

---

# RIESGO DE ESTRÉS PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL PERCIBIDO EN LOS POLICÍAS LOCALES

## RISK OF PSYCHOSOCIAL STRESS AND PERCEIVED JOB STRESS IN THE LOCAL POLICE

MARÍA YOLANDA GARCÍA ALBUERNE  
ALBERTO ALBACETE CARREÑO  
*Facultad de CC. Salud.  
Universidad Camilo José Cela*

e-mail: yolanda@cpsur.com

### RESUMEN

*La función policial está relacionada con potenciales estresores físicos y psicológicos de la propia organización que pueden verse agravados por la naturaleza del trabajo de estos profesionales. El objetivo general es evaluar el riesgo del estrés laboral en policías locales: a) Describir el riesgo de padecer estrés psicosocial en la organización y su relación con el sexo, la antigüedad y los tipos de turno de trabajo; b) Evaluar el estrés laboral percibido y compararlo con la población general; c) Establecer si el riesgo de estrés psicosocial en estos profesionales permite predecir o no la probabilidad de estrés laboral percibido.*

*En un estudio descriptivo transversal participaron 462 policías locales de la Comunidad de Madrid (España), seleccionados mediante muestreo aleatorio por conglomerados. El riesgo de estrés psicosocial en el trabajo se evaluó por medio del cuestionario DECORE; el*

### ABSTRACT

*The social function entrusted to the police is related to potential physical and psychological stressors that may be exacerbated by psychosocial factors of the organization. The aim of this study is to evaluate the risk of job stress in the local police: a) To describe the risk of psychosocial stress and its relation to sex, seniority and shift; b) To assess perceived stress on the job and compare it with the general population; c) To establish whether the risk of occupational stress allows to predict the probability of perceived stress. A cross-sectional study involving 462 local police officers was carried in Madrid (Spain). The risk of psychosocial stress on the job was assessed with the DECORE questionnaire; perceived work stress was assessed with the Scale S-EAE. MANOVA indicates that the Cognitive Demands (DECORE) are related to the shift variable, being higher in the rotative type. It was found that the rate of percei-*

*estrés laboral percibido con la Escala S-EAE. Las pruebas MANOVA indican que las variables Demandas Cognitivas (DECORE) están relacionadas con la variable turno, siendo superior en el de tipo rotatorio. La percepción de estrés laboral en la población evaluada es superior a la media normalizada en Frecuencia (presencia de estrés) y por debajo en Intensidad (grado de estrés). El riesgo de estrés psicosocial predice significativamente la percepción de estrés laboral, en Frecuencia e Intensidad. Estos resultados muestran una escasa influencia del sexo, la antigüedad y el turno en relación con el riesgo de estrés psicosocial en la organización y estrés percibido.*

#### **PALABRAS CLAVE**

*Estrés psicosocial, Estrés percibido, Policía.*

*ved job stress is higher than the normalized average in Frequency (presence of stress) and lower in Intensity (degree of stress). The risk of psychosocial stress predicted significantly perceptions of job stress in Frequency and Intensity. These results show low influence of gender, seniority and shift in relation to the risk of psychosocial stress and perceived stress.*

#### **KEY WORDS**

*Psychosocial stress, Perceived stress, Police.*

## **INTRODUCCIÓN**

En 1956 Selye afirmaba que el trabajo de la policía era una de las profesiones más estresantes y generadoras de angustia (Selye, 1978). Por otro lado, en un estudio publicado en 2010, Luceño, Rubio, Díaz y Martín afirman que los trabajadores que presentan mayor riesgo psicosocial son los policías municipales y en segundo lugar los militares. Los agentes de policía pertenecen al conjunto de profesiones expuestas más frecuentemente a situaciones generadoras de estrés, no sólo por las características propias de su tarea, sino también por los riesgos derivados de la gestión y organización de la función policial (Agerbo, Bonde, Mortensen y Wieclaw, 2006; Akerstedt *et al.*, 2002; Firth-Cozens, 1990; García, 2011; Peiró, 2004; Sos *et al.*, 2002). En la actualidad, se sigue considerando la profesión policial como una de las más estresantes (Luceño *et al.*, 2010; Schabracq, Winnubst y Cooper, 2009); aunque los estudios en España acerca de este grupo de profesionales y su relación con el estrés son muy escasos.

A los trabajadores relacionados con el sector *Servicios*, a la cual pertenece la profesión policial, se les pide que realicen sus competencias haciendo uso de habilidades sociales, que estén formados en ellas o capacitados cuando se relacionan con los ciudadanos, que desarrollen sus funciones bajo los principios del trabajo en equipo, etc. (Charles y Miller, 2006; García, 2011). A ello se añaden las altas demandas por parte del ciudadano, la falta de control que se tiene sobre él y los conflictos diarios que éstos presentan; sin estar los policías dotados para muchas situaciones con protocolos estandarizados de actuación (Peiró, 2004). La policía local, en las situaciones de emergencia, es considerada como grupo de primeros intervinientes (Parada, 2009), por lo que deben estar entrenados para llegar al lugar de la emergencia en primera instancia, antes que otros dispositivos más especializados, haciendo las primeras valoraciones. Además de estar pendientes de su seguridad, deberán atender la de los ciudadanos y garantizar que éstos se encuentren a salvo, manteniendo el control (Chapleau, 2008; García, 2011; Parada, 2009).

Existen otros factores de riesgo psicosocial dentro de una organización jerarquizada que pueden afectar a los trabajadores como: la falta de participación en la toma de decisiones (Margolis, Kroes y Quinn, 1974; Robbins y Coulter, 2005), los policías con frecuencia manifiestan una pobre comunicación bidireccional con los mandos superiores (Rodríguez *et al.*, 2004); de acuerdo con García (2011), la comunicación influye positivamente o negativamente dentro de una organización en el buen funcionamiento de la misma y de sus integrantes; el apoyo percibido (Acosta, 2008; Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau, 1975; Cortés, 2007; Coyné y Downey, 1991; Gil-Monte, 2005; Hernández, 2010; Peiró, 2004; Robbins y Coulter, 2005; Rodín y Salovey, 1989; Vallejo, 2011); la percepción que el trabajador tiene de las recompensas que obtiene por su trabajo (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007; Robbins y Coulter, 2005); así como de las demandas cognitivas y el control que se tiene sobre las tareas (García, 2011; Karasek y Theorell, 1990; Martín *et al.*, 2007). El conflicto de rol es otro de los aspectos al que se enfrenta el policía (Delgado, 2009; García, 2011; Gil-Monte, 2005; Goiria, San Sebastián, Torres y Ibarretxe, 2003), ya que éste en determinadas ocasiones tiene que cumplir con dos o más requerimientos opuestos; por un lado, demandas del ciudadano, y por otro, órdenes de los mandos superiores.

Dentro de la organización de la policía local se han producido en los últimos tiempos cambios en la normativa y en la legislación, que han tenido repercusiones sobre este grupo de profesionales (García, 2011). En muchas ocasiones los policías se quejan de la impotencia que perciben ante el sistema cuando observan cómo la Administración de Justicia deja en libertad a presuntos delincuentes

después de su puesta a disposición judicial, cuando ellos han llegado incluso a arriesgar la vida para proceder a su detención. Además, tienen que aprender a tolerar la visión ambivalente y dual de algunos grupos de ciudadanos en la prestación de determinados servicios policiales (García, 2011). Por un lado, se les exige una actuación contra la delincuencia y por otro se les trata como si fuesen enemigos de la comunidad, reaccionando, en ocasiones, de manera muy negativa ante la presencia policial, cargándoles de un estereotipo negativo de fuerza del orden público (García, 2011; Gil-Monte, 2005). Esta visión negativa de la labor policial se ve acrecentada en las policías locales, ya que entre las principales funciones que tienen legalmente encomendadas se encuentra las denuncias por infracciones relativas al tráfico urbano y ordenanzas municipales correspondientes a cada municipio (López-Nieto, 2007).

Determinados estudios informan de la relación existente entre el trabajo policial y la presencia del binomio estrés-enfermedad, por la naturaleza propia de su trabajo (Agerbo *et al.*, 2006; Akerstedt *et al.*, 2002; Chapleau, 2008; Cooper, 1986; Costa, Júnior, Maia y Oliveira, 2007; Firth-Cozens 1990; García, 2011; Huizink *et al.*, 2006; Margolis *et al.*, 1974; Martín *et al.*, 2007; Peiró, 2004; Schabracq *et al.*, 2003; Sos *et al.*, 2002; Torres, San Sebastián, Ibarretxe y Zumalabe, 2002; Vila, 2006; Violanti *et al.*, 2008; Witteveen *et al.* 2009); con implicaciones también en el ámbito familiar (Chen *et al.*, 2006; Cooper, Davidson y Robinson, 1982; Costa *et al.*, 2007; García, 2011; Jackson y Maslanch, 1982; Roberts y Levenson, 2001; Witteveen *et al.*, 2009). Aunque como se ha referido anteriormente en España los estudios al respecto son muy escasos.

Se ha observado que investigaciones anteriores encuentran diferencias significativas en niveles de estrés según el género, años de antigüedad y los turnos de trabajo (Agerbo *et al.*, 2006; Akerstedt *et al.*, 2002; Durán, Montalbán y Stangeland, 2006; Firth-Cozens, 1990; He, Zhao y Archbold, 2002; Márquez, García y Velázquez, 2008; Morales, Gallego, Rotger, 2004; Violanti, 1994; Violanti *et al.*, 2008; Sos *et al.*, 2002).

El objetivo general de este estudio es realizar una descripción de los riesgos psicosociales en el trabajo y de la percepción de estrés laboral en la muestra de policías locales de la Comunidad Autónoma de Madrid (España). Y como objetivos específicos: **a.** baremar el riesgo de estrés psicosocial dentro de la organización al que están expuestos los policías locales, en las dimensiones demandas cognitivas, apoyo que perciben en su organización, recompensas obtenidas, control sobre la tarea y desequilibrios entre el esfuerzo invertido en el trabajo y el control y las recompensas que obtienen por el mismo, ya que cuando hay desequilibrio el riesgo de estrés aumenta (González y Ayensa, 2008; Luceño y Martín, 2008), así como estu-

diar su relación con el sexo, el turno y la antigüedad en la organización; **b.** valorar el estrés que los policías locales perciben por desempeñar su puesto en relación a la población general; y **c.** estudiar la capacidad predictiva de los factores de riesgo psicosocial laboral evaluados sobre la percepción de estrés laboral.

## MÉTODO

### *Participantes*

Se seleccionó una muestra de 462 policías locales procedentes de distintos municipios de la Comunidad de Madrid (España) mediante un muestreo aleatorio por conglomerados. El proceso de recogida de información se llevó a cabo a lo largo del año 2009, los participantes procedían de municipios pequeños (Torrejón de Velasco, Ciempozuelos y Navalcarnero), medianos (Las Rozas, Valdemoro y San Sebastián de los Reyes) y grandes (Alcobendas, Leganés y Móstoles), de la Academia de Policía, así como de distintas unidades policiales del Ayuntamiento de Madrid. El 85,1% (n = 394) eran hombres y el 9,7% (n = 45) mujeres (5,2% datos perdidos). Los participantes pertenecía(n) a diferentes escalas del Cuerpo de la Policía Local, siendo el 63,9% (n = 296) agentes de policía, el 27,4% (n = 127) mandos intermedios y el 3,7% (n = 17) suboficiales, oficiales e inspectores (5,0% datos perdidos).

### *Instrumentos*

Para medir el riesgo de estrés percibido de los factores psicosociales se utilizó el *DECORE* -Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales- (Luceño y Martín, 2008). Este cuestionario evalúa la percepción que tienen los trabajadores en relación a algunos riesgos psicosociales que la investigación ha vinculado con estrés y enfermedades laborales y, más concretamente, las *Demandas Cognitivas (DC)*, el *Apoyo Organizacional (AO)*, las *Recompensas (R)* y el *Control (C)* (Luceño, Martín, Miguel Tobal y Jaén, 2005). La escala *Apoyo Organizacional (AO)* evalúa las buenas o malas relaciones que se establecen con compañeros y supervisores. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente las relaciones sociales con compañeros y supervisores y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo. La escala *Recompensas (R)* evalúa los beneficios que recibe el trabajador por su contribución a la organización. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo. La escala *Control (C)* evalúa la posibilidad que tienen los trabajadores para determinar qué tareas realizan, así como los métodos de trabajo, los lugares

donde trabajan y, en general, todas aquellas decisiones que afectan a la finalidad del trabajo/tarea). Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo. En las escalas, *Apoyo Organizacional (AO)* y *Recompensas (R)* y *Control (C)* se establecieron cuatro niveles de exposición al riesgo, éstos son de más a menos grave: Emergencia, Alerta, Saludable y Excelente. La escala *Demandas Cognitivas (DC)* evalúa los requerimientos, tanto cuantitativos como cualitativos, que se le exigen al trabajador y que tienen que ver con 'cuánto' se trabaja. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo. Los niveles de exposición al riesgo en esta escala son: Alerta positiva, Alerta negativa, y Saludable. Así, alerta positiva hace referencia a que los trabajadores están expuestos a elevadas demandas, situación que puede ser perjudicial para su salud cuando las recompensas y/o el control sobre el trabajo son bajos. Se considera que los empleados están en un nivel de exposición de Alerta negativa en el riesgo psicosocial demandas, cuando el nivel de estas es muy bajo. Además de las puntuaciones de las escalas, el Cuestionario *DECORE* evalúa tres índices que se obtienen combinando los diferentes riesgos psicosociales evaluados. El *Índice de Desequilibrio Demanda-Control (DDC)* representa la relación entre las demandas y el control que tiene el trabajador. En este sentido, una puntuación elevada indica que el trabajador percibe elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo; situación que, de acuerdo con el modelo Demanda-Control, constituye un riesgo psicosocial en sí mismo. El *Índice de Desequilibrio Demanda-Recompensa (DDR)* representa la relación entre las demandas laborales y las recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo. Una puntuación elevada en este índice indica que el trabajador está expuesto a altas demandas y bajas recompensas. Dicha condición laboral, de acuerdo con el modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, constituye la más adversa desde el punto de vista de los riesgos psicosociales. El *Índice Global de Riesgo (IGR)* tiene en cuenta las puntuaciones en todas las escalas del cuestionario, por lo que constituye una medida global del riesgo. Su interpretación en los diferentes grupos estudiados permite obtener una visión global del nivel de los riesgos psicosociales que presenta la empresa u organización laboral. Una puntuación elevada indica una situación muy adversa desde el punto de vista de los riesgos psicosociales. El análisis de la fiabilidad arroja unos valores del coeficiente alfa de Cronbach comprendidos entre 0,75 de la escala de *Demandas Cognitivas (DC)* y 0,87 de la escala *Recompensas (R)*, lo que muestra el buen comportamiento en cuanto a la consistencia interna en nuestra muestra.

Para valorar el estrés laboral percibido se utilizó la *Escala de Estrés Sociolaboral de las Escalas de Apreciación del Estrés (EAE)* (Fernández y Mielgo, 2006), que consta de cuatro escalas independientes, destinadas a identificar los principales estímulos estresantes de manera general, en los ancianos, en la conducción y en el ámbito laboral. El objetivo de esta última escala es evaluar el estrés en el ámbito del trabajo. Está compuesta por 50 ítems que reflejan posibles situaciones estresantes y se dirige a sujetos con edades comprendidas entre 20 y 60 años. Todas las escalas se valoran bajo los parámetros de presencia actual del estímulo estresante, grado con que el sujeto percibe el estímulo estresante y duración/tiempo de permanencia del acontecimiento estresante. En nuestro estudio se utilizaron los parámetros *Intensidad* y la *Frecuencia* de los acontecimientos estresantes, entendida como la suma de las respuestas positivas a la presencia actual de cada estímulo estresante. El análisis de la fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach ha arrojado un valor de 0,89 para la *Intensidad* y de 0,76 para la *Frecuencia*, lo que indica una aceptable consistencia interna en ambas dimensiones.

### ***Procedimiento***

La cumplimentación de los cuestionarios se realizó de manera colectiva, anónima, voluntaria y sin límite de tiempo; el evaluador se desplazó a cada uno de los municipios, Ayuntamiento de Madrid y Academia de Policía, los participantes rellenaron los cuestionarios inmediatamente antes de comenzar su turno de trabajo para evitar la precipitación y el cansancio. Se repartió un cuadernillo a cada participante que constaba de los cuestionarios pertinentes e instrucciones, las respuestas debían cumplimentarse en hojas de lectura óptica.

### ***Análisis de los datos***

Para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS, versión 19. En primer lugar se realizó un análisis descriptivo de los datos sociolaborales. Para estudiar la relación del sexo, turno y antigüedad con las dimensiones de los riesgos psicosociales en el trabajo se ha aplicado la prueba MANOVA. Se ha utilizado la prueba t para comparar las medias de la Escala de Estrés Sociolaboral con las medias normativas. Por último, se ha utilizado el procedimiento de análisis de regresión múltiple para estudiar la capacidad predictiva de los riesgos psicosociales sobre la *Frecuencia* e *Intensidad* del estrés percibido. El nivel de significación utilizado ha sido el 5%.

## RESULTADOS

### *Descriptivos sociolaborales*

En la Tabla 1 se encuentran los datos descriptivos relativos a la distribución de la muestra en función del sexo, los años de servicio, la categoría y el turno. La muestra de policías locales se caracteriza por estar mayoritariamente compuesta por hombres (85,1%). La distribución por años de servicio es muy similar en los tres tramos. Respecto a las categorías, la mayoría de los sujetos pertenecen a la escala de policía (63,9%), seguido de los mandos intermedios (27,4%) y los suboficiales, oficiales e inspectores (3,7%).

Tabla 1. *Descriptivos sociolaborales*

<b>SEXO</b>	<b>N(%)</b>
Hombre	394(85,1)
Mujer	45(9,7)
Perdidos	24(5,2)
<b>AÑOS SERVICIO</b>	<b>N(%)</b>
<6	140(30,2)
6 a 15	135(29,2)
>15	159(34,3)
Perdidos	29(6,3)
<b>CATEGORÍA</b>	<b>N(%)</b>
Policía	296(63,9)
Intermedio	127(27,4)
Suboficial, oficial	17(3,7)
Perdidos	23(5,0)
<b>TURNO</b>	<b>N(%)</b>
Fijo	252(54,4)
Rotatorio	159(34,3)
Perdidos	52(11,2)

***DECORE: relación con sexo, antigüedad y turno***

Se ha aplicado la prueba MANOVA para estudiar la relación de las dimensiones de *DECORE* con el sexo, antigüedad y tipo de turno. En la prueba correspondiente a la relación con el sexo, el estadístico lambda de Wilks indica que no hemos encontrado una asociación significativa con las dimensiones de *DECORE* (Wilks = 0,991;  $p > 0,05$ ). Tampoco se ha encontrado, en las pruebas univariantes, una posible asociación entre el sexo y ninguna de las dimensiones de este cuestionario.

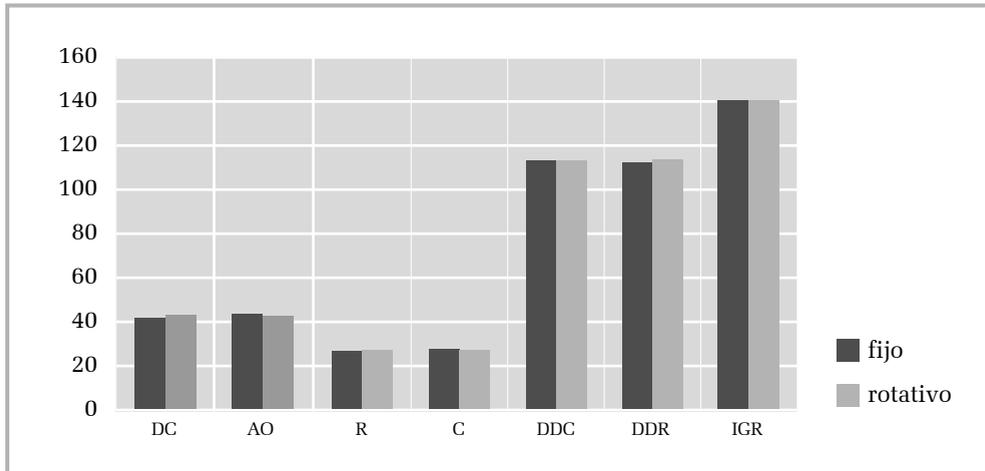
En cuanto al tipo de *turno*, el valor del estadístico lambda de Wilks tampoco permite establecer una asociación con las dimensiones de *DECORE* (Wilks = 0,991;  $p > 0,05$ ). Únicamente la prueba F univariante correspondiente a *Demandas Cognitivas* ha arrojado un resultado estadísticamente significativo [ $F(1;396) = 7,904$ ;  $p < 0,01$ ;  $\text{Eta}^2 = 0,02$ ], indicando que los requerimientos, tanto cuantitativos como cualitativos, que se le exigen al trabajador son percibidos como mayores en el turno rotatorio (Tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de *Decore* en función del turno y prueba MANOVA.

	FIJO			ROTATIVO			MANOVA		
	N	M	DT	N	M	DT	F(1;396)	P	ETA <sup>2</sup>
DC	248	41,7	5,2	159	43,1	4,8	7,904	0,005	0,02
AO	249	43,3	6,4	157	42,9	5,9	0,216	0,642	0,00
R	249	27,2	7,9	157	27,3	7,4	0,065	0,799	0,00
C	250	27,8	6,2	158	27,2	6,0	1,578	0,734	0,00
DDC	245	112,9	10,8	156	113,2	10,4	0,115	0,431	0,00
DDR	245	112,3	12,0	155	113,3	11,6	0,620	0,914	0,00
IGR	244	140,2	15,7	154	140,4	15,1	0,012	0,210	0,00

Demandas Cognitivas (DC); Apoyo Organizacional (AP); Recompensas (R); Control (C); Desequilibrio DC (DDC); Desequilibrio DR (DDR); Índice General de Riesgo (IGR).

Figura 1. Gráfico de barras para las puntuaciones en las dimensiones de DECORE en función del turno.



Tampoco se ha observado una asociación significativa de la *antigüedad* con las dimensiones de *DECORE* (Wilks = 0,968;  $p > 0,05$ ), sin que ninguna de las pruebas univariantes haya resultado estadísticamente significativa.

### *Estrés Sociolaboral*

En la Tabla 3 se pueden observar las medias y desviaciones típicas de las dimensiones de *Frecuencia* e *Intensidad* de la *Escala de Estrés Sociolaboral*. Se aprecia que la media correspondiente a la dimensión (*Frecuencia*) (23,8) está por encima de la media normativa de la población general de manera estadísticamente significativa, indicando por lo tanto que los sucesos estresantes son percibidos como más frecuentes en la policía local. El tamaño del efecto ( $d = 0,22$ ) indica, no obstante, que la diferencia entre medias no es muy pronunciada. Sin embargo, la *Intensidad* de los sucesos estresantes es percibida como menor que en la población general, como muestra el resultado estadísticamente significativo de la prueba t de Student correspondiente, con un tamaño del efecto alto ( $d = 0,65$ ). Este resultado muestra que la población de policías tiene una percepción realmente menor de la *Intensidad* de estrés en las circunstancias de su trabajo.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de la Escala de Estrés Sociolaboral y comparación con la media normativa de la población general.

	N	M	DT	M (DT) <sub>NORMATIVA</sub>	T(GL)	P
Frecuencia	460	23,8	9,5	21,7(8,4)	4,725(459)	0,000
Intensidad	461	42,5	23,5	57,7(15,6)	-13,893(460)***	

n: número de sujetos; M: media; DT: desviación típica; t: estadístico de contraste t de Student; gl: grados de libertad; p: significación crítica.

### Capacidad predictiva de los riesgos psicosociales del estrés percibido

Con respecto al último objetivo, se va a explorar en qué medida la percepción del riesgo de estrés psicosocial de los policías locales predice el estrés percibido de los mismos. Para estudiar la capacidad predictiva de las dimensiones de *DECORE* en el pronóstico de la *Frecuencia* de *EAE* (*Escala de Estrés Sociolaboral de las Escalas de Apreciación del Estrés* (*EAE*), de Fernández y Mielgo, 2006), se ha aplicado un modelo de regresión múltiple por pasos, tomando como variables predictoras las dimensiones del cuestionario *DECORE*.

En la tabla 4 observamos que han sido finalmente incluidos en las escalas con posibilidad de predicción *DC*, *R* y *C* cuyos coeficientes de regresión tipificados han resultado estadísticamente significativos. Este modelo ha sido significativo [ $F(3,439) = 20,872$ ;  $p = 0,000$ ], explicando el conjunto de los predictores un 11,9% de la variancia de *Frecuencia*. Las dimensiones *C* y *R* se asocian de forma inversa con la *Frecuencia*, indicando que un aumento de estas dimensiones se relaciona con una menor *Frecuencia* de sucesos estresantes, por lo que se postulan como factores de protección frente al estrés. Sin embargo, las *DC* se asocian como un factor de riesgo, ya que su aumento implica un incremento de la *Frecuencia* de sucesos estresantes.

Se ha aplicado el mismo procedimiento para analizar la capacidad predictiva de las dimensiones de *DECORE* respecto a la *Intensidad* de *EAE* (Tabla 4). El modelo predictivo para *Intensidad* ha seleccionado a los predictores *DC*, *AO* y *R*. Los coeficientes de regresión tipificados son estadísticamente significativos en todos los casos. El modelo explica una parte significativa de la *Intensidad* percibida de los acontecimientos estresantes ( $F(3, 440) = 28,274$ ;  $p = 0,000$ ), con un 16,2% de su variancia explicada (Tabla 4). También en esta ocasión las *DC* se pre-

sentan como un factor de riesgo importante respecto de la *Intensidad* de los sucesos estresantes, mientras que el AO y la R son factores de protección frente al estrés.

Tabla 4. Resumen de los modelos de regresión múltiple para Frecuencia e Intensidad de EAE.

VARIABLE DEPENDIENTE: FRECUENCIA							
ESCALAS	$\beta$	B	P	ET	R <sup>2</sup>	F(3,439)	P
Control	-0,14	-0,23	0,005	0,08	0,119	20,872	0,000
Demandas Cognitivas	0,22	0,41	0,000	0,09			
Recompensas	-0,13	-0,16	0,011	0,06			
VARIABLE DEPENDIENTE: INTENSIDAD							
ESCALAS	$\beta$	B	P	ET	R <sup>2</sup>	F(3,439)	P
Apoyo Organizacional	-0,12	-0,45	0,011	0,19	0,162	28,274	0,000
Demandas Cognitivas	0,27	1,26	0,000	0,21			
Recompensas	-0,18	-0,56	0,000	0,14			

$\beta$ : coeficiente de regresión estandarizado; B: coeficiente de regresión parcial; P: significación crítica; ET: error típico del estimador; R<sup>2</sup>: coeficiente de determinación; F: estadístico de contraste F de Snedecor.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos muestran que en la población de policías locales de la Comunidad de Madrid (ESPAÑA) las dimensiones analizadas sobre el riesgo de padecer estrés psicosocial de origen laboral no se encuentran relacionadas con las variables: el sexo, el turno rotatorio o fijo, y los años de antigüedad. Estos resultados contradicen en parte estudios anteriores que afirman que dentro de las profesiones de servicios humanos se dan diferencias con respecto al riesgo de estrés psicosocial relacionadas con el sexo, los distintos tipos de turnos y los años de antigüedad, aunque los resultados de estos estudios no van en la misma dirección, no llegando a ser concluyentes al respecto (Agerbo *et al.*, 2006; Akerstedt *et al.*, 2002; Durán *et al.*, 2006; Firth-Cozens, 1990; He *et al.*, 2002; Márquez *et al.*, 2008; Morales *et al.*, 2004; Violanti, 1994); por otro lado, al igual que nosotros, otros estudios no encuentran diferencias significativas en la variable sexo (Durán *et al.*, 2006; Sos *et al.*, 2002). Según hemos observado, únicamente se ha podido establecer una relación significativa entre el turno rotatorio y una mayor puntuación en las *Demandas Cog-*

*nitivas*, lo que parece aceptado en la literatura científica en la que se relaciona el estrés laboral con los turnos de trabajo (Delgado, 2009; Fernández-Montalvo y Piñol, 2000; Goiria et al., 2003; Violanti et al., 2008).

Con respecto al segundo objetivo, los datos también señalan que la percepción de estrés laboral de la muestra por parte de los policías se encuentra por encima de la media normalizada en la variable *Frecuencia* –presencia de percepción de estrés-. Resultados similares a los nuestros se han obtenidos en estudios llevados a cabo por otros investigadores, concluyéndose en éstos que se da un nivel de estrés laboral en el ámbito policial superior a la población en general (Agerbo et al., 2006; Akerstedt et al., 2002; Chapleau, 2008; Cooper, 1986; Costa et al., 2007; García, 2011; Jackson y Maslach, 1982; Luceño et al., 2010; Margolis et al., 1974; Roberts y Levenson, 2001; Torres et al., 2002; Vila, 2006; Violanti et al., 2008). El estrés que presentan estos trabajadores puede deberse a los riesgos de factores psicosociales derivados de la propia organización y verse éste incrementado por el desgaste emocional con el ciudadano y al peligro físico al que se ven expuestos en ocasiones (Chapleau, 2008; Cooper, 1986; García, 2011; Witteveen et al., 2009).

Esta asociación es incluso mayor en la dimensión de *Intensidad* –grado de percepción del estrés- de los sucesos estresantes, donde parece existir una auténtica diferencia con respecto a la población general, y no tanto en la dimensión *Frecuencia*, como indica el menor tamaño del efecto. En relación con el parámetro *Intensidad*, se ha comprobado que la población de policías obtiene un valor menor que la población general, lo que, en principio, podría ser contrario a la primera impresión, ya que tenemos tendencia a pensar que el grado de los sucesos estresantes de la población policial es mayor. Sin embargo, esta idea es puesta en entredicho por los resultados obtenidos en este estudio. La menor *Intensidad* con que son percibidos los sucesos estresantes podría estar relacionada con el entrenamiento y la formación en técnicas de autocontrol y afrontamiento del estrés profesional, que reciben los policías, tanto al inicio de su ingreso en el cuerpo policial como en cursos de especialización, que les proporcionan herramientas psicológicas para adquirir un estilo de afrontamiento de las situaciones, más saludable; así como con la habituación a la exposición diaria a sucesos potencialmente estresantes. En referencia a este último resultado no hemos encontrado en la bibliografía revisada trabajos con los que podamos contrastar nuestra observación.

Al estudiar la capacidad predictiva de las dimensiones de *DECORE* para pronosticar la *Frecuencia* e *Intensidad* en la escala *EAE*, los modelos finalmente seleccionados han tenido un buen ajuste a los datos desde el punto de vista estadístico, así como desde el punto de vista práctico. En efecto, los coeficientes de determinación permiten afirmar que los modelos seleccionados permiten explicar una parte

relevante de la variación de los datos de *Frecuencia e Intensidad*, encontrándose en ambos casos por encima del 10%. Los predictores de riesgo de estrés psicosocial, *Demandas Cognitivas, Recompensas y Control* predicen la percepción de la *Frecuencia* del estrés de manera significativa, explicando el conjunto de los predictores un 11,9% de su varianza explicada. Es muy importante señalar que las *Demandas Cognitivas* siempre que son elevadas, se presentan como un factor de riesgo de la *Frecuencia* de los sucesos estresantes, mientras que las *Recompensas y Control* se muestran como factores de protección cuando el trabajador se percibe recompensado y con control sobre la tarea (Luceño y Martín, 2008; Martín et al., 2007). Estos factores protectores ya han sido tenidos en cuenta en otros estudios como constructos del ambiente laboral relacionados con el estrés (Margolis et al., 1974), para *Control*; Robbins y Coulter, 2005, para *Recompensas*). Los predictores de riesgo de estrés psicosocial *Apoyo Organizacional, Demandas Cognitivas y Recompensas* predicen la percepción de estrés en su *Intensidad* de manera significativa, explicando el conjunto de los predictores un 16,2% de su varianza explicada. De nuevo, se observa que las *Demandas Cognitivas* resultan un factor de riesgo significativo en relación con el estrés sociolaboral, mientras que el *Apoyo Organizacional* y las *Recompensas* se postulan como factores protectores, cuando los trabajadores se sienten apoyados y recompensados (Luceño y Martín, 2008).

Los resultados obtenidos nos llevan a proponer la necesidad de una atención mayor a la prevención de riesgos psicosociales en la policía local, sobre todo en lo relativo a las *Demandas Cognitivas*, que parecen especialmente vinculadas al turno rotatorio, puesto que ello podría suponer un descenso del estrés percibido y, por ende, de las consecuencias negativas en la salud del individuo y en el funcionamiento de la propia organización.

Los resultados obtenidos en esta investigación están determinados por las características de la población de referencia, la Policía Local de la Comunidad Autónoma de Madrid (España), que se rige por unas normas de aplicación local en la Comunidad de Madrid. No pretende ser un estudio cuyas conclusiones puedan extenderse al resto de la población de policías, en sus diferentes cuerpos de policía (nacional, guardia civil u otras policías locales de otros municipios y comunidades autónomas). Por lo tanto, para entender el alcance de los hallazgos obtenidos sería necesario tener un conocimiento de la normativa, los métodos de formación y entrenamiento y de las características de la población atendida, factores que pueden establecer importantes diferencias con los resultados que podrían ser obtenidos de otras poblaciones de Policía, pero que excede el alcance de este estudio.

## REFERENCIAS

- Acosta, J.M. (2008). *Como entenderlo, como controlarlo y cómo sacarle provecho. Gestión del Estrés*. Barcelona: Bresca Editorial, S.L.
- Agerbo, E., Bonde, J.P., Mortensen, P.B. y Wieclaw, J. (2006). Risk of affective and stress related disorders among employees in human service professions. *Occupational & Environmental Medicine*, 63(5), 314-319. doi:10.1136/oem.2004.019398.
- Akerstedt, T., Alfredsson, L., Kecklund, G., Knutsson, A., Theorell, T. y Westerholm, P. (2002). Sleep disturbances, work stress and work hours: A cross-sectional study. *Journal of Psychosomatic Research*, 53(3), 741-748. doi: 10.1016/S0022-3999(02)00333-1.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.P.R., Harrison R.V. y Pinneau, S.R. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Washington: United States Department of Health, Education and Welfare.
- Chapleau, W. (2008). *Primer Interviniente en Emergencias. Marcando la diferencia. Emergency First Responder*. Madrid: Elsevier España, S.A.
- Charles, C. y Miller, L. (2006). *Practical Police Psychology: Stress Management and Crisis Intervention for Law Enforcement*. Springfield, Illinois: Thomas Publisher.
- Chen, H-C., Chou, F.H-C., Chen, M-Ch., Su, Sh-F., Wang, Sh-Y., Feng, W-W., Wu, H-Ch. (2006). A survey of quality of life and depression for police officers in Kaohsiung, Taiwan. *Quality of Life Research*, 15(5), 925-932. doi:10.1007/s11136-005-4829-9.
- Cooper, C.L. (ed.). (1986). *Estrés y Cáncer*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Cooper, C.L., Davidson, M.A. y Robinson, B.A. (1982). Stress in the Police Service. *Journal of Occupational Medicine*, 24(1), 30-36.
- Cortés, J.M. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales Seguridad e Higiene del trabajo* (9ª ed.). Madrid: Editorial Tébar, S.L.
- Costa, M., Accioly Júnior, H., Oliveira, J. y Maia, E., (2007). Stress: diagnosis of military police personnel in a Brazilian city. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 21(4), 217-222. doi:10.1590/S1020-49892007000300004.
- Coyné, J.C. y Downey, G. (1991). Social factors and psychopathology: stress, social support, and coping processes. *Annual Review of Psychology*, 42, 401-425. doi: 10.1146/annurev.ps.42.020191.002153.

- Delgado, J.D. (2009). Evaluación de riesgos psicosociales de la policía local en la costa occidental de la provincia de Huelva. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, 2, 1-18.
- Durán, M.A., Montalbán, M. y Stangeland, P. (2006). El síndrome de estar quemado (burnout) en la policía: perfil de incidencia e influencia de características sociodemográficas. *Revista de Psicología Social*, 21 (1), 95-107.
- Fernández-Montalvo, J. y Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 5(3), 207-222.
- Fernández Seara, J.L. y Mielgo Robles, M. (2006), *Escalas de Apreciación del estrés EAE*, (Escala S) (4ª edic.). Madrid: Publicaciones de Psicología aplicada, TEA Ediciones, S.A.
- Firth-Cozens, J. (1990). Source of stress in women junior house officers. *British Medical Journal*, 301, (6743), 89.
- García, T. (2011). *Más allá del estrés*. Madrid: Bubok Publishing, S.L.
- Gil-Monte, P. (2005). *El Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad de bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Goiria, J.I, San Sebastián, X, Torres, E., Ibarretxe, R. (2003). Estudio de evaluación e intervención del estrés laboral en la policía municipal. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*, 1(7), 5-8.
- González, A.A.L., y Ayensa, J.A. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (46), 52-59.
- He, N., Zhao, J. y Archbold, C.A. (2002). Gender and police stress. The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 25 (4), 687-708. doi: 10.1108/13639510210450631.
- Hernández P.J. (2010). *Guía de Gestión del Estrés Laboral. Protocolos de detección, actuación y reconducción*. Navarra: Editorial Thomson-Aranzadi, S.A.
- Huizink, A.C., Slottje, P., Witteveen, A.B., Bijlsma, J.A., Twisk, J.W.R., Smidt, N., Smid, T. (2006). Long Term Health complaints following the Amsterdam Air Disaster in police officers and Fire-fighters. *Occupational & Environmental Medicine*, 63(10), 647-648. doi:10.1136/oem.2005.024687.

- Jackson, S. y Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 63-77. doi: 10.1002/job.4030030106.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- López-Nieto, F. (2007). *La Policía Municipal (3ª ed.)*. Madrid: Wolters Kluwer España, S.A.
- Luceño, L. y Martín, J. (2008). *MANUAL DECORE (Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales)*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Luceño, L., Martín, J., Miguel Tobal, J.J. y Jaén, M. (2005). El cuestionario multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 189-202.
- Luceño, L., Rubio, S., Díaz, E., Martín, J. (2010). Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles. *EduPsykhé*, 9(1), 119-141.
- Margolis, B.L., Kroes, W.H. y Quinn, R.P. (1974). Job stress: An unlisted occupational hazard. *Journal of Occupational Medicine*, 16(10), 659-661.
- Márquez, R., García, L.A. y Velázquez, A. (2008). Ránking de Estresores en la Policía Local de Canarias. *Anuario de Psicología Jurídica*, 18, 73-79.
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional DECORE, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19(1), 95-101.
- Morales, G., Gallego, L.M., Rotger, D. (2004). *La incidencia y relaciones de la ansiedad y el Burnout en los profesionales de intervención en crisis y servicios sociales*. Interpsiquis 2004. 5º Congreso Virtual de Psiquiatría. Resumen recuperado de <http://hdl.handle.net/10401/3118>.
- Parada, E. (Coord.) (2009). *Psicología y Emergencia (2ª ed.)*. "Habilidades psicológicas en las profesiones de socorro y emergencia". Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Peiró, J.M. (2004). El Sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universidad Psicología Bogotá*, 3(2), 179-186.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración (8ª Ed.)*. México: Pearson Educación.
- Roberts, N. y Levenson, R. (2001). The Remains of the Workday: Impact of Job Stress and Exhaustion on Marital Interaction in Police Couples. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 1052-1067. doi: 10.1111/j.1741-3737.2001.01052.x.
- Rodín, J. y Salovey, P. (1989). Health psychology. *Annual Review of Psychology*, 40, 533-579. doi: 10.1146/annurev.ps.40.020189.002533.

- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M.A., Montalbán, M., Sánchez, E. y Zarco, V. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.
- Schabracq, M.J., Winnubst, J.A. y Cooper, C.L. (Eds). (2009). *The Handbook of Work and Health Psychology* (3ª ed). Chichester: John Wiley & Sons.
- Selye, H. (1978). *the stress of life (ed.rev.)*. New York: McGraw-Hill.
- Sos, P., Sobrequés, J., Segura, J., Manzano, E., Rodríguez, C., García, M., Cebrià, J. (2002). Desgaste profesional en los médicos de Atención Primaria de Barcelona, *MEDIFAN*, 12(10), 613-619. doi: 10.4321/S1131-57682002001000002
- Torres, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R. y Zumalabe, J.M. (2002). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal. Universidad Del País Vasco. *Psicothema*, 14(2), 215-220.
- Vallejo, J. (2011). *Introducción a la psicopatología y a la psiquiatría*. (7ª ed.). Barcelona: Elsevier Masson.
- Vila, B. (2006). Impact of long work hours on police officers and the communities they serve. *American Journal of Industrial Medicine*, 49(11), 972-980. doi:10.1002/ajim.20333
- Violanti, J.M. y Aron, F. (1994). Ranking of police stressors. *Psychological Reports*, 75, 824-826.
- Violanti, J.M., Charles, L.E., Hartley, T.A., Mnatsakanova, A., Andreu, M.E., Fekedulegn, D., Burchfiel, C.M. (2008). Shift-work and suicide ideation among police officers, *American Journal of Industrial Medicine*, 51(10), 758-768. doi: 10.1002/ajim.20629.
- Witteveen, A.B., Huizink, A.C., Slottje, P., Bramsen, I., Smid, T. y Van der Ploeg, H.M. (2009). Associations of cortisol with posttraumatic stress symptoms and negative life events: a study of police officers and firefighters. *Psychoneuroendocrinology*, 35(7), 3-8. doi: 10.1016/j.psyneuen.2009.12.013.