y bajos niveles de eficacia profesional (De la Fuente et al., 2013; McCarty et al., 2019; Padyab et al., 2016; Talavera et al., 2021).

Tras una revisión sistemática sobre los factores de riesgo y protección asociados a burnout en policías, donde se incluyeron 41 estudios, se observó que los factores organizacionales y operativos se constituyen como factores de riesgo para el agotamiento, concluyendo que los factores relacionados con la interacción social protegían del burnout (Alves et al., 2023)

El síndrome de burnout en estos profesionales también ha sido estudiado en relación con ciertas variables sociodemográficas como el estado civil o el sexo (Aguayo et al., 2017; Galbraith, 2021; Mushwana et al., 2019; Roberts, 2013):

- En cuanto al estado civil, varios estudios señalan que el hecho de tener pareja es un factor protector (Aguayo et al., 2017; Roberts et al., 2013). Por su parte, aquellas personas en situación de separación o sin pareja presentaban menor eficacia profesional, mayores niveles de desgaste emocional, y un mayor distanciamiento tanto con el trabajo como con sus compañeros de profesión.
- En relación con el sexo, García et al. (2013) no observaron diferencias entre hombres y mujeres en los niveles de estrés laboral; sin embargo, según Acquadro et al. (2015), existen altos niveles de estrés en mujeres por motivos organizacionales y de enfrentamiento a situaciones violentas en comparación con sus compañeros.
- Respecto a la antigüedad en el trabajo policial, no se observaron diferencias estadísticamente significativas. Sin embargo, para Durán (2001) sí observó diferencias, concentrándose los niveles más elevados de burnout en el grupo que lleva entre 6-15 años dentro del cuerpo.

1.7. RELACIÓN ENTRE BURNOUT Y ANTIGÜEDAD EN EL CUERPO POLICIAL

Los datos obtenidos en nuestro trabajo no han aportado evidencias sobre una relación positiva entre la antigüedad en el empleo y niveles altos de riesgo de sufrir burnout. Sin embargo, Maslach (2009), indicó que se producía mayor riesgo de burnout durante los primeros años en cualquiera de las profesiones con mayor número de factores de riesgo.

Los profesionales más veteranos habían adquirido o perfeccionado habilidades socioemocionales que les ayudaba a afrontar, de forma más saludable, los factores estresantes (Durán, 2001). Es decir, a mayor edad, puntuaciones más bajas en burnout.

Contrariamente a lo expuesto, otras investigaciones señalan que, a mayor edad, mayor índice de burnout, estableciendo un intervalo entre los 4 y 10 años de antigüedad en los que se mantiene estable y aumenta a partir de la decena (Durán, 2001).

Los varones mayores de 50 años no presentaron agotamiento emocional en la muestra de policías locales de Cartagena, Molina de Segura, Lorca y Alcantarilla (Blasco et al., 2002).

1.8. RELACIÓN ENTRE BURNOUT Y GÉNERO EN EL CUERPO POLICIAL

En el estudio realizado por Blasco et al. (2002), sobre una muestra de policías locales de Elche, Cartagena, Molina de Segura, Lorca y Alcantarilla, y en la que se utilizó el mismo instrumento que en el presente trabajo, Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), de Schaufeli et al., de 1996, un 18 % de las mujeres presentaron agotamiento emocional y un 15% muy alto.

En lo que respecta a la diferencia entre hombres y mujeres, los resultados están en consonancia con los estudios recientes de Mushwana et al. (2019) y Galbraith (2021). En estos estudios se observó que las dimensiones de apoyo social y carga de trabajo son factores importantes de estrés en las mujeres policías. Sin embargo, mientras que el trabajo de García et al. (2013) no reportó diferencias significativas sobre la incidencia del estrés entre mujeres y hombres, los resultados sugieren tal relación positiva en varios factores: tiempo empleado para desarrollar el trabajo diario, la carga/volumen de trabajo que soportan en sus

turnos, demandas psicológicas excesivas y carencia de apoyo social. El peso de esos factores podría ser decisivo para explicar las diferencias generales que se han observado entre hombres y mujeres (Acquadro et al., 2015).

1.9. FACTORES PSICOSOCIALES

Las condiciones laborales, además de implicar aspectos relativos a la interacción social, tienen que ver con aspectos propios del puesto de trabajo, de los que podemos destacar (Leka et al., 2008):

- El contenido de las tareas.
- La carga laboral.
- Horario laboral.
- Lugar de trabajo.

Mientras que los aspectos de tipo más social incluirían la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el rol del trabajador en la organización o el desarrollo de la carrera profesional (Leka et al., 2008).

Estas condiciones son denominadas "factores psicosociales", los cuales pueden tener un papel tanto positivo como negativo en el desempeño del trabajo. Cuando su efecto es negativo, pueden impactar en la salud física y psicológica de los trabajadores, denominándose factores psicosociales de riesgo (Cox y Griffiths, 2003).

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.), determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza (Bhowmick y Mulla, 2021)

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación y resistencia.

En el trabajo policial se ha observado que la presencia de factores psicosociales de riesgo aumentan la percepción de estrés laboral y repercuten tanto en la satisfacción como en el rendimiento profesional (Adams y Mastracci,

2018; Galbraith et al., 2021; Garbarino et al., 2013; Hickman et al., 2011; Hoven et al., 2015; Luceño-Moreno et al., 2016; Mushwana et al., 2019; Violanti et al., 2017).

Recientemente, Talavera et al. (2021) añaden a la lista de factores psicosociales de riesgo de la profesión policial el miedo al contagio del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-Cov-2).

El método F-PSICO 4.0, utilizado para la presente investigación evalúa aquellos aspectos (factores psicosociales) que se han destacado por su capacidad para minar esa resistencia.

Estos factores pueden estar presentes en todo tipo de trabajo sin ninguna excepción, con independencia del tamaño de la empresa, el sector de actividad, tipo de puesto desempeñado o nivel jerárquico del mismo. No actúan de forma independiente unos de otros y en la práctica se ha podido comprobar que se produce con frecuencia una concatenación e interacción entre los distintos factores (CT 104/2021-MTES).

Se puede decir, por tanto, que contribuir a la optimización de los factores psicosociales es la mejor garantía de velar por la salud psicosocial de los trabajadores. Así se señala en la NTP 926 cuando se afirma que “una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización, a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012b).

Los factores psicosociales evaluados por el instrumento utilizado en la presente investigación son (NTP 926-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012):

Tiempo de trabajo

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Autonomía

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- **Autonomía temporal.** Se refiere a la libertad concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, la distribución de los descansos durante la jornada y el disfrute del tiempo libre para atender a cuestiones personales.

- **Autonomía decisional.** La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

Carga de trabajo

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- **Presiones de tiempos.** La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

- **Esfuerzo de atención.** Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Ésta viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requerida para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas

adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

- Cantidad y dificultad de la tarea. La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma, el sistema cognitivo se ve comprometido, en mayor o menor medida, en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, etc.

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación y compromiso con las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de

trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.). Así como exponerse a situaciones o intervenciones que impacten emocionalmente.

Variedad / contenido del trabajo

Referido a sentir que tiene un significado concreto el propio trabajo para el empleado, la organización laboral y el servicio público.

Se evalúa la valoración por parte del trabajador, del sentido de su trabajo y el reconocimiento de éste, a través de los ítems correspondientes.

Participación / supervisión

Este factor contempla dos líneas de entendimiento o supervisión del trabajo, tanto desde el propio trabajador en el desarrollo de sus tareas u obligaciones, como el realizado desde la organización.

Se estima relevante la implicación del trabajador sobre las tareas laborales, así como la valoración de éste sobre la supervisión que recibe desde la organización en la que está empleado.

Interés por el trabajador / compensación

Se refiere a la medida en la que la organización se preocupa por el empleado.

Se trata de ítems que evalúan el interés por la superación, promoción o satisfacción de los empleados, así como por su seguridad y la equiparación o compensación entre el interés del trabajador y la empresa.

Desempeño de rol

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales:

- La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

- El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
- La sobrecarga de rol: se refiere a la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas.

Relaciones y apoyo social

El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreto estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distinta frecuencia e intensidad, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales), ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

1.10. RIESGOS PROFESIONALES Y FACTORES DE RIESGO

La protección frente a los riesgos psicosociales se fundamenta en el derecho a la integridad física previsto en el Art. 15 CE (o a la integridad física y psíquica como señala con más precisión el Art. 3 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea), y así lo pusieron de manifiesto las sentencias del Tribunal Constitucional 62/2007 y 160/2007. El contenido de este derecho se desarrolla de forma general por el Art. 4.2.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 2/2015 de 23 de octubre (en adelante, ET) y los Art. 14 a 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL.)

Además, en esta materia también puede concurrir, ante algunas conductas, la protección del derecho fundamental a la integridad moral (Art. 15 CE) y de derechos laborales básicos como la consideración debida a la dignidad de las

personas, la intimidad y la igualdad de trato y no discriminación previstos en los Art. 4.2.c) y e) y 17 E. T.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se definen como: "La probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo".

Los riesgos laborales se clasifican en (CT 104/2021-MTES):

- Riesgo de accidente de trabajo, caídas, choques, golpes, cortes, atrapamientos, sobreesfuerzos, explosiones, incendios, atropellos, inhalaciones, etc.
- Riesgos de enfermedad profesional: intoxicación y lesiones por contaminación.
- Riesgo de fatiga y mental: postura, esfuerzo, información, respuesta.
- Riesgo psicosocial de insatisfacción: monotonía, roles, autonomía, comunicación, relaciones.

La prevención se define como "el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo". En el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se señalan los principios generales de la acción preventiva.

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar
- c) Combatir los riesgos en su origen
- d) Adaptar el trabajo a la persona en puesto, equipos y métodos
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- g) Planificar la prevención en técnica, organización, condiciones y relaciones en el trabajo
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

1.10.1. La evaluación de los riesgos psicosociales en un cuerpo policial

Se rige por las mismas reglas que el resto de riesgos laborales y, por tanto (CT 104/2021-MTES):

- La dirección de la empresa debe estar implicada en su realización (art. 15.1.b LPRL) y los trabajadores deben ser consultados sobre la misma (art. 33 LPRL).
- Debe cubrir la totalidad de puestos de trabajo puesto que los factores psicosociales están presentes en todos ellos.

1.11. RELACIONES SOCIALES Y ESTRÉS

Las relaciones interpersonales con el resto de compañeros del lugar de trabajo pueden suponer una fuente de estrés. Por lo general, el ambiente de trabajo policial formado por grupos y binomios de patrulla, conlleva satisfacción y seguridad y, por tanto, menor ansiedad y estrés (Peiró, 2000). Pero no todas las relaciones son como se señala, es decir, en algunos casos estas relaciones se vuelven negativas o conflictivas provocando insatisfacción.

Las buenas relaciones son imprescindibles para una buena salud personal y organizacional, sin embargo, cuando éstas son desconfiadas y destructivas, aumentan el nivel de ansiedad y estrés entre los miembros del grupo. Los contextos con rivalidad para conseguir mejoras laborales y de promoción, junto con la falta de apoyo emocional, son fuente de estrés (Henderson y Argyle, 1985).

Para Sánchez-Anguita (2006), las relaciones con los superiores son determinantes en la satisfacción laboral. El establecimiento de refuerzos y castigos supone una fuente de estrés o tensión conforme a la interpretación del empleado. Una supervisión demasiado autoritaria para un trabajador con formación y necesidad de autonomía e iniciativa en su trabajo, se interpretará como una coacción no satisfactoria. Por el contrario, una dirección democrática para un trabajador acostumbrado a que le definan el trabajo y le supervisen de forma habitual, será interpretada como una dirección débil y con poca eficacia.

Las presiones del grupo hacia uno de sus miembros sobre todo si determina los valores o creencias del individuo, son causa de problemas para el trabajador.

1.12. CONCEPTOS BÁSICOS EN EL ANÁLISIS DE REDES PSICOLÓGICAS

Una red es un modelo abstracto que contiene nodos (nodes) y aristas (edges). Los nodos representan los objetos o variables de estudio, mientras que las aristas representan las conexiones entre los nodos, esto es, la “línea” que los conecta. Los nodos pueden ser todo tipo de variables como, por ejemplo, síntomas psicopatológicos, rasgos de personalidad, o estímulos ambientales (p. ej., experiencias traumáticas, consumo de cannabis) (Isvoranu et al., 2017; Klippel et al., 2017).

También podría ser algún otro tipo de variable procedente de niveles de análisis no observables al ojo humano (p. ej., genético, psicofisiológico, neurocognitivo) (Fried, Asafu-Adjei, y Ruiz, 2017). A la representación gráfica existente entre nodos y aristas se le conoce como grafo. Tales representaciones se pueden ejecutar en R (R. Core Team, 2016) y con paquetes específicos como el Qgraph (Epskamp, Cramer, Waldorp, Schmittmann, y Borsboom, 2012).

II – JUSTIFICACIÓN

II - JUSTIFICACIÓN

En atención al marco teórico estudiado respecto a los perjuicios socio-emocionales y laborales en el colectivo de las Policías Locales de la Región de Murcia, resulta de interés para el ámbito de la Salud y la propia Administración Pública, identificar los factores psicosociales específicos que provocan el incremento de estrés laboral en estos profesionales, así como el análisis estadístico de la incidencia de burnout, entendido éste desde las perspectivas de la cronicidad del estrés, altos niveles de agotamiento emocional y cinismo, y bajos en eficacia profesional, tanto por motivos preventivos como para establecer metodología de intervención.

El estrés laboral en policías locales y sus consecuencias está captando la atención de la comunidad científica tanto desde una óptica descriptiva y preventiva, como desde el punto de vista de la intervención (Baek et al., 2021; Bhowmick y Mulla, 2021; Foley y Massey, 2021; Luceño-Moreno et al., 2021; Márquez et al., 2021).

Garantizar los derechos fundamentales, optimizar la seguridad ciudadana y proteger los bienes personales son actividades que requieren un esfuerzo psicológico considerable por parte de los agentes de policía. Estas actividades, dado el alto grado de responsabilidad que implican, tienden a generar situaciones que pueden desencadenar respuestas de estrés en estos profesionales.

Por ejemplo, acudir con urgencia a requerimientos policiales, carecer de los suficientes recursos humanos o materiales, deber estar siempre disponible para el servicio policial, trabajar por las noches o en fines de semana y la imprevisibilidad del trabajo son aspectos que han sido identificados como factores psicosociales que incrementan el nivel de estrés en los agentes de policía (Cieślak, 2020; Díaz et al., 2020; Sherwood et al., 2019).

Las consecuencias sobre la salud de los profesionales que sufren estrés o burnout son suficientemente relevantes y graves como para continuar con la presente investigación para identificar los factores psicosociales con mayor prevalencia o que más preocupan a la población de estudio, tanto por motivos de

mejora en el desarrollo y prestación del servicio público como para la salud individual de estos profesionales.

A partir de ello se pueden generar herramientas técnicas sobre riesgos laborales en atención a prevenir la aparición del problema estudiado en el presente estudio, tanto el estrés como el burnout.

La prevención de riesgos laborales relacionados con la Salud Mental de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, requiere un conocimiento, lo más exacto posible, sobre los factores, presentes en esta población, con mayor índice o riesgo de provocar estrés laboral.

III – OBJETIVOS

III - OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general de la presente Tesis Doctoral es demostrar la presencia de estrés negativo (distrés) y burnout en una gran proporción de policías locales, pertenecientes a los distintos Ayuntamientos de la Región de Murcia.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Profundizar en el estudio de la relación que se establece entre variables sociodemográficos (p. e., sexo, estado civil) y el riesgo de sufrir síntomas de burnout en policías.
2. Identificar aquellos factores psicosociales que supongan un mayor riesgo para agentes de policía.
3. Utilizar redes de factores de riesgo psicosocial para identificar aquellos elementos que tienen un papel más central en la aparición de burnout.
4. Las variables de agotamiento emocional y cinismo o despersonalización están más ampliamente conectadas en policías con síndrome de burnout.
5. Contribuir al desarrollo de intervenciones adecuadas para la prevención de riesgos laborales derivados de altos niveles de estrés (Galanis et al., 2021).

3.3. HIPÓTESIS.

Los objetivos anteriormente planteados implican establecer las siguientes hipótesis al respecto de la consecución de éstos:

1. Las características que diferencian a los participantes en cuanto a las variables sociodemográficas de género y antigüedad en el trabajo, conllevan distintas dificultades de afrontamiento sobre el estrés laboral y burnout.

2. La profesión policial está asociada, en su contexto organizacional y laboral, a distintos factores psicosociales directamente asociados al estrés.
3. Los factores de riesgo psicosocial aparecen desconectados o mayormente desconectados, en policías con bajo nivel de burnout.
4. Se generan redes de síntomas más ampliamente conectadas cuando los policías muestren mayores niveles de burnout.

Este tipo de investigaciones sirven para la generación de métodos de ayuda o prevención del estrés en cualquier ámbito laboral. Ya sea desde el ámbito del estudio de los riesgos laborales como desde la intervención terapéutica sobre las personas que sufren el problema de estrés, como desde la reestructuración o reorganización de los propios contextos y cuerpos de personal empleado.

IV - MATERIAL Y MÉTODO

IV -MATERIAL Y MÉTODO

4.1. TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación se realizó mediante un estudio cuantitativo de corte transversal para determinar si los policías locales se encuentran expuestos a riesgos psicosociales y por consiguiente presentan sintomatología de estrés laboral y burnout.

4.2. PARTICIPANTES.

La muestra estuvo compuesta por 323 participantes (el 14.6% de un total de 2211), todos ellos miembros de los cuerpos de Policía Local de la Región de Murcia. El 87% de la muestra fueron hombres, de los cuales el 72.9% estaban casados o vivían en pareja, un 16% manifestó estar soltero y un 11% indicó ser viudo. Por su parte, el 76.2% de las mujeres estaban casadas o vivían en pareja, un 19% fueron solteras y un 4.8% fueron viudas. Sus edades oscilaban entre 20 y 60 años ($M = 42$, $DT = 8.32$). La mayoría de los participantes había finalizado la educación secundaria (48.3%), un 41.2% de la muestra disponía de un título universitario o de especialización profesional, un 3% de los participantes sólo había superado la educación primaria, y únicamente el 7.4% tenía un máster o doctorado. En cuanto a su categoría profesional, 242 eran agentes, 77 subinspectores, tres inspectores y un comisario. La antigüedad de los participantes como agentes de policía osciló entre los dos y los 37 años, y la antigüedad media de la muestra fue de 16.42 años ($DT = 7.79$, $Mdn = 13$).

Se accedió a los participantes por medio de un procedimiento de muestreo no probabilístico basado en la accesibilidad y, por tanto, los participantes potenciales no fueron segmentados atendiendo a niveles jerárquicos o divisiones organizativas.

4.3. INSTRUMENTOS

Se utilizó un formulario con el que se recogió información sobre variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, nivel de estudios académicos,

localidad de trabajo, antigüedad laboral y escala jerárquica dentro del cuerpo de policía), y los cuestionarios F-PSICO 4.0 para la evaluación de factores psicosociales de riesgo y el MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory-General Survey*) para la evaluación del burnout.

4.3.1. F-PSICO

El programa de evaluación de F-PSICO en su versión 4.0 es editado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2018).

Este instrumento consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89.

Ofrece información sobre nueve factores psicosociales:

- Tiempo de trabajo (TT): referido la estructura y el orden del tiempo laboral, así como de los periodos de descanso,
- Autonomía (AU): entendida como la responsabilidad, capacidad y posibilidad del trabajador para regular su actividad laboral, así como para tomar decisiones,
- Carga de trabajo (CT): referida la cantidad de tareas que tiene que afrontar el trabajador en su puesto de trabajo,
- Demandas psicológicas (DP): entendidas como las exigencias cognitivas derivadas de la tarea,
- Variedad/contenido (VC): referida a la percepción de utilidad social del trabajo,
- Participación/supervisión (PS): que se refiere al grado de control al que es sometido el trabajador y a su implicación en la actividad laboral,
- Interés por el trabajador/compensación (ITC): que está referido al grado en que la empresa ofrece incentivos de promoción o desarrollo de carrera para el trabajador,
- Desempeño de rol (DR): que tiene que ver con definición clara de las funciones requeridas en el puesto de trabajo,
- Relaciones y apoyo social (RAS): que recoge los aspectos de interacción social circunscritos al puesto de trabajo.

Para cada uno de los factores se obtuvo el coeficiente ω de McDonald para estimar la fiabilidad del instrumento entendida como consistencia interna. En este estudio las estimaciones han sido consideradas satisfactorias para las dimensiones de este instrumento, TT ($\omega = .62$, $IC_{95\%} = .53 \sim .69$), AU ($\omega = .91$, $IC_{95\%} = .89 \sim .92$), CT ($\omega = .7$, $IC_{95\%} = .63 \sim .73$), DP ($\omega = .78$, $IC_{95\%} = .78 \sim .85$), VC ($\omega = .65$, $IC_{95\%} = .51 \sim .64$), PS ($\omega = .86$, $IC_{95\%} = .85 \sim .9$), ITC ($\omega = .83$, $IC_{95\%} = .8 \sim .86$), DR ($\omega = .88$, $IC_{95\%} = .87 \sim .9$) y RAS ($\omega = .7$, $IC_{95\%} = .64 \sim .9$).

4.3.1.1. *Perfil Valorativo*

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento F-Psico, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello, se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Éstos se sitúan en cuatro niveles (tabla 2).

Tabla 2. Niveles de riesgo por percentiles.

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil \geq P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Los cuatro tramos mencionados se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de los tramos (Figura 1). La información que ofrece el Perfil Valorativo es complementada por la información del Informe. Igualmente, en el Perfil Valorativo se ofrece para cada factor la puntuación media del grupo evaluado.

4.3.2. MBI-General Survey (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996)

Se trata de una prueba psicométrica para ser utilizada en la identificación e investigación del síndrome de burnout.

Se realizó una traducción y adaptación de los 16 ítems del cuestionario MBI-GS (Maslach, Jackson y Leiter, 1996) mediante un proceso de expertos independientes y posterior consenso en la adaptación al castellano por Moreno, Rodríguez y Escobar (2001), determinando su validez factorial y su consistencia interna (alfa de Cronbach = 0,74), así como los factores extraídos, los cuales coinciden con las escalas teóricas propuestas.

La escala de respuesta utilizada es la original, de tipo Likert de 7 de puntos, distribuidas de la siguiente manera:

- (0) Nunca
- (1) Casi nunca/pocas veces al año
- (2) Algunas veces/una vez al mes o menos
- (3) Regularmente/pocas veces al mes
- (4) Bastantes veces/una vez por semana
- (5) Casi siempre/pocas veces por semana
- (6) Siempre/todos los días

La distribución en el cuestionario de las tres escalas que se miden, corresponde conforme a la siguiente relación de ítems:

1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A)
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A)
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A)
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí (A)
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo (E)
6. Estoy "quemado" por el trabajo (A)
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (E)
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto (E)

11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo (E)
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto (E)
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C)
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en finalizar las tareas (E)

4.3.2.1. *Desgaste emocional.*

Escala centrada en fatiga física y emocional (Oramas et al., 2007), conformada por los ítems 1, 4, 6, 8.

4.3.2.2. *Cinismo.*

Escala a partir de la cual se recoge información acerca de la indiferencia y distanciamiento ante el propio trabajo (Moreno, 2001). La conforman los ítems 3, 9, 11, 12, 13, 15.

4.3.2.3. *Eficacia profesional.*

Escala centrada en las expectativas de éxito de los sujetos (Gil-Monte, 2002); incluye los ítems 2, 5, 7, 10, 14, 16.

El instrumento de medición está recogido en la NTP 732 indica que para obtener las puntuaciones de cada escala (Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional) hay que sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems que pertenecen a cada escala y dividir el resultado por el número de ítems de la escala.

Altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento y altas puntuaciones en la dimensión de cinismo unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional serán indicadoras de burnout (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).

Para la definición del perfil de burnout se tuvieron en cuenta los puntos de corte especificados en los baremos propuestos por Salanova et al. (2000). A partir de esos puntos de corte se crearon las categorías de puntuaciones bajas, medias y altas para las dimensiones de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.

Se consideró que una persona mostraba un perfil compatible con burnout cuando obtuvo puntuaciones altas de agotamiento emocional y cinismo a la vez que presentaba puntuaciones bajas de eficacia profesional.

Las estimaciones de la consistencia interna para el agotamiento emocional ($\omega = .93$, IC95% = .92 ~ .94), el cinismo ($\omega = .91$, IC95% = .9 ~ .93) y la eficacia profesional ($\omega = .89$, IC95% = .86 ~ .9) se consideran aceptables para los propósitos de esta investigación.

4.4. PROCEDIMIENTO

Los datos se han obtenido por medio de un cuestionario en línea.

Antes de responder al cuestionario, se informó a los participantes de que el estudio tenía como objetivo determinar qué factores psicosociales tienen mayor incidencia sobre el estrés laboral en policías locales y la evaluación del burnout.

La participación fue voluntaria y las respuestas al formulario electrónico fueron anónimas. Las respuestas emitidas en los formularios fueron analizadas de manera agregada para mantener la confidencialidad y la gestión de las mismas estuvo en consonancia con las directrices éticas de la UCAM (Universidad Católica de Murcia).

El procedimiento de recogida de información, así como su posterior análisis, estuvo en consonancia con los estándares éticos y directrices de buenas prácticas sugeridas por la APA (2020).

El único criterio de exclusión fue la no pertenencia a cualquier cuerpo de Policía Local de la Región de Murcia.

Las respuestas fueron trasladadas de forma manual a la aplicación informática F-PSICO versión 4.0 (INSST, 2018). Una vez terminada esta fase, cuatro participantes fueron descartados por la aplicación del criterio de exclusión.

Para el cómputo de los resultados de burnout, se toman los datos normativos recomendados en la nota técnica NTP-732 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, que guía cómo interpretar el MBI-GS. Esta nota define los niveles de burnout de acuerdo a los percentiles obtenidos

en la muestra de manera que el primer cuartil agrupa los valores bajos en cada una de las dimensiones, el segundo y tercer cuartil los valores medios, y el cuarto cuartil los valores altos.

Las respuestas al cuestionario F-PSICO 4.0 se añadieron a la aplicación informática (ver anexo 1) instalada en un PC. Posteriormente a un fichero Excel junto con las respuestas de burnout MBI-GS y las de contenido sociodemográfico. Finalmente fueron utilizadas con la plataforma de software o paquete estadístico SPSS para un análisis estadístico avanzado.

4.4.1. Análisis de redes

El análisis de redes es una aplicación contemporánea de los modelos gráficos clásicos (Ruiz-Ruano y Puga, 2020) y en la última década ha recibido especial atención por parte de la Psicología como un método apropiado para estudiar fenómenos de naturaleza patológica (Borsboom et al., 2013; Cramer et al., 2010; Schmittmann et al., 2013).

Desde esta perspectiva teórica se considera que el trastorno mental es fruto de la interacción causal que se produce entre los síntomas de una red (Fonseca-Pedrero, 2017, 2018).

La etiología del trastorno mental es considerada como el resultado de la creciente interconexión de síntomas en redes o modelos gráficos estadísticos (Borsboom, 2017).

En términos prácticos esto significa que las redes de síntomas poco conectadas ponen de manifiesto ausencia de trastornos psicológicos, mientras que redes de síntomas altamente conectadas se relacionarían con problemas psicopatológicos.

Dado que, como se ha mencionado anteriormente, la OMS (2022) reconoce que el burnout es un síndrome que cursa con síntomas psicológicos que se producen en el contexto laboral, se modelarán las relaciones que se establecen entre los factores psicosociales de riesgo y los componentes del burnout. Es decir, se estimarán redes de factores psicosociales de riesgo atendiendo al perfil característico de burnout (alto agotamiento emocional, alto cinismo y baja eficacia profesional) para valorar la relación que se establece entre estas variables. Por

ello, se hipotetiza que los factores psicosociales de riesgo aparezcan desconectados, o mayormente desconectados, en policías sin perfil de burnout.

Por su parte, la hipótesis es que se generen redes de síntomas más ampliamente conectadas cuando los policías muestren un perfil característico de burnout.

Por tanto, se han utilizado redes de factores psicosociales de riesgo para identificar aquellos elementos que tienen un papel más central en la aparición de burnout.

4.4.2. Análisis de Datos

Los datos se procesaron a través del software estadístico IBM SPSS Statistics.

Para estimar los modelos de red se utilizó el algoritmo EBIC glasso (Epskamp et al., 2018; Fonseca-Pedrero, 2018) con el fin de aplicar un método de regularización a los modelos (Lever et al., 2016).

El algoritmo fue aplicado sobre las matrices de correlaciones para generar redes con enlaces ponderados y con signo (positivo o negativo). Se estimaron medidas de centralidad brutas y el parámetro λ (*tuning parameter*) del algoritmo fue fijado en el valor por defecto de 0.5. Las medidas de influencia esperada de cada nodo en cada red fueron estimadas y se interpretaron como valores de impacto de cada variable sobre la red. Asimismo, éstas son estadísticos derivados de las medidas clásicas de centralidad en modelos gráficos (Borsboom y Cramer, 2013) y valores altos indican mayor impacto de la variable en el modelo de red.

En términos prácticos estos estadísticos pueden ser utilizados para identificar nodos o variables objetivos de la intervención psicológica. Los análisis estadísticos fueron realizados con el programa estadístico SPSS versión 24 y con la versión 0.16.4 de JASP (JASP Team, 2021).

Esta nueva forma de comprender e intervenir en la conducta tiene enormes posibilidades ya que puede, entre otros aspectos, motivar formas alternativas de analizar datos, sugerir maneras diferentes de modelar y analizar las relaciones entre variables (p.ej., síntomas, signos, procesos psicológicos, rasgos de personalidad, desencadenantes ambientales, consumo de sustancias, etc.), diseñar

nuevas formas de prevención e intervención y/o incluso mejorar la búsqueda de mecanismos etiológicos (Fonseca-Pedrero, 2018).

4.5. JUSTIFICACIÓN PSICOMÉTRICA

Para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo consultar la guía "Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del INSST (F-PSICO 4.0)".

Así mismo, para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo de los cuestionarios en las versiones en catalán, euskera, gallego, inglés y español internacional.

V – RESULTADOS

V - RESULTADOS

Una vez analizados los datos estadísticos arrojados desde la perspectiva metodológica utilizada en el presente estudio, se obtiene la siguiente interpretación asociada a las hipótesis planteadas:

El 36.2% de los participantes mostró un perfil de respuestas compatible con el burnout. Es decir, que este porcentaje de agentes cumple con los criterios de riesgo de sufrir burnout considerando el cuestionario utilizado (altas puntuaciones en agotamiento emocional y cinismo, y bajas puntuaciones en eficacia profesional). Además, el 53.6% de la muestra mostró altas puntuaciones en agotamiento emocional y cinismo.

No se observan diferencias estadísticamente significativas en el perfil de burnout en función de la edad ($r_{bp} = .02$, $p = .75$, contraste bilateral).

Tampoco se observa relación entre el sexo y el perfil de burnout ($OR = 0.54$, $IC_{OR95\%} = 0.26 \sim 1.13$, $p = .14$). Esto sugiere que no existe diferencias en la proporción de personas con burnout cuando se segmenta la muestra por hombres y mujeres.

Existen diferencias según su estado civil. Mientras que el 58.5% de las personas solteras muestran altos niveles de burnout ($\chi^2 = 11.21$, $p < .001$, $OR = 1.41$, $IC_{OR95\%} = 1.21 \sim 1.64$), sólo el 30% de los participantes casados presentan síntomas compatibles con el síndrome ($\chi^2 = 74.30$, $p < .001$, $OR = 0.43$, $IC_{OR95\%} = 0.36 \sim 0.50$).

Se debe destacar que no se observa relación significativa entre la antigüedad en el puesto de trabajo ($r_{bp} = .02$, $p = .67$) y los niveles de burnout.

En lo que respecta a la relación que se establece entre el resto de las variables estudiadas y el sexo de los participantes, como se puede observar en la Tabla 3, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en diferentes factores.

Las mujeres puntuaron significativamente más alto en las siguientes variables: tiempo de trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas y relación y apoyo social. Sin embargo, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los niveles de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.

Cuando se analiza el porcentaje de hombres y de mujeres que puntúan, según el baremo, alto en el componente de agotamiento emocional, no se observan diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2 = 0.76$, $p = .38$, $OR = 0.75$, $IC_{OR95\%} = 0.37 \sim 1.51$). Tampoco se observa que ser hombre o mujer se relacione significativamente con puntuar, según el baremo del test, bajo en la escala de autoeficacia ($\chi^2 = 2.22$, $p = .14$, $OR = 0.61$, $IC_{OR95\%} = 0.30 \sim 1.24$). Sin embargo, se observa relación estadísticamente significativa entre el hecho de ser mujer y puntuar alto, según el baremo, en la escala de cinismo ($\chi^2 = 4.39$, $p = .28$, $OR = 0.47$, $IC_{OR95\%} = 0.21 \sim 0.97$).

Tabla 3. Puntuación en los factores psicosociales de riesgo y dimensiones del burnout en función del sexo

	Mujer	Hombre	T	P	d	r
TT	11.21(2.04)	9.36 (2.33)	4.897***	<.001	0.55	.26
AU	37.21 (7.68)	35.20 (7.80)	1.561	.119	0.17	.09
CT	33.67 (4.44)	31.48 (4.15)	3.147**	.002	0.35	.17
DP	23.38 (5.49)	21.53 (5.49)	2.041*	.042	0.23	.11
VC	9.79 (1.07)	10.08 (1.71)	-1.506	.136	0.17	.08
PS	34.02 (3.71)	34.24 (4.89)	-0.273	.785	0.03	.02
DR	30.57 (3.91)	30.50 (3.25)	0.115	.909	0.01	.01
ITC	18.83 (2.23)	19.44 (2.14)	-1.72	.087	0.19	.10
RAS	28.88 (3.89)	27.38 (5.15)	2.201*	.031	0.25	.12
Agotamiento emocional	2.72 (1.44)	2.66 (1.46)	0.247	.805	0.03	.01
Cinismo	3.68 (1.54)	3.55 (1.74)	0.457	.648	0.05	.03
Eficacia profesional	2.95(1.02)	3.21 (1.06)	-1.472	.142	0.02	.01

Nota. TT: tiempo de trabajo, AU: autonomía, CT: carga de trabajo, DP: demandas psicológicas, VC: variedad/contenido, PS: participación/supervisión, ITC: interés por el trabajo/compensación, DR: desempeño de rol y RAS: relaciones y apoyo social. * $p < .05$, ** $p < .01$, y *** $p < .001$.

Como se puede apreciar en la Figura 1, a medida que aumentan los niveles de cinismo y agotamiento emocional en los policías que participaron en el estudio, disminuye la dispersión de las redes y el número de enlaces entre los factores psicosociales de riesgo aumenta en densidad. Es decir, cuanto mayor es el nivel de cinismo y de agotamiento emocional en los agentes de policía, mayor grado de asociación se observa entre los factores psicosociales de riesgo.

El cinismo es la dimensión más claramente afectada por este fenómeno. Mientras que bajos niveles de cinismo producen una red totalmente inconexa (cero enlaces y dispersión igual a 1), niveles intermedios producen una red conexas (0.53, 17 enlaces) y niveles altos de cinismo producen una red con el mayor número de enlaces (22) y menos dispersa (0.39). Del mismo modo, bajos niveles de agotamiento emocional producen una red más dispersa (0.56) y con menos enlaces (16). Mientras que aumenta el grado de asociación entre factores psicosociales a niveles intermedios (0.5, 18 enlaces) y altos de agotamiento emocional (0.33, 24 enlaces).

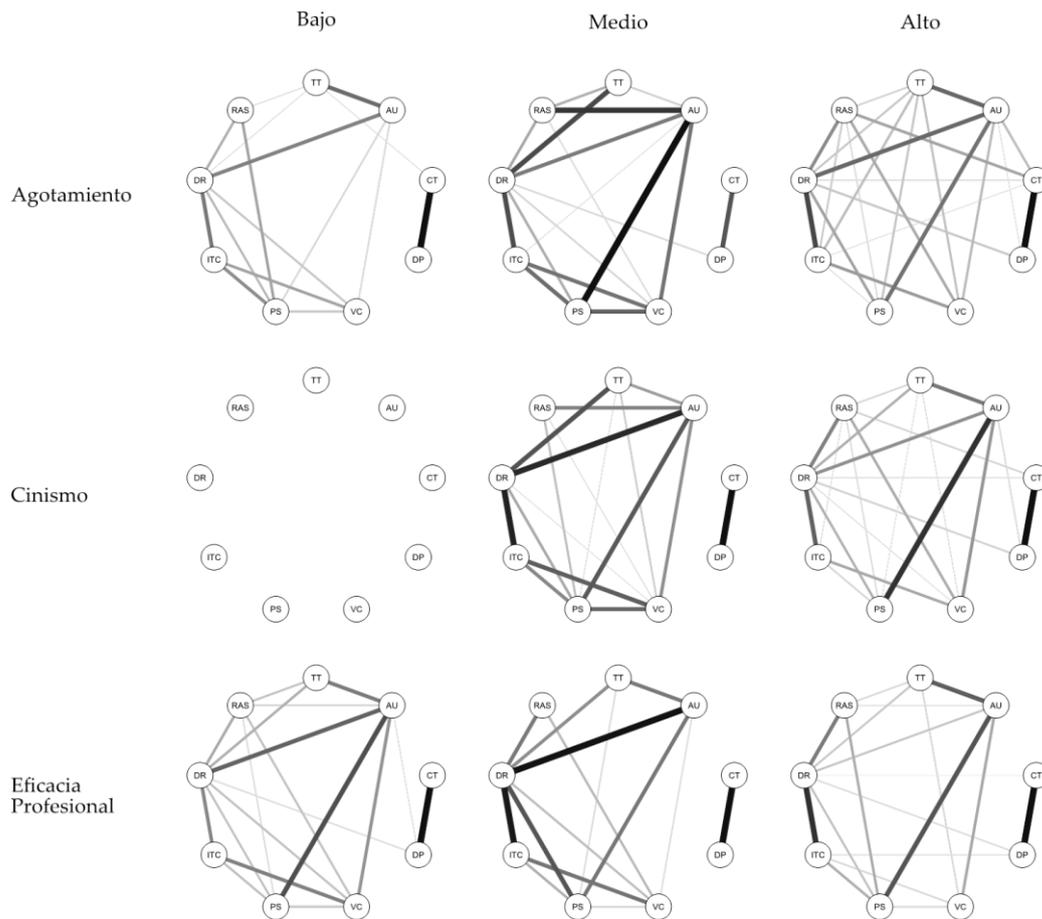
En el caso de la eficacia profesional este patrón no es tan claro ya que tanto bajos niveles como altos niveles de eficacia profesional producen redes con la misma densidad (0.47) y el mismo número de enlaces (19).

En la Tabla 4 aparecen los coeficientes de influencia esperada de cada nodo en las redes de factores psicosociales de riesgo para las dimensiones del burnout. Como se puede apreciar, los tres factores que se relacionan con niveles preocupantes de cinismo y eficacia profesional son los mismos y en un mismo orden de importancia: la autonomía, el desempeño de rol y las demandas psicológicas. Como se puede apreciar en la Figura 1, la mayor influencia esperada de la autonomía y el desempeño de rol pueden explicarse por la gran cantidad de conexiones que tienen estos factores con el resto de las dimensiones de la escala de factores psicosociales.

Por su parte, la alta influencia observada de las demandas psicológicas puede explicarse, pese a su menor número de enlaces con el resto de los nodos, por la asociación tan estrecha que esta variable tiene con la carga de trabajo en ambos casos (véase Figura 1). Por su parte, los tres factores que más influencia tienen para la red de agotamiento emocional son el desempeño de rol, la autonomía y la dimensión de relaciones y apoyo social. En este caso, como puede apreciarse en la Figura 1, el mayor grado de influencia de estas variables puede

ser explicado por la densidad de conexiones que estas variables tienen con el resto de los nodos del modelo.

Figura 1. Redes de factores psicosociales de riesgo obtenidas para diferentes niveles de agotamiento, cinismo y eficacia profesional.



Nota. El grosor de los enlaces es proporcional a la magnitud de asociación entre las variables. TT: tiempo de trabajo, AU: autonomía, CT: carga de trabajo, DP: demandas psicológicas, VC: variedad/contenido, PS: participación/supervisión, ITC: interés por el trabajo/compensación, DR: desempeño de rol y RAS: relaciones y apoyo social.

Tabla 4. Influencia esperada (en valor absoluto) de cada nodo en las redes estimadas para altos niveles de agotamiento emocional, alto cinismo y baja eficacia profesional

Factor	Alto agotamiento emocional (n = 149, 46.13%)	Alto cinismo (n = 172, 53.25%)	Baja eficacia profesional (n = 135, 41.80%)
TT	0.599	0.601	0.645
AU	0.888	1.712	1.767
CT	0.521	0.580	0.849
DP	0.357	1.398	1.181
VC	0.641	0.235	0.397
PS	0.676	0.132	0.170
ITC	0.572	0.356	0.338
DR	1.075	1.481	1.292
RAS	0.820	0.156	0.614

Nota. TT: tiempo de trabajo, AU: autonomía, CT: carga de trabajo, DP: demandas psicológicas, VC: variedad/contenido, PS: participación/supervisión, ITC: interés por el trabajo/compensación, DR: desempeño de rol y RAS: relaciones y apoyo social. Entre paréntesis aparece el número de personas en cada grupo y el porcentaje que supone respecto a la muestra total.

Como se puede observar en la Tabla 6, el 36.2% de los participantes presentan este síndrome, es decir, cumplen con los tres factores que evalúa el cuestionario utilizado (altas puntuaciones en Agotamiento emocional y Cinismo, bajas en Eficacia profesional). Sin embargo, alcanza más del 50% con sintomatología en burnout (altas puntuaciones en Agotamiento emocional y Cinismo).

Para profundizar en el Síndrome de Burnout de esta población y su relación con las variables estresantes evaluadas se realizó una prueba Chi-cuadrado y se obtuvo diferencias en las siguientes variables:

El 22.2% de los participantes con Burnout puntuaron muy elevado en la variable Tiempo de Trabajo, en comparación con los participantes sin este síndrome. El 11.7% de estos últimos, obtuvieron una puntuación muy elevada y el 52.4% puntuaciones adecuadas. ($\chi^2_3 = 7.965 p.047$).

Con respecto a la variable Autonomía, se obtuvo una diferencia parcialmente significativa ($\chi^2_3 = 7.550 p.056$). El 21.4% de los participantes con Burnout puntuaron muy elevado, en comparación con los participantes sin este síndrome que puntuaron elevado un 11.2% y un 69.4% puntuaciones adecuadas.

El 26.5% de los participantes con Burnout puntuaron elevada en la variable Desempeño de Rol, en comparación con los participantes sin este síndrome que presentan 14.6% puntuaron elevada y el 66.5% obtuvieron puntuaciones adecuadas. ($\chi^2_3 = 7.123 p.028$).

Tabla 5. Relación de las variables estresantes con participantes con Síndrome de Burnout

	Adecuada	Moderada	Elevada	Muy Elevada	χ^2	P
TT	40.2%	18.8%	18.8%	22.2%	7.965	.047
AU	56.4%	6.8%	15.4%	21.4%	7.550	.056
DP	60.7%	17.9%	6.8%	14.5%	2.140	.544
VC	55.6%	-	-	44.4%	2.020	.155
PS	54.7%	18.8%	12.8%	13.7%	1.891	.595
ITS	57.1%	17%	13.4%	12.5%	1.733	.630
DR	59%	-	26.5%	14.5%	7.123	.028
RAS	57.5	6.8%	11.1%	24.8%	3.096	.377

TT= Tiempo de trabajo, AU=Autonomía, DP=Demandas Psicológicas, VC= Variedad de contenido, PS= Partición y supervisión, DR= Desempeño de Rol, RAS= Relación y Apoyo Social

Tabla 6. Síndrome de Burnout en la muestra.

	N	%
Sin Burnout	33	10.2%
Con Sintomatología	173	53.6%
Con Burnout	117	36.2%

5.1. INTERPRETACIÓN DEL PERFIL DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS.

Teniendo en cuenta los datos sociodemográficos relativos a la muestra, el 52,8% de los policías se encuentran en edades comprendidas entre 34 y 40 años, dejando evidencia de un aspecto relevante sobre el interés por la participación en el estudio, que tal vez pueda estar relacionado con el 39% de los agentes que cuentan con una formación académica universitaria.

A continuación, se detallan los porcentajes relacionados con los resultados obtenidos en los distintos ítems del cuestionario. Nos sirve para contrastar las hipótesis planteadas, así como para generar una perspectiva global de la variabilidad o características significativas, propias de este colectivo laboral utilizado como población de estudio:

- Un 43% han sufrido dolor de cabeza de forma habitual en el último año.
- El 52% ha tenido mal humor, seguido de irritabilidad y de ansiedad.
- Un gran porcentaje de 75% realiza deporte, dieta adecuada 62% y actividades lúdicas 49% como actividades para la prevención del estrés.
- El 51% trabaja, a veces, más de lo habitual.
- El 33% nunca o casi nunca puede conciliar vida familiar-laboral y el 43% a veces.
- Se ha observado poca o nula potestad para tomar decisiones sobre la distribución del trabajo, turnos, cantidad de trabajo a nivel general de toda la muestra.
- No se ha observado ningún tipo de participación, salvo Jefes, respecto a la modernización del entorno laboral, servicio y organización laboral.
- Insuficiente información sobre las posibilidades de formación y promoción, tan solo un 50%.
- Más del 50 % recibe poca clara la información sobre lo que se debe hacer, cómo hacerlo, cantidad y calidad del trabajo. Se trata de elementos necesarios para organizar sus propias tareas.
- El 55% mantiene buenas relaciones con los compañeros frente a un 36% que lo hace regular.

- El 38% afirman que se producen conflictos interpersonales y, constantemente o con frecuencia, se producen situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones, hacer el vacío, etc.)
- La empresa tiene poca participación en la resolución de conflictos o deja que los propios empleados lo resuelvan en un 52% de las ocasiones o enfrentamientos.
- Un 38% se siente discriminado por razones de género, edad, antigüedad en el puesto.
- Un 51% de la jornada laboral exige una alta atención al trabajo y por tanto demandas psicológicas importantes.
- En un 50% de las ocasiones hay que trabajar con rapidez, o acelerarlo en un 42%.
- El 31% considera elevada la carga de trabajo y 43% debe atender varias tareas al mismo tiempo.
- En un 32 % se considera difícil el trabajo y necesitan ayuda para llevarlo a cabo.
- 45% del trabajo es irregular e imprevisible.
- En un 56% el trabajo requiere aprender nuevos métodos de desarrollo, siempre o casi siempre tener iniciativa y buena memoria, y un 73% tratar con personas no empleadas en el trabajo policial como los ciudadanos.
- Respecto a la ocultación o disimulo de las emociones lo hacen a menudo ante los superiores jerárquicos, compañeros, y subordinados en un 50%.
- El 56% de los encuestados están expuestos a menudo ante situaciones que les afectan emocionalmente.
- Al 65% de los encuestados les resulta rutinario a veces su trabajo. Y, también un 65% considera que las tareas que realizan tienen bastante sentido.
- Un 58% considera que su trabajo contribuye al conjunto de la empresa u organización.
- El 57% considera que su trabajo es considerado a veces por sus compañeros frente al 43% no considerado por parte de los

superiores y 46% por el público o ciudadanos.

- Alrededor del 50% consideran que la empresa facilita insuficientemente la promoción y formación de los empleados.
- El 56% ve insuficiente las recompensas de la empresa y en un 65% insatisfechos por los salarios.

VI – DISCUSIÓN

VI -DISCUSIÓN

En este apartado se establece la discusión correspondiente a la vinculación de los resultados obtenidos con los objetivos marcados e hipótesis planteadas.

Los resultados de este estudio apuntan a que altas puntuaciones de agotamiento emocional y cinismo tienden a generar redes de factores psicosociales de riesgo más interconectados. Ese patrón de interconexión no fue tan claro para la dimensión de eficacia profesional, por lo que el burnout era perfectamente identificable conforme al modelo teórico utilizado en esta investigación.

El incremento en los niveles de interconexión en redes de síntomas ha sido considerado como un indicador y un fenómeno explicativo de la presencia de trastornos psicológicos (Borsboom, 2017; Borsboom et al., 2013; Cramer et al., 2010; Fonseca-Pedrero, 2017, 2018; Schmittmann et al., 2013).

Estos resultados son consistentes con la versión más reciente de la teoría de demandas-recursos (Bakker y Vries, 2021) ya que ponen de manifiesto que ciertos factores psicosociales de riesgo suponen altas demandas para los agentes de policía y ello puede desembocar en el aumento del riesgo de sufrir síndrome de agotamiento ocupacional.

Por otro lado, el análisis de la influencia esperada de los factores psicosociales de riesgo en los modelos de red para las personas que puntuaron más alto en las dimensiones de burnout puede ser utilizado para diseñar políticas organizacionales y laborales orientadas a minimizar el riesgo de que los miembros del cuerpo de policía experimenten problemas derivados de las condiciones del trabajo.

Los resultados sugieren que los factores psicosociales de la autonomía, el desempeño de rol y las demandas psicológicas son las variables que más se relacionan con altos niveles de cinismo y agotamiento emocional. Estudios previos han argumentado en favor de estos resultados. Por ejemplo, en la revisión llevada a cabo por Violanti et al. (2017) se sugirió que existía relación positiva

entre los factores psicosociales del tiempo de trabajo, autonomía para desarrollar el trabajo y el desempeño de rol con el burnout.

Otros trabajos, aunque en un contexto social diferente, también han puesto de manifiesto el papel relevante que tiene el no tener claras las funciones propias de la policía o el reducido apoyo social (Padyab et al., 2016), generando niveles altos de estrés y burnout en funcionarios policiales.

Por tanto, todo ello podría tenerse en cuenta para diseñar e implementar medidas destinadas a optimizar la salud psicológica de las personas que forman parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Según De la Fuente et al. (2013) el 32.2% de los policías mostraron un nivel alto de burnout, el 12.5% un nivel medio y el 55.4% un nivel bajo. En este trabajo los resultados son muy similares ya que un 36.2% de los policías obtuvieron puntuaciones de burnout consideradas preocupantes. Los resultados de este trabajo también apuntan en la misma dirección que los reportados por De la Fuente et al. (2013) sobre la relación que se establece entre los factores psicosociales de riesgo y el síndrome de burnout. Sin embargo, en este estudio se ha observado un mayor peso de las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo.

En lo referente a las variables sociodemográficas, los resultados apuntan a que el estado civil se relaciona con la presencia de síntomas de burnout como se ha observado en investigaciones anteriores (Aguayo et al., 2017). Tomados en conjunto, estos resultados sugieren que los participantes solteros, en comparación con los participantes que tienen pareja o están casados, presentan niveles altos de síntomas de burnout como agotamiento emocional y despersonalización. Esto puede deberse al efecto que la familia ejerce en los agentes de policía como el apoyo emocional y el reparto de responsabilidades familiares.

Los datos no aportan evidencias sobre una relación positiva entre la antigüedad en el empleo y niveles altos de riesgo de sufrir burnout.

En lo que respecta a la diferencia entre hombres y mujeres, los resultados están en consonancia con los estudios recientes de Mushwana et al. (2019) y Galbraith (2021). En estos estudios se observó que las dimensiones de apoyo social y carga de trabajo son factores importantes de estrés en las mujeres policías. Sin embargo, mientras que el trabajo de García et al. (2013) no reportó diferencias

significativas sobre la incidencia del estrés entre mujeres y hombres, los resultados sugieren tal relación positiva en varios factores: tiempo empleado para desarrollar el trabajo diario, la carga/volumen de trabajo que soportan en sus turnos, demandas psicológicas excesivas y carencia de apoyo social. El peso de esos factores podría ser decisivo para explicar las diferencias generales que se han observado entre hombres y mujeres (Acquadro et al., 2015). Por último, en este trabajo también se ha observado que existe una mayor proporción de mujeres que de hombres con altos niveles de cinismo.

Comprobadas las hipótesis planteadas en relación a las consecuencias negativas que tiene el estrés crónico en los agentes de policía (Adams y Mastracci, 2018; Galbraith et al., 2021; Luceño-Moreno et al., 2021; Mushwana et al., 2019; Violanti et al., 2017), podrían plantearse algunas sugerencias con el objetivo de que pudiesen minimizarse los riesgos de que los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad sufran problemas de burnout.

Los resultados del estudio sugieren que la carencia de autonomía, ambigüedades relacionadas con el desempeño de rol, una excesiva carga de trabajo, elevadas demandas psicológicas, y un bajo apoyo social percibido por parte de la organización se vinculan con mayor riesgo de sufrir el síndrome de agotamiento ocupacional en policías. Por tanto, acciones encaminadas a minimizar el impacto de estos factores de riesgo redundarían en la mejora de la salud psicológica de los agentes de policía.

La presente investigación es pionera en España respecto al estudio de la relación que se establece entre el burnout y los factores psicosociales de riesgo generadores de estrés teniendo en cuenta la metodología de análisis de redes empleada. Pese a las características particulares de la muestra utilizada, puede ser de utilidad para tratar de implementar políticas preventivas entre los profesionales de la seguridad para aumentar su bienestar y productividad en el trabajo conocidos los factores que condicionan la experiencia de estrés y burnout (De la Fuente et al., 2013).

Los resultados obtenidos observan también algunos de los factores que pueden ser considerados para minimizar el burnout en agentes de policía. Por tanto, los departamentos de Recursos Humanos o secciones de gestión de personal de los cuerpos policiales pueden sacar provecho de estos resultados para diseñar entornos de trabajo más saludables para los agentes. Además, sería

importante que en aquellos casos en los que la prevención ya no es posible, se lleven a cabo intervenciones para disminuir tanto el estrés como la sensación de quemarse en el trabajo.

Con este estudio queda manifiesta la preocupación por la salud mental de los funcionarios públicos designados para velar por la paz social, salvaguardar la seguridad ciudadana y perseguir la vulneración de los derechos y libertades más importantes enmarcadas en el texto constitucional.

Esta preocupación se agrava si tenemos en cuenta los altos índices de suicidios que se dan en este colectivo de profesionales. En muchos casos relacionados con el trastorno depresivo, muy vinculado en sus etapas iniciales al estrés. Algunos estudios sobre el suicidio en población de policías observan más del doble en tasa de suicidios que sobre la población general y lo tratan como una epidemia (Loo, 1986; Violanti, 1996).

VII – CONCLUSIONES

VII - CONCLUSIONES

1. Existe una importante conexión en red entre los factores de riesgo asociados a agotamiento emocional y cinismo. Siendo ello compatible con niveles altos de sintomatología asociada a burnout en los policías locales de los distintos municipios de la Región de Murcia. Esta interconexión también se asocia a otras psicopatologías del estado del ánimo.
2. El análisis de la influencia esperada de los factores psicosociales de riesgo en los modelos de red para las personas que puntuaron más alto en las dimensiones de burnout, siendo en nuestro caso los factores autonomía, el desempeño de rol y las demandas psicológicas, puede ser utilizado para diseñar políticas organizacionales/laborales orientadas a minimizar el riesgo de que los miembros del cuerpo de policía experimenten problemas derivados de las condiciones de su trabajo.
3. El porcentaje de policías con altas puntuaciones en burnout (36,2 %) ha sido similar al de otras investigaciones relacionadas y en las que se muestra una clara preocupación. Uno de cada tres policías locales se siente quemado en el trabajo por lo que se concluye que es muy importante intervenir sobre el problema, sobre todo desde la perspectiva de la prevención por parte de las administraciones públicas.
4. El apoyo emocional de la familia supone un menor riesgo de sufrir burnout para los funcionarios policiales con pareja o familia, a diferencia de las que no la tienen ya que éstos se sienten más agotados emocionalmente.
5. Las mujeres policías locales con altos niveles de burnout, presentan mayor cinismo respecto a los varones, por lo que se puede ver reflejado en pérdida de empatía, irritabilidad, desconfianza,

despersonalización respecto a los compañeros, la atención al público o incluso la propia organización.

6. Los resultados del estudio señalan que la baja autonomía, ambigüedades relacionadas con el desempeño de rol, una excesiva carga de trabajo, elevadas demandas psicológicas, y un bajo apoyo social percibido por parte de la organización se vinculan con mayor riesgo de sufrir el síndrome de agotamiento ocupacional en policías. Por tanto, acciones encaminadas a minimizar el impacto de estos factores de riesgo redundarían en la mejora de la salud psicológica de los agentes de policía.

VIII - LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

VIII - LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo adolece de ciertas limitaciones en relación con los participantes en el mismo, tanto por las dificultades de accesibilidad a la población de estudio y como por el tamaño de la muestra.

Tampoco se ha evaluado la influencia de más variables sociodemográficas (por ejemplo: número de hijos, cuadrante de trabajo, antecedentes sobre psicopatologías del estado del ánimo) que podrían ser importantes en el impacto tanto de los factores psicosociales como de la experiencia de estrés y burnout, por lo que sería interesante que se tuvieran en cuenta para futuras investigaciones.

Hay que tener en cuenta, como se señalaba en la introducción, que los participantes del estudio pertenecen a un cuerpo de seguridad pública concreto, Policía Local, que desempeña sus funciones en un espacio determinado y bajo unas condiciones específicas.

Los resultados y conclusiones arrojadas tras esta investigación, podrían ser extrapolables al resto de Cuerpos de Policía Local del resto de España, así como del resto de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Policías Autonómicas), por la gran similitud respecto a las características y circunstancias socio laborales y funcionales. Aunque puedan existir diferencias por Unidades de especialización policial, en términos generales existe un mismo denominador común, que es la estructura y organización jerarquizada, así como la asunción de gran responsabilidad.

Uno de los factores clave, en este sentido, y que no han sido tratados en este estudio es la relación de dependencia jerárquica (por ejemplo, la Alcaldía o el Estado). Futuros trabajos deberán arrojar luz sobre estas posibles diferencias.

En la muestra utilizada los hombres son más numerosos que las mujeres y ello podría haber afectado a los resultados. Tampoco han sido evaluadas las estrategias de afrontamiento que los agentes ponen en funcionamiento de manera regular. Futuros trabajos podrían ahondar en este aspecto para identificar estrategias de intervención eficientes.

8.1. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.

A partir de los resultados obtenidos, se recomiendan para futuras investigaciones:

- ❖ Utilizar una población de policías locales de municipios de otras Comunidades Autónomas o Provincias con el objeto de compararlos con los obtenidos en el presente estudio y, así mismo, puedan modificar o ratificar las conclusiones alcanzadas.
- ❖ Replicar este estudio a fin de obtener resultados concluyentes para municipios de gran población como Murcia, Cartagena, Molina de Segura, Alcantarilla y Lorca, donde presentan una distribución jerárquico-funcional con un número importante de policías locales.
- ❖ Realizar más investigaciones con poblaciones similares referentes a psicopatologías del ámbito del estado del ánimo como el trastorno depresivo mayor, bipolar, ciclotímico, distimia y depresión inducida por el consumo de drogas o medicamentos.
- ❖ Analizar las características organizacionales de los Cuerpos policiales con bajos niveles de estrés laboral y burnout a fin de obtener información relevante desde una perspectiva preventiva.
- ❖ Realizar un estudio sobre los procesos selectivos de nuevo ingreso a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lo referente a los recursos y capacidades de afrontamiento del estrés, así como su implementación desde el carácter formativo durante toda la carrera profesional.

IX - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

IX - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acquadro, D., Varetto, A., Zedda, M., & Ieraci, V. (2015). Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. *Occupational Medicine*, 65(6), 466–47. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv060>
- Adams, I., & Mastracci, S. (2018). Police body-worn cameras: Effects on officers' burnout and perceived organizational support. *Police Quarterly*, 22(1), 5-30. <https://doi.org/10.1177/1098611118783987>.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 2014 DOI: 10.2802/20493
- Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017). ¿Están los factores sociodemográficos asociados al síndrome de burnout en policías? Un meta-análisis correlacional. *Anales de Psicología*, 33(2), 383–392. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.260391>
- Alves L, Abreo L, Petkari E, da Costa MP. Psychosocial risk and protective factors associated with burnout in police officers: A systematic review. *J Affect Disord*. 2023 Mar 25: S0165-0327(23)00435-4. doi: 10.1016/j.jad.2023.03.081. Epub ahead of print. PMID: 36972850.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7^a ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Sánchez-Anguita A. (2008). *Psicopatologías laborales* (Editorial Universidad Pontificia de Salamanca).
- Baek, H., Choi, N. Y., & Seepersad, R. (2021). The role of job stress and burnout on health-related problems in the Trinidad and Tobago police service. *Policing: An International Journal*, 44(2), 246-260. <http://doi.org/10.1108/PIJPSM-11-2019-0177>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <http://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de la demanda y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <http://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., & Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2021). Who gets burnout and when? The role of personality, job control, and organizational identification in predicting burnout among police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36, 243-255. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09407-w>
- Blasco Espinosa J R, Llor Esteban B, García Izquierdo M, Sáez Navarro M C, Sánchez Ortuño M Relación entre calidad del sueño, el burnout y el bienestar psicológico en profesionales de la seguridad ciudadana *Mapfre Medicina*, 2002; 13: 258-267
- Borsboom, D., & Cramer, A. O. J. (2013). Network analysis: An integrative approach to the structure of psychopathology. *Annual Review of Clinical Psychology*, 9, 91-121. <http://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050212-185608>
- Cañadas, G. A., San Luis, C., Lozano, L. M., Vargas, C., García, I., & de la Fuente, E. I. (2014). Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1), 44-52. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(14\)70005-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(14)70005-6)
- Cieślak, I., Kielan, A., Olejniczak, D., Panczyk, M., Jaworski, M., Gałązkowski, R., Pękala, J. R., Iwanow, L., Zarzeka, A., Gotlib, J., & Mikos, M. (2020). Stress at work: The case of municipal police officers. *Work*, 65(1), 145-152. <https://doi.org/10.3233/WOR-193067>
- Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1986.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: Macmillan.
- Cox, T. y Mackay, C. J. (1981). "A transactional approach to occupational stress". En J. Corlett y J. Richardson (Eds.), *Stress, productivity and work desing*. Chichester, John Wiley & Sons.

- Cox, T., Griffiths, A. J., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on Work-related Stress*, European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2003). Commentary III: Monitoring the changing organization of work: a commentary. *Sozial- und Präventivmedizin*, 48, 354-355. <https://doi.org/10.1007/s00038-003-0028-z>
- Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales
- De la Fuente, E. I., Aguayo R., Vargas, C., & Cañadas, G. R. (2013). Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers. *Psicothema*, 25(4), 488-493. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.81>
- Díaz, E. M., Rubio, S., López, M. I., & Aparicio, M. E. (2020). Los hábitos de sueño como predictores de la salud psicológica en profesionales sanitarios. *Anales de Psicología*, 36(2), 242-246. <https://doi.org/10.6018/analesps.350301>
- Durán, M. A. (2001). *El síndrome de burnout en organizaciones policiales: una aproximación secuencial* (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Málaga, España.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.
- Eikenhout LMJ, Delahaij R, Van Dam K, Kamphuis W, Hulshof IL, Van Ruyseveldt J. Chronic stressors and burnout in Dutch police officers: Two studies into the complex role of coping self-efficacy. *Front Psychol*. 2022 Dec 16;13:1054053. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1054053. PMID: 36591030; PMCID: PMC9800995.
- Epskamp, S., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D., y Borsboom, D. (2012). qgraph: Network visualizations of relationships in psychometric data. *Journal of Statistical Software*, 48(4), 1-18.
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behavioral Research*, 50, 195-212. <http://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>

- Fernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México D. F.: McGraw-Hill
- Fernandez-Montalvo, J. y Garrido, E. (2002) *Psicopatología laboral. Trastornos derivados del trabajo*. Pamplna. Universidad de Navarra.
- Foley, J., & Massey, K. L. D. (2021). The 'cost' of caring in policing: From burnout to PTSD in police officers in England and Wales. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 94(3), 298-315. <http://doi.org/0.1177/0032258X20917442>
- Fonseca-Pedrero, E. (2017). Análisis de redes: ¿Una nueva forma de comprender la psicopatología? *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 10(4), 206-215. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpsm.2017.06.004>
- Fonseca-Pedrero, E. (2018). Análisis de redes en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 39(41), 1-12. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2852>
- F-psico Insht. (2019). <http://www.insht.es>. Obtenido de AIP.29.1.18 - F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0.
- French, J.R.P., Jr. & Caplan, R.D., 'Occupational stress and individual strain', In A.J. Marrow (Ed.), *The Failure of Success*, New York: Amacon, 1972, pp.30-66.
- Galanis, P., Fragkou, D., & Katsoulas, T. A. (2021). Risk factors for stress among police officers: A systematic literature review. *Work*, 68(4), 1255-1272. <https://doi.org/10.3233/WOR-213455>
- Galbraith, N., Boyda, D., McFeeters, D., & Galbraith, V. (2021). Patterns of occupational stress in police contact and dispatch personnel: implications for physical and psychological health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(2), 231-241. <https://doi.org/10.1007 / s00420-020-01562-1>
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *British Medical Journal Open*, 3, Article e002791. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2013-002791>
- García Albuerne, M.Y., Pérez Nieto, M.Á. y Albacete Carreño, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de*

- Psicología, 31 (3), 291-298. Disponible en: <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/440/359>
- García Rodríguez, S. Uniformes quemados: El Síndrome de Burnout en el cuerpo de policía de Mossos d'Esquadra. 2013 <http://hdl.handle.net/10230/20932>
- García, M. Y., Pérez, M. A., & Albacete, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, 31(3), 291-298.
- Gil-Monte, P. R. (2002b). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) en una muestra de policías municipales. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40. Disponible en: http://www.insp.mx/salud/44/441_5.pdf
- Grant, A. M., Fried, Y. y Juillerat, T. (2010). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. En S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 417-453). Washington, DC: American Psychological Association.
- Guseva Canu, I., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislimovska, J., Koscec Bjelajac, A., Bugge, M., Busneag, C. I., Çağlayan, Ç., Cernițanu, M., Costa Pereira, C., Dernovšček Hafner, N., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel, H., ... Wahlen, A. (2022). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 47(2), 97-105. <https://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Harrison, R. V., 'Person-environment fit and job stress'. C. L. Cooper, y R. Payne (Eds.), *Stress at Work*, Nueva York: Wiley and Sons, 1978, pp. 175-205.
- Henderson, M. y Argyle, M. (1981). Social support by four categories of work colleagues. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 139-145.
- Hickman, M. J., Fricas, J., Strom, K. J., & Pope, M. W. (2011). Mapping police stress. *Police Quarterly*, 14(3), 227-250. <https://doi.org/10.1177/1098611111413991>

- Hoven, H., Wahrendorf, M., & Siegrist, J. (2015). Occupational position, work stress and depressive symptoms: a pathway analysis of longitudinal share data. *Journal of Epidemiology Community Health*, 69(5), 447–452. <https://doi.org/10.1136/jech-2014-205206>
- Hu, Q., Shaufeli, W. B., Taris, T. W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 33(5), 631-644. <https://doi.org/10.1002/smi.2750>
- INSST. NTP 944. Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). <https://www.insst.es/documents/94886/326879/ntp-944+w.pdf/84e7f3bf-c873-4a5d-992b-3be8ea2899b9>
- INSST. NTP 945. Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II) <https://www.insst.es/documents/94886/326879/ntp-945+w.pdf/908d6027-b075-4f8e-9acc-c1b5838ff35e>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018). F-PSICO 4.0 Método de Evaluación (Versión 4.0) [Programa informático]. España: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. NIOSH (1998). El Estrés en el Trabajo. DHHS. 99-101. (NIOSH En Español/jobstres.html).
- Isvoranu, A. M., van Borkulo, C. D., Boyette, L. L., Wigman, J. T. W., Vinkers, C. H., y Borsboom, D. (2017). A Network approach to psychosis: pathways between childhood trauma and psychotic symptoms. *Schizophrenia Bulletin*, 43, 187-196.
- JASP Team (2022). JASP (Version 0.16.4) [Computer software].
- Johnson, JV y Hall EM, 'Tensión laboral, apoyo social en el lugar de trabajo y enfermedad cardiovascular: un estudio transversal de una muestra aleatoria de la población activa sueca'. *American Journal of Public Health*, vol. 78, 1998, págs. 1336-1342.

- Karasek, R.A., 'Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign'. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, 1979, pp. 285-308.
- Kawakami, N., & Haratani, T. (1999). Epidemiology of job stress and health in Japan: Review of current evidence and future direction. *Industrial Health*, 37(2), 174-186.
- Kelley, D. C., Siegel, E., & Wormwood, J. B. (2019). Understanding police performance under stress: insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1800. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01800>
- Klippel, A., Viechtbauer, W., Reininghaus, U., Wigman, J. T., van Borkulo, C., MERGE, ... Wichers, M. (2017). The cascade of stress: a network approach to explore differential dynamics in populations varying in risk for psychosis. *Schizophrenia Bulletin*, doi:10.1093/schbul/sbx037.
- La Moncloa. (2022). <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/interior/Paginas/2022/140722-efectivos-policia-gcivil.aspx>
- Lan, T., Chen, M., Zeng, X., & Liu, T. (2020). The influence of job and individual resources on work engagement among Chinese police officers: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*. Article 497. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00497>
- Lazarus, R.S., & Folkman, S., *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publications: New York, 1984.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1986). *El estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca (V.O.: 1984). blob:<https://www.aegon.es/c9ae4550-5e0d-4658-b711-37081d035b30>
- Lazarus, R. (2006). *Coping with anger*. EUA: Oxford University Press.
- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2008). The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF), In S. Leka & T. Cox (Eds.), *The European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF* (pp. 1-16). Institute of Work, Health and Organisations.
- Lever, J., Krzywinski, M., & Altman, N. (2016). Regularization. *Nature Methods*, 13, 803-804. <https://doi.org/10.1038/nmeth.4014>

- Loo R. (1986). Suicide among police in a federal force. *Suicide & life-threatening behavior*, 16(3), 379–388. <https://doi.org/10.1111/j.1943-278x.1986.tb01019.x>
- Luceño-Moreno, L., García-Albuerne, Y., Talavera-Velasco, B., & Martín-García, J. (2016). Estrés en la policía española dependiendo del rango ocupacional, sexo, edad y turno de trabajo. *Psicothema*, 28(4), 389-393. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.310>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Jaén-Díaz, M., & Martín-García, J. (2021). Occupational stress in Spanish police officers: Validating the effort-reward imbalance questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), Article 1393. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041393>
- Magnavita, N., Capitanelli, I., Garbarino, S., & Pira, E. (2018). Work-related stress as a cardiovascular risk factor in police officers: a systematic review of evidence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(4), 377-389. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1290-y>
- Maran, D. A., Zito, M., & Colombo, L. (2020). Secondary traumatic stress in Italian police officers: the role of job demands and job resources. *Frontiers in Psychology*. Article 1435. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01435>
- Márquez, M. A., Galiana, L., Oliver, A., & Sansó, N. (2021). The impact of a mindfulness-based intervention on the quality of life of Spanish national police officers. *Health and Social Care in the Community*, 29(5), 1491-1501. <https://doi.org/10.1111/hsc.13209>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3^a ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal*, 69(2), 143-152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 1–9. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health. A guide to research and practise*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>

- McCarty, W. P., Aldirawi, H., Dewald, S., & Palacios, M. (2019). Burnout in blue: An analysis of the extent and primary predictors of burnout among law enforcement officers in the United States. *Police Quarterly*, 22(3), 278-304 <https://doi.org/10.1177/1098611119828038>
- Moreno, B., Rodríguez, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional factorización del MBI-GS. Un análisis profesional. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69-78
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Mushwana, M., Govender, I., & Nel, K. (2019). Stress and coping mechanisms of officers of the South African Police Service based in Tzaneen, Limpopo province, South Africa. *South African Journal of Psychiatry*, 25, Article a1342. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v25i0.1342>
- Oramas, A., González, A., & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional. Evaluación y factorización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37-45.
- Padyab, M., Backteman-Erlanson, S., & Brulin, C. (2016). Burnout, coping, stress of conscience and psychosocial work environment among patrolling police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31, 229–237. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9189-y>
- Parent-Thirion, A., Maccias, E., Hurely, J., Vermeulen, GG, Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2007.
- Parker, S.K. y Ohly, S. (2008). Diseño de puestos de trabajo motivadores: un marco ampliado para vincular las características del trabajo y la motivación. En R. Kanfer, G. Chen y RD Pritchard (Eds.), *Motivación laboral: pasado, presente y futuro* (págs. 233–284).
- Pollard T.M. (1997). Physiological consequences of everyday psychosocial stress *Collegium Antropologicum*, 21(1), 17-28.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature

- Review and a Study with the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- R Core Team (2016) R: un lenguaje y entorno para la computación estadística. R Fundación para la Computación Estadística, Viena, Austria. <https://www.R-project.org/>
- Raper, M. J., Brough, P., & Biggs, A. (2020). Evidence for the impact of organizational resources versus job characteristics in assessments of occupational stress over time. *Applied Psychology*, 69(3), 715-740. <https://doi.org/10.1111/apps.12201>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Roberts, N. A., Leonard, R. C., Butler, E. A., Levenson, R. W., & Kanter, J. W. (2013). Job stress and dyadic synchrony in police marriages: A preliminary investigation. *Family Process*, 52(2), 271-83. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2012.01415.x>
- Ruiz-Ruano, A. M., & Puga, J. L. (2020). Modelos gráficos y redes en psicología. *Revista de Historia de la Psicología*, 41(4), 24-33. <https://doi.org/10.5093/rhp2020a18>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salvagioni, D.A.J., Melanda, F.N., Mesas, A.E., González, A.D., Gabani, F.L., & Andrade, SM. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *Plos One*, 12(10): Article e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A Short Socio-Cultural History. En S. Neckel S., A. Schaffner A., y Wagner, G. (Eds.), *Burnout, Fatigue, Exhaustion*, (pp. 105-127). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8_5

- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Neckel, A. Schaffner, & G. Wagner (Eds.), *Burnout, fatigue, exhaustion*, (pp. 105-127). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8_5
- Schmittmann, V. D., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Epskamp, S., Kievit, R. A., & Borsboom, D. (2013). New ideas in psychology. *New Ideas in Psychology*, 31(1), 43-53. <http://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2011.02.007>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. Boston: Butterworths.
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2019). Estudio correlacional-predictivo de las variables antecedentes de la Pasión por el Trabajo. *Anales de Psicología*, 35(3), 490–495. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.3.331091>
- Sherwood, L., Hegarty, S., Vallières, F., Hyland, P., Murphy, J., Fitzgerald, G., & Reid, T. (2019). Identifying the Key Risk Factors for Adverse Psychological Outcomes Among Police Officers. A Systematic Literature Review. *Journal of Traumatic Stress*, 32(5), 688-700. <https://doi.org/10.1002/jts.22431>
- Siegrist, J., 'Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work', *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, 1996, pp. 27-43.
- Stansfeld, S.A., North, F.M., White, I., & Marmot, M.G. (1995). Work characteristics and psychiatric disorder in civil servants in London. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 49, 48-53.
- Stansfeld, S.A., Fuhrer, R., Shipley, M.J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: Prospective results from the Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine*, 56, 302-307.
- Sureda, E., Mancho, J., y Sesé, A. (2018). Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral: Un modelo de ecuaciones estructurales. *Anales de Psicología*, 35(1), 106–115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Talavera, B., Luceño, L., García, Y., & Martín, J. (2021). Perception of health, resilience, and engagement in Spanish police officers during the COVID-19 pandemic. *Psicothema*, 33(4), 556-563. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.153>

- Teoh, K. R. H., Hssard, J., & Cox, T. (2020). Individual and organizational psychosocial predictors of hospital doctors' work-related well-being: a multilevel and moderation perspective. *Health Care Management Review*, 45(2), 162-172. <https://doi.org/10.1097/hmr.000000000000207>
- Teoh, K. R. H., Hassard, J., & Cox, T. (2022). Individual and organizational predictors of patient care: A multilevel analysis of the English National Health Service Staff Survey. *International Journal of Stress Management*, 29(1), 97–111. <https://doi.org/10.1037/str0000183>
- Violanti, J. M., Vena, J. E., & Marshall, J. R. (1996). Suicides, homicides, and accidental death: a comparative risk assessment of police officers and municipal workers. *American journal of industrial medicine*, 30(1), 99–104. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(199607\)30:1<99::AID-AJIM17>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(199607)30:1<99::AID-AJIM17>3.0.CO;2-3)
- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: A state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*, 40(4), 642-656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>
- World Health Organization. (2022, January). *International Classification of Diseases (ICD-11th Revision)*. World Health Organization. <https://icd.who.int/en>
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*. Article 948. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948>
- Zhou, J., wei Zhang, J., yu Xuan, X. (2020). The curvilinear relationship between career calling and work fatigue: A moderated mediating model. *Frontiers in Psychology*. Article 583604. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.583604>

X – ANEXOS

X - ANEXOS

ANEXO 1. Datos Sociodemográficos de la Población

Se muestran los gráficos de distribución de la población por las diferentes unidades de análisis o variables independientes que se hayan definido, Asimismo, se incluyen los gráficos en los que se refleja la tasa de participación general.

Figura 2. Tasa de participación en los instrumentos de evaluación utilizados

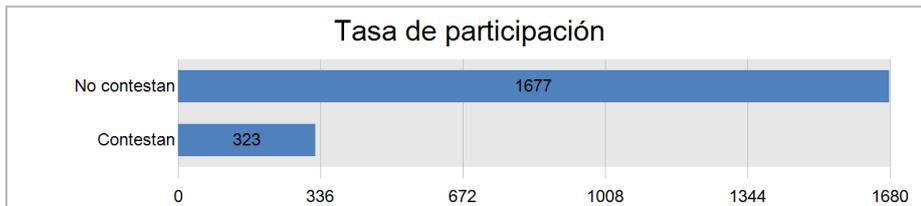


Figura 3. Tasa de participación en los instrumentos de evaluación por género

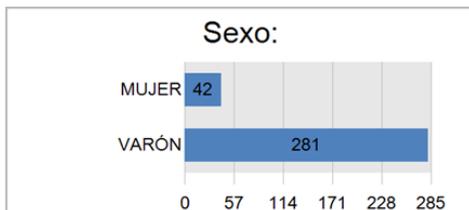


Figura 4. Tasa de participación en los instrumentos de evaluación por edades.

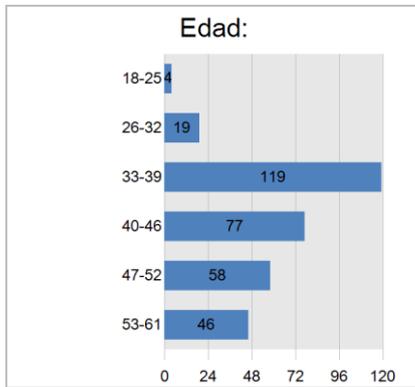


Figura 5. Estado civil de los participantes.

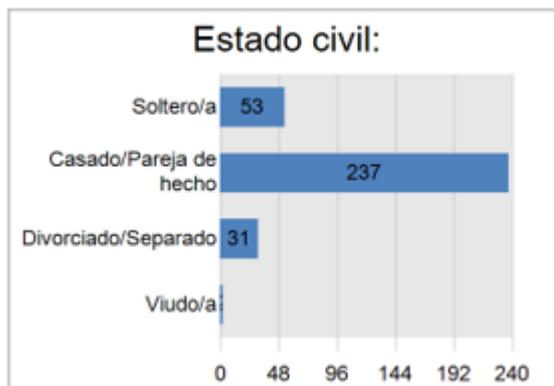


Figura 6. Nivel de estudios académicos de los participantes.

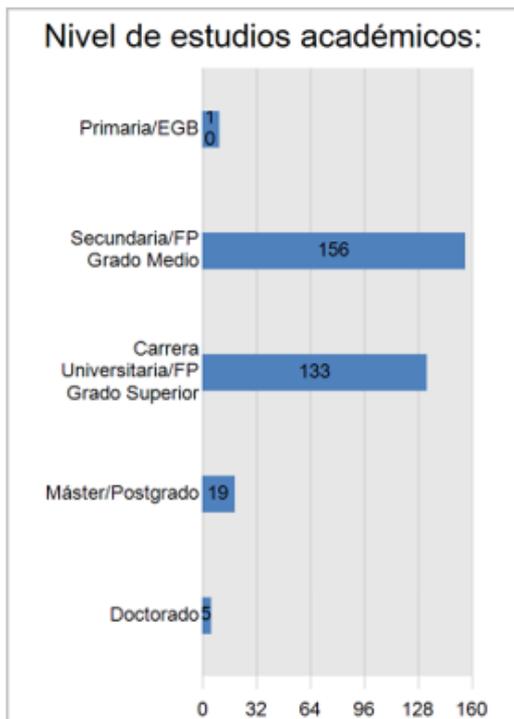


Figura 7: Datos referidos a la antigüedad como policías locales.

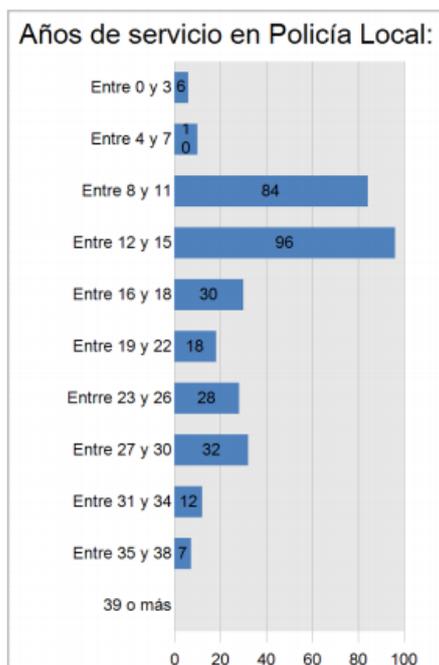
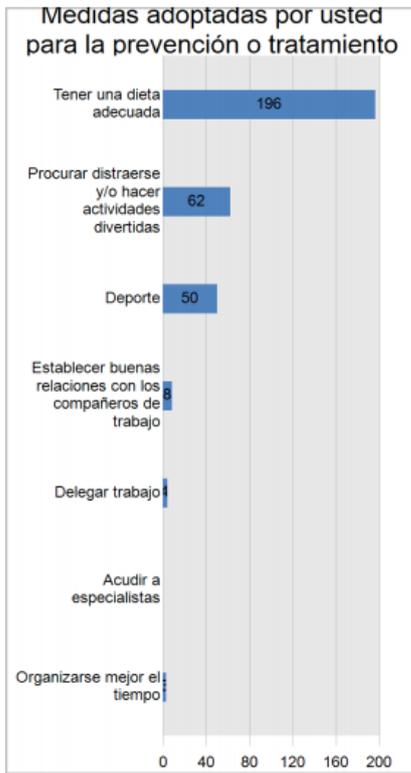


Figura 8. Medidas adoptadas por los participantes para prevenir o afrontar el estrés laboral



ANEXO 2. Cuestionario F-PSICO 4.0 más ítems sociodemográficos.**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES****1. Edad:**18-25
26-32
33-39
40-46
47-52
53-61

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6

2. Sexo:MUJER
VARÓN

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

3. Estado civil:Soltero/a
Casado/Pareja de hecho
Divorciado/Separado
Viudo/a

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

4. Nivel de estudios académicos:Primaria/EGB
Secundaria/FP Grado Medio
Carrera Universitaria/FP Grado Superior
Máster/Postgrado
Doctorado

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**
5. Cuerpo de Policía Local al que pertenece

Abanilla	1
Abarán	2
Águilas	3
Albudeite	4
Alcantarilla	5
Los Alcázares	6
Aledo	7
Aguazas	8
Alhama de Murcia	9
Archena	10
Beniel	11
Blanca	12
Bullas	13
Calasparra	14
Campos del Río	15
Caravaca de la Cruz	16
Cartagena	17
Cehégín	18
Ceutí	19
Cieza	20
Fortuna	21
Fuente Álamo	22
Jumilla	23
Librilla	24
Lorca	25
Lorquí	26
Mazarrón	27
Molina de Segura	28
Moratalla	29
Mula	30
Murcia	31
Ojós	32
Pliego	33
Puerto Lumbreras	34
Ricote	35
San Javier	36
San Pedro de Pinatar	37
Santomera	38
Torre Pacheco	39
Las Torres de Cotillas	40
Totana	41
Ulea	42
La Unión	43
Villanueva del Río Segura	44
Yecla	45

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES****6. Graduación:**

Agente	<input type="checkbox"/>	1
Subinspector/Cabo	<input type="checkbox"/>	2
Inspector/Sargento	<input type="checkbox"/>	3
Comisario/Oficial	<input type="checkbox"/>	4
Comisario Principal/Subinspector	<input type="checkbox"/>	5
Comisario General/Inspector	<input type="checkbox"/>	6

7. Años de servicio en Policía Local:**8. Medidas adoptadas por usted para la prevención o tratamiento del estrés:**

Tener una dieta adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Procurar distraerse y/o hacer actividades divertidas	<input type="checkbox"/>	2
Deporte	<input type="checkbox"/>	3
Establecer buenas relaciones con los compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	4
Delegar trabajo	<input type="checkbox"/>	5
Acudir a especialistas	<input type="checkbox"/>	6
Organizarse mejor el tiempo	<input type="checkbox"/>	7


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL
**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No trabajo en turnos rotativos | <input type="checkbox"/> | 5 |

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL
**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

- | | | |
|--------------------|--------------------------|---|
| No hay información | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

- | | | |
|--------------------|--------------------------|---|
| No hay información | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

- | | | |
|--------------------|--------------------------|---|
| No hay información | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

- | | | |
|--------------------|--------------------------|---|
| No hay información | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**
17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

- | | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| Muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL
**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**
33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

insst

Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el TrabajoCUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

- No
A veces
Bastante
Mucho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- Mucho
Bastante
Poco
Nada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- 39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**
- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| No es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores**
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |
- 40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo**
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |
- 40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)**
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |
- 40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades**
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |
- 41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?**
- | | | |
|-------------------------------------------------|--------------------------|---|
| Adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES****42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

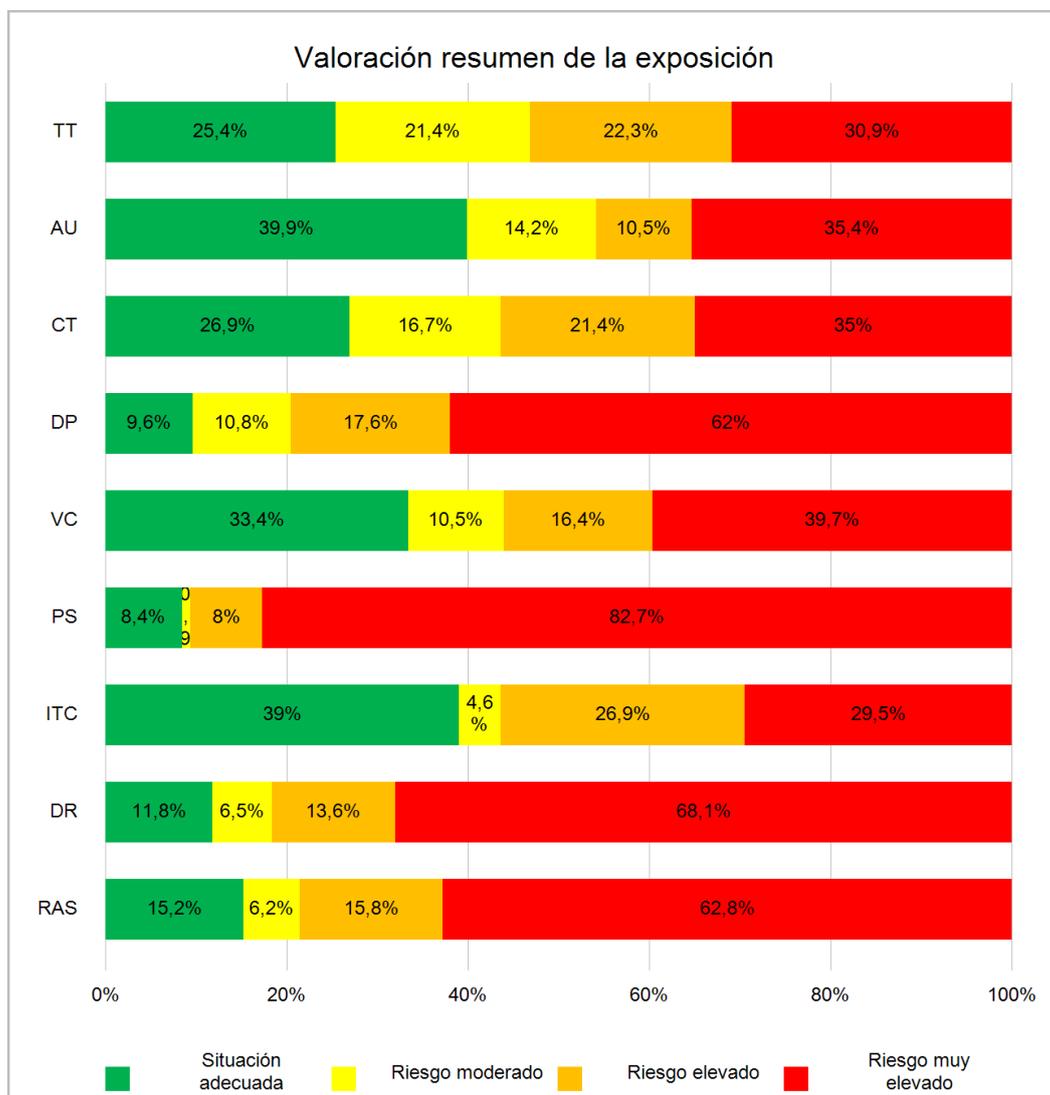
44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| Muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

ANEXO 3. Valoración de la Exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial con el método F-PSICO 4.0

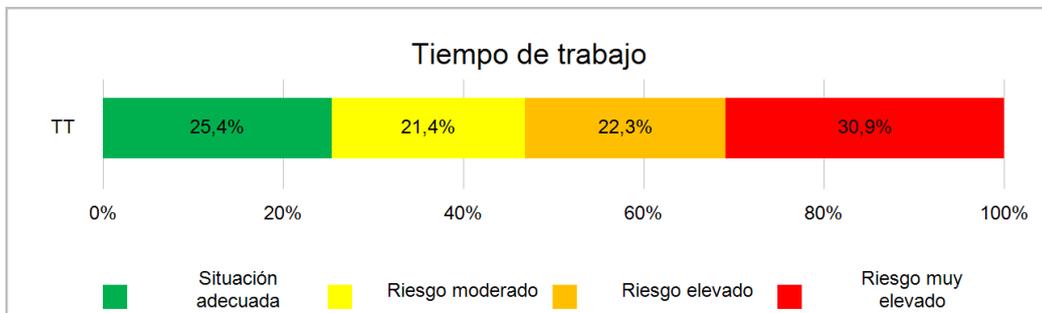
Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método F-PSICO 4.0 para todas las unidades de análisis.

Figura 9: Porcentajes de riesgo por cada factor psicosocial estudiado (distinguido por colores)



A continuación, se exponen detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial:

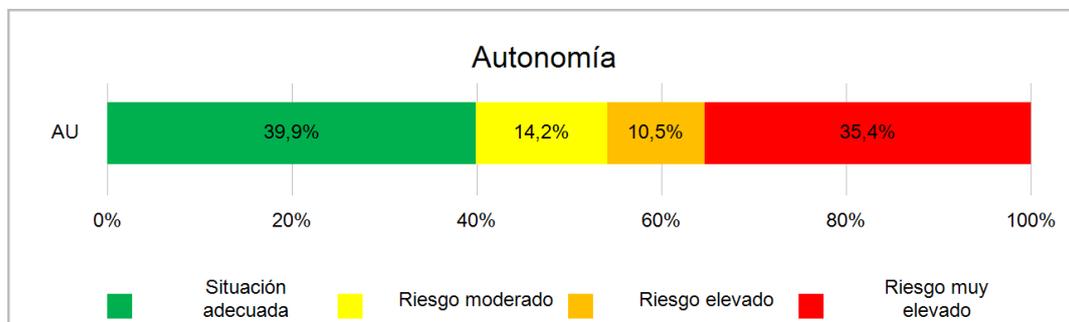
- **Tiempo de trabajo.**



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
82	69	72	100

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	24,10	6,33	25,00

- **Autonomía.**



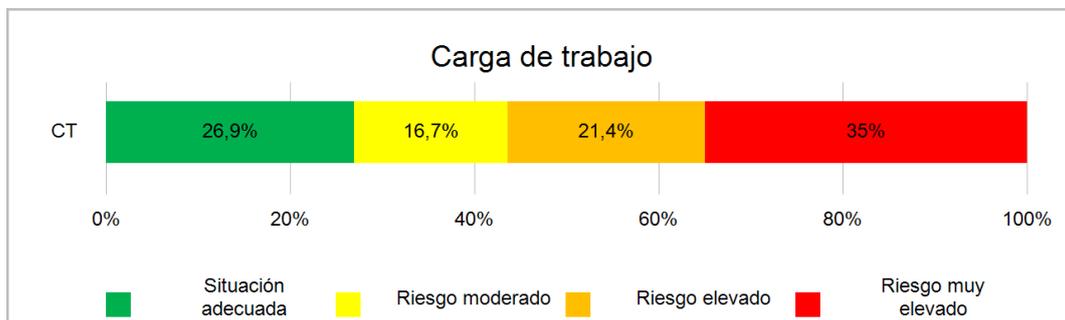
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
129	46	34	114

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	73,64	25,95	79,00

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de 12 ítems.

- Autonomía temporal.
- Autonomía decisional.

- **Carga de trabajo.**



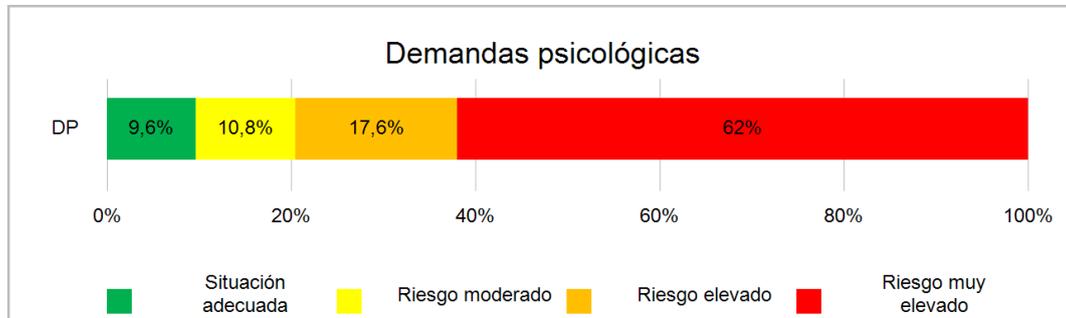
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
87	54	69	113

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	54,80	15,46	56,00

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de 13 ítems:

- Presiones de tiempos.
- Esfuerzo de atención.
- Cantidad y dificultad de la tarea.

- **Demandas psicológicas.**



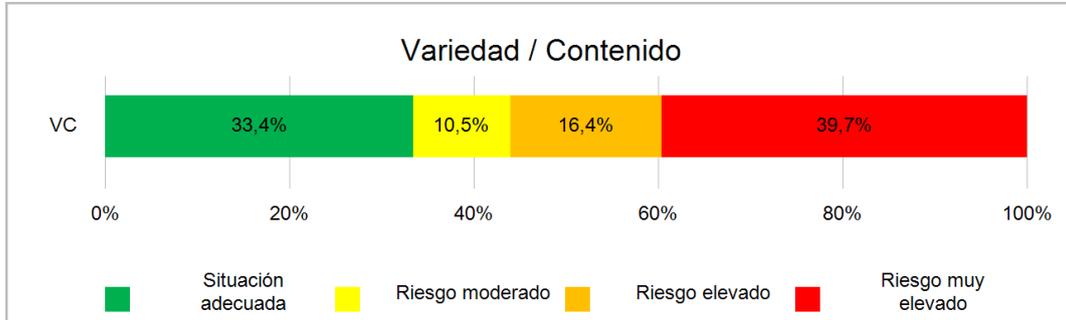
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
31	35	57	200

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	79,93	15,95	81,00

La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de 9 ítems:

- Exigencias cognitivas
- Exigencias emocionales.

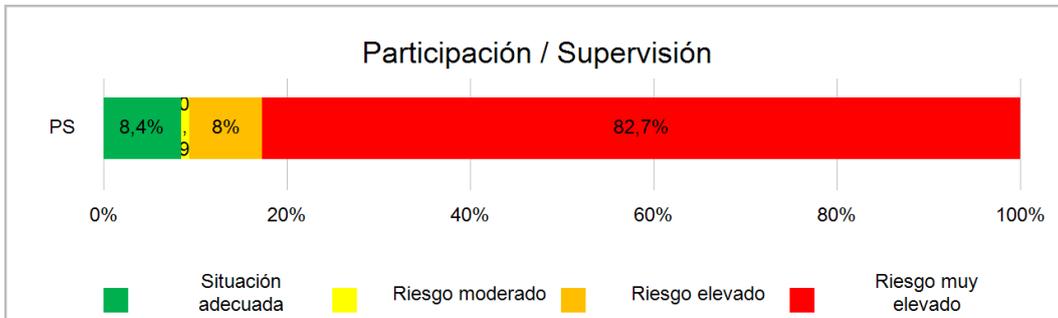
• **Variedad / Contenido**



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
108	34	53	128

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	37,57	13,57	39,00

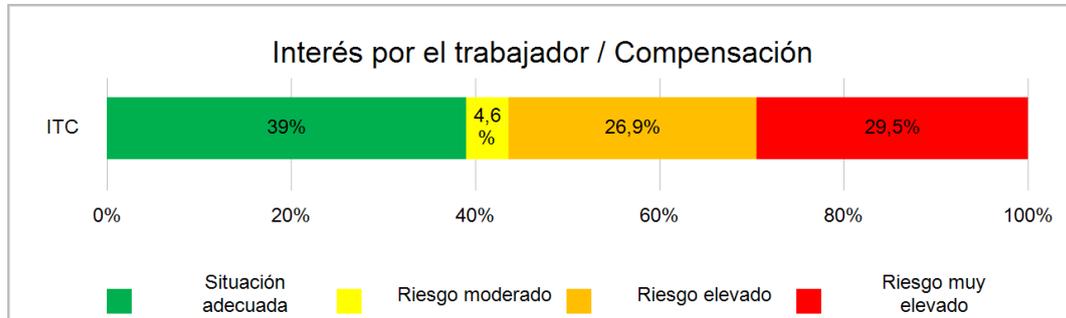
• **Participación / Supervisión.**



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
27	3	26	267

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	55,41	18,29	58,00

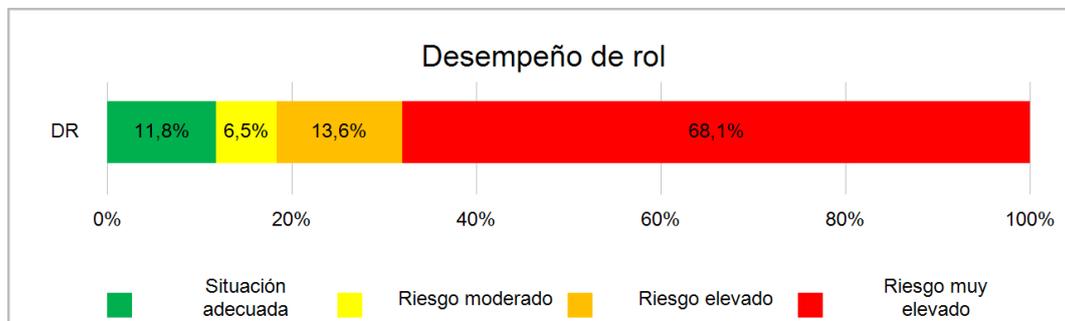
- **Interés por el trabajador / Compensación**



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
126	15	87	95

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	51,37	14,77	55,00

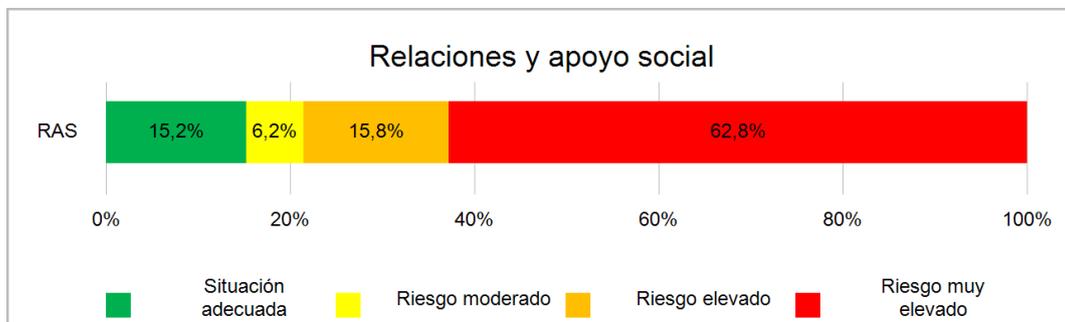
- **Desempeño de rol.**



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
38	21	44	220

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	65,59	21,78	68,00

- **Relaciones y apoyo social**



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
49	20	51	203

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	44,31	15,23	48,00

ANEXO 4. Instrumento en versión española (ver Salanova et al., 2000) del MBI - General Survey Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996)

0 Nunca / Ninguna vez	1 Casi nunca/ Pocas veces al año	2 Algunas Veces / Una vez al mes o menos	3 Regularmente / Pocas veces al mes	4 Bastantes Veces / Una vez por semana	5 Casi siempre / Pocas veces por semana	6 Siempre / Todos los días
-----------------------	----------------------------------	------------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------------	-----------------------------------------	----------------------------

1.	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A)	
2.	Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A)	
3.	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A)	
4.	Trabajar todo el día es una tensión para mí (A)	
5.	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo (E)	
6.	Estoy "quemado" por el trabajo (A)	
7.	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (E)	
8.	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)	
9.	He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)	
10.	En mi opinión soy bueno en mi puesto (E)	
11.	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo (E)	
12.	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto (E)	
13.	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C)	
14.	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)	
15.	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas (E)	

Los ítems deben ser respondidos por los trabajadores haciendo uso de una escala de frecuencia de tipo Likert que va de cero "0" (nunca) a "6" (siempre). Altas puntuaciones en las dimensiones *agotamiento* y *altas puntuaciones en la*

dimensión de cinismo unidas a bajas puntuaciones en la *dimensión eficacia profesional* serán indicadoras de burnout.

Como se puede observar en el siguiente Anexo VI, para obtener las puntuaciones de cada escala (Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional) hay que sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems que pertenecen a cada escala y dividir el resultado por el número de ítems de la escala. Por ejemplo, para obtener la puntuación en la escala de "Agotamiento" hay que sumar cada una de las puntuaciones directas obtenidas en cada ítem de Agotamiento (A) y entonces dividir el total por 5 que es el número de ítems que forma la escala de Agotamiento. Hay que repetir esta operación para cada una de las escalas y para cada uno de los sujetos a los que se ha administrado el instrumento de medida (NTP 732 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

ANEXO 5. Resultados del Instrumento en versión española (ver Salanova et al., 2000) del MBI - General Survey Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996) sobre la muestra utilizada en la presente investigación.

1.	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A)	872
2.	Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A)	905
3.	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A)	854
4.	Trabajar todo el día es una tensión para mí (A)	803
5.	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo (E)	1211
6.	Estoy "quemado" por el trabajo (A)	878
7.	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (E)	1224
8.	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)	815
9.	He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)	817
10.	En mi opinión soy bueno en mi puesto (E)	1341
11.	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo (E)	1262
12.	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto (E)	1123
13.	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C)	854
14.	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)	816
15.	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas (E)	1305

Agotamiento	= (A)/5	862,40
Cinismo	= (C)/4	825,50
Eficacia profesional	= (E)/6	1244,33

