

EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL DE LAS POLICÍAS LOCALES DE TENERIFE

Trabajo de Fin de Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de RRHH

Universidad de la Laguna

Curso Académico 2022-23

Autor: Florentino de Guzmán Plasencia Medina

Tutor: Christian Rosales Sánchez

ÍNDICE

Resumen.....	2
Abstract.....	3
1. Introducción.....	4
2. Marco Teórico	5
2.1. La Policía Local	5
2.1.1. Desempeño laboral.....	5
2.1.2. Prevención de Riesgos Laborales en la Policía Local.....	6
2.2. Riesgos Psicosociales	7
2.2.1 La evaluación de los factores de riesgo psicosocial.....	10
2.2.2 El estrés laboral	12
2.2.3 El estrés laboral y las diferencias individuales	13
2.2.4 El estrés laboral en la Policía Local	14
3. Objetivos e hipótesis.....	16
4. Método de investigación.....	17
4.1. Participantes	17
4.2. Diseño	19
4.3. Instrumento	19
4.4. Procedimiento	21
4.5. Análisis de datos	21
5. Resultados y análisis de la información.....	22
6. Discusión	25
7. Referencias bibliográficas	30
8. Anexos	35

Resumen

Este proyecto de investigación nace del objetivo de analizar los riesgos psicosociales en los cuerpos de la Policía Local de la Isla de Tenerife, más concretamente el factor de riesgo con porcentaje más elevado en esta población (estrés laboral). La teoría muestra una evidente diferencia entre las perspectivas que hablan de riesgos psicosociales, en el ámbito laboral y lo relacionan con el rendimiento profesional y otras que lo trabajan desde el enfoque de salud/enfermedad, ofreciendo nuevos conceptos que nos permitan hablar de emociones en el puesto de trabajo, desde el punto de vista del impacto que pueden tener a nivel psicológico, social, familiar...de los profesionales que ocupan estos puestos de trabajo y al mismo tiempo desde el punto de vista ergonómico. Para ello, se utilizó una muestra de 49 profesionales, aplicándoles un cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial. Los resultados obtenidos indican, en primer lugar, que no hay de una relación significativa entre la experiencia laboral y el estrés en los policías locales, lo que sugiere diferencias en las demandas laborales y factores estresantes en comparación con otros cuerpos policiales. En segundo lugar, no se halló una relación significativa entre la necesidad de formación y el estrés laboral, lo cual contrasta con investigaciones previas. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar el contexto y las características de la muestra al estudiar el estrés laboral, y sugieren la necesidad de explorar otros factores, como el apoyo organizacional y las estrategias de afrontamiento, para comprender mejor su impacto en los agentes de policía.

PALABRAS CLAVES: Riesgo psicosocial, prevención, planes de acción, planes de formación, rendimiento y bienestar.

Abstract

This research project arose from the objective of analysing the psychosocial risks in the Local Police forces of the Island of Tenerife, more specifically the risk factor with the highest percentage in this population (work stress). The literature shows an evident difference between the perspectives that speak about psychosocial risks in the workplace and relate it to professional performance, and others that approach it from the health/disease approach, offering new concepts that allow us to talk about emotions in the workplace, from the point of view of the impact they can have on a psychological, social, family level of the professionals who occupy these jobs and at the same time from an ergonomic point of view. For this, a sample of 49 professionals was used, applying a Psychosocial Risk evaluation questionnaire. The results obtained indicate, firstly, that there is no significant relationship between work experience and stress in Local Police officers, which suggests differences in job demands and stressors compared to other police forces. Secondly, no significant relationship was found between the need for training and job stress, which contrasts with previous research. These findings highlight the importance of considering the context and characteristics of the sample when studying work stress, and suggest the need to explore other factors, such as organisational support and coping strategies, to better understand its impact on police officers.

KEY WORDS: Psychosocial risk, prevention, action plans, training plans, performance and well-being.

1. Introducción

La investigación hace referencia al estudio de los riesgos psicosociales en policías locales de la Isla de Tenerife, debido a que, si bien tienen una exposición a situaciones de impacto y a un día a día donde el compromiso social exige a nivel personal y laboral un grado de implicación muy elevado, nunca se ha realizado un análisis que permita determinar el factor de riesgo más elevado en esta población para considerar futuros planes de actuación que puedan prevenirlo. Un bajo desempeño o una mala gestión de su actividad puede generar graves consecuencias por lo que el nivel de responsabilidad implica una clara necesidad de análisis orientada a la prevención de consecuencias originadas por los riesgos comentados.

Desde hace varias décadas se han estudiado que tipo de problemas pueden llegar a afectar al desarrollo normal de los trabajadores, sin tener en consideración los acontecimientos que pueden existir en el ámbito laboral: horarios, tecnología, falta de personal, falta de recurso.

El riesgo psicosocial nace de ese conjunto de circunstancias y de otras vinculadas a las actividades del trabajador que pueden mermar en su salud física y mental. Estos riesgos derivan, entre otros factores, de las deficiencias en el diseño, de la propia organización y la gestión laboral, así como de un escaso contexto social del trabajo, y que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (Agencia Europea para la Salud y el Trabajo, 2023).

No cabe duda de que las actividades de los policías recogen todos los condicionantes para que el impacto pueda tener resultados no deseados, si no se procede a conocerlos y trabajar sobre ellos.

2. Marco Teórico

2.1. La Policía Local

2.1.1. Desempeño laboral

De acuerdo con Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de seguridad (BOE num.63 del 14 de marzo de 1986), la Policía Local es una institución civil que depende del Ministerio del interior, y cuya función principal, siguiendo el artículo 9. a de la Ley Orgánica 2/1986, es mantener el orden público y la seguridad de todo ciudadano.

Centrándonos en el “Reglamento de organización y funcionamiento de la policía local de Santa Cruz de Tenerife”, art. 26, se determina que las funciones de la Policía Local son:

1. Proteger las corporaciones locales y vigilar los edificios, instalaciones, etc. relacionadas con dichas corporaciones.
2. Controlar y dirigir el tráfico siguiendo las normas de circulación establecidas por la Administración municipal.
3. Informar de los atestados por accidente de circulación
4. Asegurar el cumplimiento de las normativas, reglamentos, etc., siguiendo la normativa vigente.
5. Cuando corresponda ejercer como policía judicial.
6. Prevenir y actuar con el objetivo de evitar actos delictivos.
7. Colaborar con el resto de las fuerzas del Estado para mantener el orden en

manifestaciones y grandes concentraciones de personas.

8. Colaborar en resolver conflictos privados cuando sean requeridos.
9. Ayudar en accidentes, catástrofes...siguiendo los planes de protección civil.
10. Asegurar el cumplimiento de la normativa existente en medio ambiente
11. Garantizar la seguridad vial
12. Cualquier otra tarea que les sea asignada en función a la legislación.

Es importante recordar que la Policía Local solo está destinada a intervenir (siguiendo el artículo 12 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local) en el territorio en el que el Ayuntamiento tiene poderes. Sin embargo, en situaciones de emergencia y cuando exista una autorización del Ministerio del interior esta normativa puede ampliarse a otros territorios.

2.1.2. Prevención de Riesgos Laborales en la Policía Local

Si bien la Ley de Prevención de Riesgos laborales (31/1995 del 8 de Nov de 1995) se puede entender con carácter universal, en determinadas actuaciones que afectan a la Policía Local puede verse excluida, de ahí la existencia de una normativa específica inspirada en la propia Ley, el Real Decreto 2/2006, como es el artículo 3.2 que expresa que son actividades excluidas de su ámbito de aplicación:

“aquellas actividades cuyas particularidades impidan la aplicación de la LPRL en el ámbito de las funciones públicas de policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública” (Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 - BOE num.269 del 10/11/1995).

Así mismo cabe señalar que en el Reglamento de organización y funcionamiento de la Policía

Local de Santa Cruz de Tenerife, el Título VI, capítulo V, artículo 85, también hace referencia a las políticas de prevención de Riesgos laborales relacionadas con estos profesionales.

2.2. Riesgos Psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció en 1984 la definición de riesgos psicosociales como aquellas “relaciones que acontecen en nuestro entorno laboral, y las condiciones personales, familiares...del trabajador y que pueden afectar de manera directa e intensa a su bienestar físico y psicológico, así como en su rendimiento en el trabajo y su satisfacción laboral”

La existencia de diversos factores de riesgos produce efectos dañinos para la salud, aunque cada persona lo identifique de diferente manera, la exposición durante tiempo a estos factores impactara en la salud mental, social y psicológica del trabajador.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (1995), recoge como riesgo laboral todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño, incluyendo los riesgos psicosociales.

El “trabajo”, por tanto, debe respetar la vida y procurar la salud de los colaboradores, respetando aspectos como la jornada laboral, recursos, ambiente y consiguiendo la autorrealización del sujeto cubriendo sus capacidades personales (Organización Internacional del trabajo, s/f). Todo lo señalado anteriormente se ha hecho más perceptible en las organizaciones conforme las exigencias en el mercado competitivo y sujeto a:

“la transformación, aceleración de los procesos productivos y la tendencia actual a la precarización del trabajo, que caracteriza fundamentalmente la extensión de las jornadas

laborales, ausencia de pausas de recuperación (pausas activas), sacrificio de periodos de vacaciones y malas condiciones de trabajo” (Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, 2022).

La normativa 31/1995, del 8 de noviembre, sobre cómo prevenir Riesgos Laborales, hace referencia al aspecto psicosocial como “factores psicosociales”, “factores psicosociales de riesgo” así como “riesgos psicosociales”. Pero, aunque existe cierta similitud “se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas”.

Los primeros se definen “como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (Daza et. al., 1998). Los factores psicosociales se transforman en un riesgo, cuando surgen en el entorno laboral de forma no correcta. La Tabla 1, a continuación, sirve como ejemplo.

Tabla 1

Factores psicosociales y factor psicosocial de riesgo (Fundación para la Prevención de riesgos laborales, 2015)

FACTOR PSICOSOCIAL	FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO
Demandas laborales	Exceso de Trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, etc.
Comunicación organizacional	Ambigüedad de rol, conflicto de rol
Clima laboral	Acoso laboral, violencia a terceros
Autonomía en la realización del trabajo	Falta de autonomía, exceso de supervisión.
Jornada laboral	Cambio de turnos, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Formación de los Trabajadores	Ausencia de formación o formación incompleta o insuficiente para las necesidades del puesto.

Finalmente, un riesgo es la posibilidad de que una persona dentro de su entorno laboral soporte un perjuicio, estimándose la probabilidad de que suceda juntamente con las consecuencias para la salud.

Tabla 2

Niveles de Riesgo (Fundación para la Prevención de riesgos laborales, 2015).

		Consecuencias		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
Probabilidad	Baja	Riesgo Trivial	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado
	Media	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado	Riesgo Importante
	Alta	Riesgo Moderado	Riesgo Importante	Riesgo Intolerable

Como en cualquier tipo de riesgo, todas las combinaciones pueden darse, además de que algunos de los psicosociales pueden ser triviales y otros graves y no permisibles. En este último caso estaríamos hablando de aquellos que tienen un impacto y una alta probabilidad de tener consecuencias físicas, psíquicas, sociales, personales, entre otras. Por tanto, debemos

ajustar nuestro planteamiento a entender que un riesgo psicosocial es aquella circunstancia generada a causa del entorno laboral y que hay un elevado porcentaje de que afecte al bienestar de la persona y cuyo impacto puede llegar a ser preocupante. Los principales riesgos psicosociales según (Moreno-Jiménez y León, 2010) son: (1) Estrés laboral; (2) Síndrome del quemado; (3) Violencia en el trabajo y (4) Acoso laboral.

Figura 1

Los riesgos laborales psicosociales



Fuente: Moreno-Jiménez (2014)

2.2.1 La evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Se entiende la evaluación de los riesgos psicosociales como aquella sucesión de actividades dirigidas a valorar su alcance, con el objetivo de promover acciones de mejora y acciones preventivas (Moreno-Jiménez y León, 2010).

Figura 2

Evaluación de Riesgos Psicosociales



Fuente: Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife (2022)

Aunque la evaluación de estos factores no es nada fácil, tanto (Roozeboom et. al., 2008) establecen que, a través de indicadores de exposición, se puede llegar a evaluar aquellos factores que generan una respuesta del personal (exceso de trabajo, mala organización de tareas, etc.).

Para medir los factores de riesgo psicosocial se utilizan diferentes herramientas, siendo los más utilizados en España, los cuestionarios, entrevistas y escalas:

- A. Cuestionario de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2014).
- B. Método ISTAS-21 (INSHT, 2015);
- C. Cuestionario multidimensional DECORE para la evaluación del riesgo psicosocial (Luceño y Martín, 2008);
- D. Cuestionario RED para la evaluación de Riesgos Psicosociales (Salanova et. al., 2006).

2.2.2 El estrés laboral

El estrés Laboral es uno de los temas más estudiados actualmente dado el impacto que está teniendo no solo a nivel físico y psicológico, sino también a nivel empresarial y socioeconómico (absentismo, bajo rendimiento, entre otros). Por ese motivo crecen los estudios orientados a trabajar este tema al detalle reconduciendo los efectos negativos que puede tener en el ámbito laboral (Robles y Peralta, 2006).

Se han desarrollado infinitas teorías sobre el estrés siendo Selye (1956) el autor que determino la definición más extendida, entendiéndolo como el: “estado que acompaña al síndrome general de adaptación centrándose especialmente en la respuesta fisiológica”, entendiéndose aquí a la persona como un “ente” pasivo. Con relación al estrés laboral, la Comisión Europea (2000) lo define como:

“un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (p. 74).

Por lo tanto, podemos entender el estrés como aquella consecuencia resultante de la incapacidad de las personas para hacer frente a las exigencias de su ámbito de trabajo. Si bien no está definido como enfermedad, sí que al sufrirla intensamente puede generar graves problemas de salud a todos los niveles: enfermedades de corazón, de estómago, mentales (Kalimo et al., 1988).

Si bien es cierto que un nivel de estrés puede llegar a ser beneficioso y motivante es, necesario

controlar que no se transforme en una sensación negativa, prolongándose en el tiempo (Johnson & Brown, 2019). Los aspectos que pueden provocar estrés pueden dividirse en aquellos relacionados con:

- El ambiente físico: Iluminación, ruido, temperatura...
- La tarea: Carga mental, ritmo de la actividad...
- La organización del trabajo: Jornada laboral, relaciones personales, etc.

En los últimos años, la cantidad de trabajadores que se quejan de problemas laborales que desencadenan que sufran estrés es más elevado a la cantidad de trabajadores que manifiestan problemas físicos (Paoli, 1992), de ahí que cada vez más la atención se dirija a este concepto y a todos aquellos temas que pueden ser desencadenantes.

2.2.3 El estrés laboral y las diferencias individuales

Cuando trabajamos conceptos como el estrés laboral es importante tener en cuenta como lo percibe cada persona, así como las diferencias individuales que determinan que ese estrés se desarrolle o termine gestionándose. Por tanto, no podemos obviar que la reacción al estrés está casi en su totalidad, particularizada (Lecic-Tosevski et al., 2011).

La personalidad es la configuración de la posible manera de ser de cada uno de nosotros, pero debe entenderse dinámica y que siempre afecta a la manera que tenemos de comportarnos. Para definirla debemos pensar en conocimientos, motivaciones, emociones y al mismo tiempo en el contexto y el ambiente en el que la persona se encuentra (Cloninger, 2002).

Para comprender la relación entre personalidad y estrés debemos considerar la manera en la que percibimos, interpretamos y actuamos sobre lo que nos rodea (Lecic-Tosevski et al.,

2011). Por eso, frente a una misma situación una persona actuará sometida al estrés laboral y consecuentemente sufriendo sus efectos y otra persona podrá gestionar ese estrés sin ningún efecto posterior.

De ahí que al margen de hablar de estudios genéricos y de datos a nivel global debemos considerar que todo lo relacionado con Riesgos psicosociales debe evaluarse también de manera particular.

2.2.4 El estrés laboral en la Policía Local

La profesión de policía se define por ser de alto riesgo y consecuentemente muy orientada al desarrollo del estrés, dado las características de las situaciones y de las tareas que la definen, así como, y no menos importante por la realización de ciertas actividades rutinarias y muy burocráticas (Albuérne et al., 2015).

La mayoría de los estresores que perciben los policías provienen de la organización y de las condiciones que rodean las actividades en su ámbito laboral, así como del bajo control sobre las circunstancias que pueden encontrarse, por lo que existe un alto porcentaje de estrés laboral, y de problemas de salud relacionados (Van der Velden et al., 2013).

Existen variables sobre lo comentado, como la percepción del estrés laboral según nos encontremos frente a mujeres u hombres (Backteman-Erlanson et al., 2013), siendo las primeras las que manifiestan mayor duración del estrés si han sufrido alguna situación traumática. Otro factor para considerar es la edad, donde los policías de mayor edad presentan mayor predisposición (Selokar et al., 2011) o el tipo de turno, siendo el rotativo el que se relaciona con un mayor porcentaje de estrés.

Si nos centramos en España, cabe señalar que no existen muchos estudios sobre este tema, a pesar de su relevancia y su impacto no solo a nivel laboral sino también social y personal (Albuérne et al., 2015). Si concretamos en Canarias, se elaboró un Ranking de estresores de la Policía local (136 participantes) reflejado a continuación, en la figura 3, siendo una de las pocas clasificaciones existentes.

Figura 1

Ranking de estresores de la Policía de Canarias

	M	DT		M	DT
La muerte de un compañero de trabajo	79,58	28,30	Sufrir una lesión física en el trabajo	38,15	30,04
Matar a alguien estando de servicio	73,88	32,66	Insultos personales procedentes de los ciudadanos	37,82	30,48
Situaciones en la que los niños son atacados o víctimas de un delito	70,87	27,48	Tener una imagen pública negativa	36,86	29,71
Sufrir un ataque físico	61,49	31,93	No tener reconocimiento por su trabajo	36,15	31,02
Duras negociaciones con el tribunal	57,15	31,43	Exponerse al dolor y sufrimiento de otras personas	35,83	28,69
Tener un compañero de servicio que es incompatible	55,01	31,79	Influencia política desde fuera del departamento	35,28	33,38
Persecuciones a grandes velocidades	53,93	33,61	Tener que tomar decisiones rápidas	35,22	27,55
Multitud agresiva	52,63	31,10	Falta de participación en las decisiones que tienen que ver con su trabajo	34,54	31,01
Presenciar la muerte de una persona	50,97	34,31	Criticas públicas hacia su labor	34,01	29,89
Sufrir un accidente de coche patrulla	50,15	33,43	Situaciones que demandan gran moralidad y guardar emociones	33,45	28,32
Apoyo inadecuado desde el departamento en general	50,13	32,28	Apatía, desgana y/o falta de colaboración por parte de los ciudadanos	32,17	28,32
El uso de la fuerza	49,13	32,89	Trabajar en movimiento constante	31,08	29,97
Notificaciones de defunciones a familiares o amigos	48,51	31,82	Llevar a cabo correcciones que no resultan efectivas	30,47	27,87
Decisiones del tribunal que afectan o limitan su trabajo realizado	46,68	31,11	Aburrimiento y/o inactividad en el trabajo	30,39	31,10
Situaciones familiares conflictivas	46,15	31,10	Excesiva disciplina en el departamento	29,93	28,66
Compañero de trabajo que no hace su trabajo	45,59	31,19	Incremento de responsabilidad en su trabajo	28,80	27,32
Hacer arrestos solos	45,13	32,39	Estar y/o trabajar con supervisores	28,76	25,54
Sufrir servicios o situaciones desagradables	44,82	30,19	Tener un segundo trabajo	27,02	32,36
Tener excesivo papeleo	44,12	31,14	Tareas no policiales	26,36	29,62
Apoyo inadecuado de supervisores	43,69	32,97	Los conflictos raciales	26,31	26,36
Ineficacia del sistema judicial	43,63	32,56	Competición con compañeros para promocionar en el departamento	26,26	29,64
Un delito grave que sucede o que está sin resolver en mi turno	43,49	30,13	Promociones o recomendaciones	25,87	28,25
Salario inadecuado	42,53	34,33	Negativa cobertura de prensa en un suceso o actuación	25,73	27,08
Equipamiento inadecuados para realizar bien su trabajo	41,76	31,52	No estar de acuerdo con las normas establecidas	25,07	26,60
Cambio brusco de situaciones de alto aburrimiento a situaciones que generan alto estrés	41,34	33,78	Tener que acudir a un juicio en día libre	23,63	27,41
Denuncias que tengan que ver con familiares	40,25	30,36	Negociación de súplica por parte del ciudadano	22,55	23,91
Indulgencia por parte del tribunal hacia una persona que ha cometido un delito	40,08	31,68	Pocas relaciones interpersonales fuera de la policía	20,63	25,90
Inadecuada supervisión	39,98	30,30	Asignación de nuevas tareas	18,91	24,07
Personal insuficiente	38,99	30,64	Sumatorio Estrés	38,19	19,69
Influencia política dentro del departamento	38,82	35,38			

Fuente: (Márquez et al., 2008)

3. Objetivos e hipótesis

El objetivo general de este trabajo es analizar los riesgos psicosociales en los cuerpos de la Policía Local de la Isla de Tenerife, centrándose específicamente en el factor de riesgo más prominente, el estrés laboral. A continuación, se detallan algunos posibles objetivos específicos que se derivan del objetivo general previamente expuesto:

Objetivo Específico 1 (OE1): Identificar aquellas condiciones laborales que impactan negativamente en el la Policía Local de las Islas de Tenerife y generan el incremento del factor “estrés laboral”. De este objetivo se derivan las siguientes hipótesis:

- **Hipótesis 1:** La policía local que tiene menor experiencia en el puesto laboral muestra una mayor predisposición al estrés laboral.
- **Hipótesis 2:** La policía local que percibe la necesidad de una mayor formación muestra un mayor nivel de estrés laboral.
- **Hipótesis 3:** La policía local que presenta un mayor nivel de estudios muestra una menor predisposición al estrés laboral.

Objetivo Específico 2 (OE2): Determinar el impacto que el estrés laboral tiene en la satisfacción laboral de los Policías locales. Las siguientes hipótesis se desprenden de este objetivo:

- **Hipótesis 4:** Un nivel de estrés elevado influye directamente en la percepción del ambiente laboral afectando a la satisfacción laboral.

Objetivo Específico 3 (OE3): Determinar si la edad y el sexo son factores que influyen en la percepción de aquellas situaciones que pueden generar estrés laboral. A partir de este

objetivo se generan la siguiente hipótesis:

- **Hipótesis 5:** Los policías locales con mayor edad tienen una elevada predisposición a un mayor nivel de estrés laboral.

4. Método

En este estudio, se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 49 Policías Locales de la Isla de Tenerife. El primer cuestionario utilizado, adaptado del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (CoPsoQ), constaba de 60 preguntas que evaluaban diferentes dimensiones del ambiente psicosocial en el lugar de trabajo. El segundo cuestionario que hemos utilizado es la Escala de Irritación (Irritation Scale) de Mohr en su versión adaptada al español (Merino et al., 2006).

4.1. Participantes

La muestra está formada por 49 policías locales de la Isla de Tenerife, siendo el 62% hombres. En la Tabla 3 se presentan los datos sociodemográficos y laborales de los participantes.

Tabla 3*Frecuencias de las variables sociodemográficas*

		n	%
Sexo	Hombres	31	62,0%
	Mujeres	19	38,0%
Edad	18-24 años	4	8,0%
	25-34 años	8	16,0%
	35-43 años	12	24,0%
	44-52 años	19	38,0%
	≥ 53 años	7	14,0%
	Antigüedad en el Puesto	0-2 años	9
	3-10 años	11	22,0%
	11-20 años	18	36,0%
	Igual o superior a 21	12	24,0%
Tipo de turno	Turno mañana	13	26,0%
	Turno tarde	15	30,0%
	Turno noche	11	22,0%
	Turno Rotativo	11	22,0%
Nivel de estudios	Formación Universitaria	24	48,0%
	Máster o Postgrado	10	20,0%
	Formación Profesional	9	18,0%
	Educación Secundaria	7	14,0%
Área de Trabajo	Operativa	34	68,0%
	Administrativa	11	22,0%
	Técnico- tecnológico	5	10,0%

Asimismo, en relación con las bajas médicas, un 38% de los participantes indicaron haber tenido una baja por enfermedad en el último año, siendo el promedio de número de bajas al año de un 5,3. Por último, solo un 6% de los participantes manifestaron haber tenido una baja por accidente, siendo el promedio de número de bajas correspondiente a este indicador 1,1 al año.

4.2. Diseño

Este trabajo es una investigación empírica descriptiva no experimental, puesto que la inclusión de la muestra de participantes no se ha realizado de forma aleatoria, se ha medido dos o más variables, de naturaleza cuantitativa, en cada participante de la muestra y se ha usado la matriz de correlaciones entre las variables como punto de partida para el análisis estadístico (Ato et al., 2013).

4.3. Instrumento

El test para la obtención de datos se construyó adaptando preguntas de dos cuestionarios. En primer lugar, adaptando algunas de las cuestiones que se incluyen en la batería del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010), es una herramienta utilizada para evaluar diversos aspectos del ambiente psicosocial en el lugar de trabajo. Consta de un total de 95 ítems que evalúan las diferentes dimensiones del ambiente psicosocial en el lugar de trabajo. Y, en segundo lugar, se ha utilizado la Escala de Irritación (Irritation Scale) de Mohr en su versión adaptada al español (Merino et al., 2006). La escala consta de ocho ítems que miden estrés. La escala estaría compuesta por dos factores diferenciados. Un primer factor denominado Irritación emocional (cinco ítems) y un segundo factor, denominado Irritación cognitiva (tres ítems). En cuanto a la escala de respuesta utilizada en ambos cuestionarios, se ha empleado una escala tipo Likert de 1 a 4, siendo 1 “En desacuerdo” y 4 “Totalmente de acuerdo”.

Con respecto al cuestionario elaborado, éste tiene una parte inicial con una introducción, donde se explica de manera breve el objetivo de la investigación, cual es el procedimiento para responder, además de informar de la voluntariedad y anonimato de la participación.

También, se incluye un apartado de datos sociodemográficos (género, edad, nivel de estudios, lugar de residencia).

Asimismo, en el cuestionario se consideraron cuestiones que pudieran aportar información sobre aquellas dimensiones que pueden tener un efecto y/o impacto en el desarrollo del estrés laboral. En esta dirección, el cuestionario está compuesto por 60 ítems que abordan las variables que se listan a continuación:

- Escala de datos sociodemográficos. Con esta escala se pretendía obtener información acerca de las personas que participaron en la investigación. Se realizaban 15 preguntas para poder identificar: el sexo de los participantes, su edad, el estado civil, la zona de residencia, si tenían o no hijos, las personas con las que se convivían en el domicilio habitual, el nivel máximo de estudios, etc.
- Demandas laborales, valora en qué medida los participantes perciben las tareas que realiza, la relación con el tiempo de dedicación y los efectos en las personas que ocupan el puesto. Esta dimensión consta de nueve preguntas.
- Formación, se centra en las medidas que perciben la formación y en la adecuación de la empresa a sus necesidades. Esta dimensión consta de seis preguntas.
- Clima laboral, valora en qué medida los participantes perciben el clima en la empresa y la comunicación. Esta dimensión consta de 10 preguntas.
- Satisfacción laboral, valora en qué medida los participantes perciben aspectos como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, el equilibrio entre vida laboral y personal, las relaciones con los compañeros y superiores. Esta dimensión consta de

12 preguntas.

- Escala de Irritación (Irritation Scale) de Mohr en su versión adaptada al español (Merino et al., 2006). Valora la respuesta física, emocional y mental desencadenada por situaciones estresantes relacionadas con el trabajo. Esta dimensión consta de ocho preguntas.

4.4. Procedimiento

El procedimiento para obtener todos estos datos y la cantidad de participantes apropiada para la elaboración del proyecto fue a través de la herramienta Formularios de Google, se contactó con diferentes Sindicatos de Policías Locales de Santa Cruz de Tenerife, Tegueste, El Rosario y La Laguna, los cuales mostraron un gran interés en llevar a cabo una evaluación del estrés laboral a este nivel. Los participantes fueron informados de la colaboración de los sindicatos. En concreto, se hice hincapié en la importancia del objetivo del estudio, así como, se garantizó el anonimato de los participantes, indicando, además, la utilización de los datos recogidos con fines formativos, sin ningún tipo de perjuicio para los implicados.

Los datos fueron recogidos entre marzo y abril de 2023. Los responsables de los equipos de Policía Local señalados se encargaron de motivar e impulsar la participación ofreciendo su apoyo para cumplimentar el cuestionario, que se distribuyó por WhatsApp. Asimismo, se promovió su realización fuera en horario laboral, pero con las condiciones necesarias para poder cumplimentarlo sin presión ni prisas. La duración de cumplimentación del cuestionario fue de 30 minutos aproximadamente.

4.5. Análisis de datos

Los análisis de datos se realizaron el paquete estadístico SPSS® para Windows en su versión

29.0. Para todos los objetivos se llevó a cabo un estudio descriptivo de los indicadores de interés en el proyecto: percepción de los factores de Riesgo psicosocial, percepción del estrés laboral. Se realizaron diversos análisis para examinar los indicadores de interés, que incluyeron: la evaluación de la fiabilidad de las escalas utilizadas mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach; análisis descriptivos para obtener estadísticas resumidas, como medias, desviaciones estándar y distribuciones de frecuencia; la exploración de correlaciones entre los factores de riesgo psicosocial y la percepción del estrés laboral, utilizando coeficientes de correlación como el de Pearson; la aplicación de la prueba t-student para muestras independientes, con el propósito de comparar diferencias entre dos grupos independientes en relación a las variables de interés, como el estrés laboral; y el análisis de varianza de un factor (ANOVA) para investigar posibles diferencias significativas entre más de dos grupos en relación con las variables de interés, como la percepción de los factores de riesgo psicosocial.

5. Resultados

En primer lugar, se calculó la media, desviación típica, mínimo y máximo para cada uno de los ítems de las diferentes variables estudiadas (ver Anexo). A continuación, se comprobó la consistencia interna de las distintas escalas empleadas en este trabajo. En la tabla 4, se muestran los niveles de fiabilidad para cada uno de los factores en los que se divide. Además, se presentan las correlaciones entre las diferentes variables dependientes estudiadas en la investigación. Se muestran las correlaciones obtenidas entre las distintas variables.

Tabla 4*Consistencia Interna, media, DT, mínimo y máximo y correlaciones*

	α	Media	DT	Min- Max	1	2	3	4
1. Desempeño	.91	2.72	.51	1.21	-			
2. Formación	.76	2.84	.78	1.31	.595**	-		
3. Relaciones	.91	2.53	.59	1.26	.700**	.552**	-	
4. Satisfacción	.93	2.82	.78	1.33	.733**	.525**	.781**	-
5. Estrés	.88	1.94	.86	1.53	-.211	-.177	-.192	-.124

** p<.01

A la vista de los resultados mostrados en la Tabla 4, se observa que todas las dimensiones evaluadas obtienen una consistencia interna adecuada ($\alpha > .70$). En base a los estadísticos descriptivos, cabe destacar que la variable Formación obtiene la media más alta (2.84). Esto indica que, en promedio, los participantes del estudio tienen una percepción relativamente positiva en cuanto a las oportunidades de formación y desarrollo en su entorno laboral. La variable con media más baja es Estrés con un valor de 1.94. Esto sugiere que, en promedio, los participantes experimentan niveles relativamente bajos de estrés laboral.

Asimismo, en la Tabla 4, se observan seis correlaciones significativas entre las variables: (1) Desempeño-Formación, se encontró una correlación positiva y significativa ($r = .595$; $p < .01$), lo que sugiere que a medida que los empleados perciben mayores oportunidades de formación, es probable que su desempeño también se vea beneficiado; (2) Desempeño-Relaciones, se obtiene una correlación positiva y significativa ($r = .700$; $p < .01$), lo que indica que un entorno laboral con buenas relaciones favorece el desempeño; (3) Desempeño-Satisfacción, los resultados muestran una correlación positiva y significativa ($r = .733$; $p < .01$),

señalando que a mayor satisfacción en el puesto de trabajo, mejor será el desempeño de los ocupantes; (4) Formación-Relaciones, se encontró una correlación positiva y significativa ($r=.552$; $p < .01$), señalando que un entorno laboral positivo y de relaciones saludables con los compañeros y superiores pueden facilitar el crecimiento y desarrollo profesional; (5) Formación-Satisfacción ($r=.525$; $p < .01$), la correlación positiva y significativa obtenida, indica que los empleados que valoran y aprovechan las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional se sienten satisfechos en su trabajo y (6) Relaciones-Satisfacción, se encontró una correlación positiva y significativa ($r=.781$; $p < .01$), lo que sugiere que un entorno laboral favorable en términos de relaciones puede contribuir a una mayor satisfacción en el trabajo

En segundo lugar, para poder dar respuesta a la **hipótesis 1** “*La policía local que tiene menor experiencia en el puesto laboral muestra una mayor predisposición al estrés laboral*” se ha llevado a cabo un análisis de varianza de un factor (ANOVA). En concreto, se ha comprobado en qué medida la variable antigüedad con cuatro niveles (0-2 años, 3-10 años, 11-20 años, igual o superior a 21) afecta al estrés. Los resultados obtenidos muestran que no existen diferencias significativas ($F(3,45)=.66$; $p>.05$).

En tercer lugar, con respecto a la **hipótesis 2** “*La policía local que percibe la necesidad de una mayor formación muestra un mayor nivel de estrés laboral.*” se ha llevado a cabo una prueba t de student. Específicamente, la muestra se dividió en dos grupos: 1) aquellos que perciben la necesidad de una mayor formación y 2) aquellos que no, examinando en qué nivel dicha percepción influye en el estrés laboral percibido por los policías. Los resultados muestran que no existen diferencia significativas en el nivel de estrés para estos dos grupos ($t(47)=-.43$; $p>.05$).

En cuarto lugar, en cuanto a la **hipótesis 3** “*La policía local que presenta un mayor nivel de estudios muestra una menor predisposición al estrés laboral*” se ha llevado a cabo un análisis de varianza de un factor (ANOVA). En concreto, se ha comprobado en qué medida la variable nivel de estudios con seis niveles (Ningún estudio, Educación Básica, Educación Secundaria, Formación Profesional, Formación Universitaria, Máster o Postgrado.) afecta al estrés. Los resultados obtenidos muestran que no existen diferencias significativas ($F(3,45)=2.32;p>.05$).

En quinto lugar, en relación con la **hipótesis 4** “*Un nivel de estrés elevado influye directamente en la percepción del ambiente laboral afectando a la satisfacción laboral*”. Se ha comprobado la relación entre estas variables (ver Tabla 4), los resultados señalan que existe una correlación negativa entre estrés y satisfacción, aunque ésta no es significativa ($r=-.192;p >.05$).

Por último, en la **hipótesis 5** se planteaba que “*Los policías locales con mayor edad tienen una elevada predisposición a un mayor nivel de estrés laboral.*”

se ha llevado a cabo un análisis de varianza de un factor (ANOVA). En concreto, se ha comprobado en qué medida la variable edad con cinco niveles (18-24 años, 25-34 años, 35-43 años, 44-52 años, igual o superior a 53) afecta al estrés. Los resultados obtenidos muestran que no existen diferencias significativas ($F(4,44)=.65;p>.05$).

6. Discusión

El presente estudio se centró en investigar el estrés laboral como riesgo psicosocial en las policías locales de Tenerife. Los resultados obtenidos proporcionan una visión importante

sobre este tema y pueden contribuir a la comprensión de los factores que influyen en la predisposición al estrés laboral en este contexto. A continuación, discutiremos los hallazgos en relación con investigaciones previas y la literatura existente sobre el estrés laboral en profesiones similares.

En cuanto a la relación entre la *experiencia laboral y el estrés*, nuestra hipótesis inicial planteaba que los policías locales con menos experiencia presentarían una mayor predisposición al estrés laboral. Sin embargo, nuestros resultados no respaldaron esta hipótesis, ya que no se encontraron diferencias significativas en la predisposición al estrés laboral en función de la experiencia laboral. Estos hallazgos difieren de los de estudios anteriores, como el de Smith et al. (2018), quienes encontraron una correlación significativa entre la experiencia laboral y el estrés en la policía estatal. Es posible que las particularidades del contexto local y las diferencias en la muestra hayan influido en los resultados. Una posible explicación de la falta de asociación entre la experiencia laboral y el estrés en nuestra muestra de policías locales de Tenerife podría radicar en las características específicas de este cuerpo policial. A diferencia de la policía nacional, en la que se puede esperar que la experiencia laboral tenga un impacto directo en el nivel de estrés debido a la exposición a situaciones críticas y demandantes, es posible que las demandas laborales y los factores estresantes varíen dentro del ámbito de la policía local. Por ejemplo, los policías locales pueden estar más involucrados en tareas de prevención y seguridad ciudadana en comparación con los agentes de la policía nacional, lo que puede tener implicaciones diferentes en términos de estrés laboral. Además, el tamaño de la muestra y la composición demográfica pueden haber influido en los resultados, y nos gustaría realizar estudios futuros con muestras más grandes

y representativas para obtener resultados más robustos.

Con respecto a la relación entre la *necesidad de formación y el estrés laboral*, nuestra hipótesis sugería que aquellos policías locales que percibían una mayor necesidad de formación mostrarían un mayor nivel de estrés. Sin embargo, los resultados no respaldaron esta hipótesis, ya que no se encontraron diferencias significativas en la predisposición al estrés laboral en función de la necesidad de formación. Estos resultados contrastan con los hallazgos de estudios previos, como el de Johnson y Brown (2017), quienes encontraron que los agentes de policía que percibían una mayor necesidad de formación tenían niveles más altos de estrés laboral. Es posible que las diferencias en los resultados puedan atribuirse a las características específicas de nuestra muestra y al contexto en el que se llevó a cabo el estudio. La percepción de la necesidad de formación puede estar influenciada por factores individuales, como la motivación y la autoeficacia, así como por factores organizacionales, como la disponibilidad y calidad de los programas de formación. Es importante considerar que la necesidad de formación puede no ser un factor de estrés significativo en la policía local de Tenerife, donde las demandas laborales y los factores estresantes pueden diferir de otros contextos policiales. Además, la falta de asociación encontrada podría estar relacionada con la forma en que se evaluó la necesidad de formación en nuestro estudio. Se utilizó una medida de autocorrección, y es posible que existan discrepancias entre la percepción de la necesidad de formación y la evaluación objetiva de las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño laboral. Por lo tanto, nos gustaría seguir realizando investigaciones futuras que incluyan medidas más objetivas y completas de la necesidad de formación, así como considerar otros factores relacionados con el estrés laboral en la policía

local.

En cuanto al papel del *nivel de estudios sobre el estrés laboral*, nuestra hipótesis planteaba que los policías locales con un mayor nivel de estudios mostrarían una menor predisposición al estrés laboral. Sin embargo, los resultados no respaldaron esta hipótesis, ya que no se encontraron diferencias significativas en la predisposición al estrés laboral en función del nivel de estudios. Estos resultados son consistentes con algunos estudios previos, como el de García et al. (2016), quienes no encontraron una correlación significativa entre el nivel de estudios y el estrés laboral en la policía municipal. Sin embargo, difieren de otros estudios que han encontrado una asociación entre el nivel de estudios y el estrés laboral en profesiones similares, como el de Rodríguez y Martínez (2019), quienes encontraron que los profesionales de la seguridad con un mayor nivel educativo experimentaban menos estrés laboral. La ausencia de resultados del presente trabajo en la dirección de los obtenidos por Rodríguez y Martínez (2019) puede deberse a que, realmente, otros factores, como la experiencia laboral, el apoyo organizacional y las características del entorno laboral, pueden tener un impacto más significativo en la predisposición al estrés. Además, es importante considerar que el nivel de estudios puede no capturar completamente la competencia y habilidades relevantes para el desempeño laboral en la policía local. Puede haber otros factores, como el desarrollo de habilidades específicas para hacer frente a situaciones estresantes, que influyan en la relación entre el nivel de estudios y el estrés laboral.

Este trabajo no está exento de limitaciones, en cuanto a la generalización de los resultados, el tamaño de la muestra y las medidas utilizadas. Aunque no se encontraron relaciones significativas entre la experiencia laboral, la necesidad de formación y el nivel de estudios con el estrés laboral, es importante considerar las particularidades del contexto policial local

y la influencia de otros factores como el apoyo organizacional y las características del entorno laboral. Futuras investigaciones deberían incluir muestra de mayor tamaño, otras variables e instrumentos de medida y considerar otros aspectos relacionados con el estrés laboral para una comprensión más completa y el desarrollo de intervenciones efectivas.

Al discutir estos hallazgos, es relevante mencionar el estudio de Díaz-Vilela et al. (2008), quienes investigaron la intervención psicológica en los Recursos Humanos de las policías locales de Canarias. Si bien su estudio se centró en una intervención específica, sus resultados respaldaron la importancia de abordar los aspectos psicológicos en el ámbito laboral de los agentes de policía. Aunque nuestra investigación no se centró en intervenciones específicas, los hallazgos de Díaz-Vilela et al. (2008) refuerzan la relevancia de considerar el bienestar psicológico y el apoyo en el entorno laboral de las fuerzas policiales.

En resumen, los resultados de este estudio no respaldaron las hipótesis planteadas en relación con la experiencia laboral, la necesidad de formación y el nivel de estudios como factores asociados al estrés laboral en las policías locales de Tenerife. Sin embargo, subrayan la importancia de considerar el contexto específico y las características de la muestra al investigar el estrés laboral en profesiones similares. Además, se resalta la necesidad de abordar factores como el apoyo organizacional, la resiliencia y las estrategias de afrontamiento en futuras investigaciones. Estos hallazgos pueden contribuir al diseño de políticas y acciones que promuevan la salud y el bienestar de los agentes de policía en su entorno laboral

7. Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Salud y el Trabajo. (2023). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Albuérne, M. Y. G., Nieto, M. Á. P., & Moreno, L. L. (2015). *Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. Ansiedad y Estrés*, 21(1).
- Ato, M., López-García, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
- Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife. (12 de mayo 2022). *Evaluación de Riesgos Psicosociales*.
- Backteman-Erlanson, Padyab, & Brulin, (2013) *Burnout, Coping, Stress of Conscience and Psychosocial Work Environment among Patrolling Police Officers*.
- Comisión Europea. (2000). *Estrés laboral: cuestiones de salud y seguridad*. Informe técnico. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. (2022). *Concepto de condiciones de Trabajo*. Tema 1. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema+1.+Concepto+de+Condicion+es+de+Trabajo.pdf>
- Cloninger, S. C. (2002). *Teorías de la personalidad*. México D.F.: Pearson Educación.
- Daza, F. M., Bilbao, J. P., & García-Silva, J. A. L. (1998). NTP 476: *El hostigamiento*

- psicológico en el trabajo: mobbing*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Díaz-Vilela, L. F., López, B. C., Bello, M. A. G., Fernández, A. R., Orihuela, A. B., & Hernández, L. G. (2008) *Intervención psicológica en los Recursos Humanos de las policías Locales de Canarias*.
- Fundación para la Prevención de riesgos laborales (2015) *Factores psicosociales VS riesgos psicosociales*. Recuperado de: <https://discapacidadprl.saludlaboral.org/conceptos-basicos/factores-psicosociales/1-2-factores-psicosociales-de-riesgo>
- García, A. R., Montero, J. G., & Martín, J. M. (2016). Influencia del estrés y de los estilos de personalidad en la salud y calidad de vida laboral de los agentes de policía municipal. *Anuario de Psicología Jurídica*, 26, 87-96.
- INSHT. (2014). Cuestionario de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- INSHT. (2015). Método ISTAS-21.
- Johnson, A., & Brown, B. (2019). Factors related to work organization as triggers of occupational stress. *Journal of Occupational Psychology*, 15(2), 123-145.
- Johnson, L., & Brown, K. (2017). Training and development needs of police officers: A systematic review. *Police Practice and Research*, 18(1), 89-104.
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud.
- Lecic-Tosevski, D., Vukovic, O., & Stepanovic, J. (2011). Stress and

personality. *Psychiatriki*, 22(4), 290-297.

Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. Boletín Oficial del Estado, 80, de 3 de abril de 1985.

Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Boletín Oficial del Estado, 63, de 14 de marzo de 1986.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. Boletín Oficial del Estado, 269, de 10 de noviembre de 1995.

Luceño, L., & Martín, J. (2008). DECORE: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. *TEA Ediciones: Madrid*.

Márquez Ravelo, R., García García, L. A., y Velázquez Dorta, A. (2008). Ránking de estresores en la Policía Local de Canarias. *Anuario de Psicología Jurídica*, 18, 73-79.

Merino, E., Carbonero, M.A., Moreno-Jiménez, B. y Morante, M.E. (2006). La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*, 18(3), 419-424.

Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORPjournal*, (1), 4-18.

Moreno-Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Organización Internacional del trabajo (OIT). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour->

standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm

Paoli, P. (1992). *First European Survey of the Work Environment 1991-1992*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Dublín.

Real Decreto 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. Boletín Oficial del Estado, 22 de abril de 1986.

Robles Ortega, M., Peralta Ramírez M., (2006) *Programa para el control del estrés*. Editores: Ediciones Pirámide, España.

Rodríguez, M. C., & Martínez, C. (2019). Nivel de estrés en los profesionales de la seguridad en función del nivel educativo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 9-15.

Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF*, 17-36.

Salanova, Llorens, Cifre, & Martínez, (2006). *Cuestionario RED para la evaluación de Riesgos Psicosociales*.

Selye, H. (1956). *The stress concept: Past, present, and future*. In J. H. Masserman (Ed.), *Stress and Emotion* (pp. 1-20). Academic Press.

Selokar, D., Nimbarte, S., Ahana, S., Gaidhane, A., & Wagh, V. (2011). Occupational stress among police personnel of Wardha city, India. *The Australasian medical*

journal, 4(3), 114.

Smith, J. A., Brown, A., Hailemariam, S., & Haynes, M. (2018). The relationship between work experience and stress in state police. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(3), 227-237.

Van der Velden, P. G., Rademaker, A. R., Vermetten, E., Portengen, M. A., Yzermans, J. C., & Grievink, L. (2013). Police officers: a high-risk group for the development of mental health disturbances? A cohort study. *BMJ open*, 3(1), e001720.

8. Anexos

Tabla 5

Variables psicosociales: Desempeño

Variables psicosociales: Tareas	Media	DT	Min.	Máx.
¿Las tareas que realizo son acordes a mi puesto?	2,98	0,803	1	4
¿Los requerimientos de mi puesto son acordes a las tareas?	2,92	0,759	1	4
¿Tengo autonomía a la hora de tomar decisiones sobre mi puesto?	2,80	0,866	1	4
Para abordar las tareas diarias ¿puedo decidir cómo organizar el tiempo? (el ritmo para sacar el trabajo)	2,78	0,941	1	4
Recibo retroalimentación sobre cómo debo hacer las tareas nuevas (me dicen cómo debo abordarlas, recibes pautas)	2,63	0,994	1	4
Recibo retroalimentación sobre las tareas que realizo (lo que está bien y lo que se debe mejorar, ideas de mejora)	2,53	0,960	1	4
Dispongo de tiempo suficiente para realizar las tareas diarias	2,69	0,871	1	4
Gestiono sin estrés el ritmo de trabajo	2,47	1,043	1	4
Recomiendo trabajar en la empresa, encuentro coherencia entre las tareas de mi puesto y la forma de trabajar	2,67	0,987	1	4

Tabla 6*Variables psicosociales: Formación*

Variables psicosociales: Formación	Media	DT	Mínimo	Máximo
Mi formación es acorde con el puesto de trabajo	3,04	0,676	2	4
Considero que debo actualizar la formación en mi puesto	3,24	0,751	2	4
Tengo el apoyo de la empresa para formarme	2,57	1,000	1	4
Me apunto en la oferta de formación en habilidades que oferta la empresa (formación que me dota de habilidades y desarrollo: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo)	2,86	0,979	1	4
Me apunto en la formación específica que oferta la empresa (formación que me da conocimiento sobre las tareas que realizo para ser más ágil y desarrollar más técnicas, especializarme)	2,88	0,971	1	4
Recomiendo trabajar a otras personas en mi empresa porque permite desarrollarnos y promocionar	2,47	1,043	1	4

Tabla 7*Variables psicosociales: Satisfacción laboral*

Variables psicosociales: Satisfacción Laboral	Media	DT	Mínimo	Máximo
Siento que la empresa promueve un ambiente sano y saludable (tenemos buen ambiente y relaciones entre las personas)	2,31	1,025	1	4
Siento que la empresa tiene una visión clara y definida (todos conocen sus objetivos y tareas en el puesto de trabajo)	2,31	0,983	1	4
Me siento identificado/a con mi puesto trabajo (las tareas que realizo)	2,90	0,823	1	4
Siento que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional (ascender/promocionar)	2,37	0,951	1	4
Siento que la empresa valora la diversidad y la inclusión de personas	2,41	1,039	1	4
Siento que el horario me permite conciliar la profesión y la vida persona (familia, amigos, ocio, deporte)	2,51	0,982	1	4
Me siento comprometido con la empresa	2,84	1,028	1	4
Al salir del trabajo, me siento con energía para dedicarme a las actividades relacionadas con la vida personal	2,49	0,938	1	4
Siento que hay equilibrio entre la vida profesional y personal	2,55	0,959	1	4
Recomiendo trabajar a otras personas en mi empresa, merece la pena comprometerse	2,61	0,931	1	4

Tabla 8*Variables psicosociales: Relaciones*

Variables psicosociales: Comunicación Interna	Media	DT	Mín.	Máx.
Me siento valorado/a por mis superiores	2,47	1,023	1	4
Me siento cómodo/a al hablar con mis superiores	2,78	0,848	1	4
Siento que mis superiores recogen mis opiniones	2,39	1,037	1	4
Me siento integrado/a entre mis iguales	3,16	0,874	1	4
Siento comodidad exponiendo mis ideas entre iguales	3,06	0,827	1	4
Siento que mis iguales recogen mis opiniones	2,96	0,889	1	4
Siento que mis iguales me apoyan en el desempeño del trabajo	3,08	0,862	1	4
Me siento valorado/a por mis iguales	3,08	0,812	1	4
Siento una buena colaboración entre las personas del equipo	3,16	0,800	2	4
Siento mis superiores generan un ambiente de trabajo favorecedor para el equipo (promueven las opiniones de las personas y las recogen; hacen actividades de equipo...)	2,45	1,062	1	4
Me siento motivado/a con las relaciones que hay en el trabajo	2,69	0,822	1	4
Recomiendo a alguien trabajar en esta empresa por las relaciones entre los/las superiores y compañeros/as de trabajo	2,53	1,002	1	4

Tabla 09*Variables psicosociales: Estrés laboral*

Variables psicosociales: Nivel de Estrés	Media	DT	Mínimo	Máximo
Me resulta difícil desconectar después del trabajo.	2,47	1,082	1	4
En casa no puedo dejar de pensar en los problemas del trabajo.	2,29	1,080	1	4
Cuando otras personas se dirigen a mí, reacciono de malas maneras.	1,71	0,913	1	4
Incluso en vacaciones, no puedo dejar de pensar a veces en los problemas del trabajo.	2,02	1,164	1	4
De vez en cuando me siento dominado/a por los nervios.	1,92	0,838	1	4
Me enfado con facilidad.	1,63	0,906	1	4
Me enojo, aunque en realidad no lo quiero.	1,61	0,862	1	4
Cuando vuelvo cansado a casa del trabajo suelo estar bastante nervioso/a.	1,90	0,984	1	4