

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2023/24

Convocatoria: Julio

**Percepción del riesgo y estrategias de afrontamiento
del estrés en los cuerpos de seguridad del Estado.**

**Risk Perception and Stress Coping Strategies in State
Security Forces.**



Realizado por: Yoscelin Gámez Santos.

Tutorizado por los Profesores: D. Fátima Marichal García y D. Juan Martínez Torvisco.

Departamento: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional.

Área de conocimiento: Psicología Social.

ABSTRACT

This study aims to analyze risk perception and stress coping strategies in State security forces, examining how these variables influence job stress among officers. The sample comprises national, local, regional police officers, and civil guards from various regions in Spain, selected through proportional stratified sampling to ensure representativeness.

The study employs a descriptive-correlational design using validated questionnaires to gather data on risk perception, coping strategies, and stress levels. Measurement instruments include the Dimensional Risk Perception Evaluation (EDRP-T), the Coping Strategies Inventory (CSI), the Individual Work Stress Scale by Ivancevich and Matteson, and Karasek's Demand-Control Test.

Results indicate significant differences in risk perception and coping strategies among the different security forces and between genders. Specifically, women reported higher levels of stress and a greater use of emotion-focused coping strategies compared to men. Furthermore, the study found that perceptions of job demand, and control are significantly related to the use of coping strategies, while perceptions of stress and risk do not directly correlate with the other variables. These findings highlight the need for tailored interventions to improve emotional well-being and job performance among State security forces.

Key Words: risk perception, coping strategies, job stress, state security forces, emotional well-being, job performance.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Este estudio tiene como objetivo analizar la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento del estrés en los cuerpos de seguridad del Estado en España, y cómo estas variables influyen en el estrés laboral de los agentes. La muestra incluye policías nacionales, locales, autonómicos y guardias civiles de diversas regiones de España, seleccionados mediante un muestreo estratificado proporcional para asegurar la representatividad.

El diseño del estudio es descriptivo-correlacional, utilizando cuestionarios validados para recolectar datos sobre percepción del riesgo, estrategias de afrontamiento y niveles de estrés. Los instrumentos de medición incluyen la Evaluación Dimensional del Riesgo Percibido (EDRP-T), el Coping Strategies Inventory (CSI), la Escala de Estrés Laboral Individual de Ivancevich y Matteson, y la prueba de Demanda-Control de Karasek.

Los resultados revelan diferencias significativas en la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento entre los distintos cuerpos de seguridad, así como entre géneros. Específicamente, las mujeres reportaron niveles más altos de estrés y un mayor uso de estrategias de afrontamiento centradas en la emoción en comparación con los hombres. Además, se encontró que las percepciones de demanda y control en el trabajo están significativamente relacionadas con el uso de estrategias de afrontamiento, mientras que las percepciones de estrés y riesgo no muestran una relación directa con las demás variables. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones específicas para mejorar el bienestar emocional y el rendimiento laboral en los cuerpos de seguridad del Estado.

Palabras clave: percepción de riesgo, estrategias de afrontamiento, estrés laboral, cuerpos de seguridad del Estado, bienestar emocional, eficacia laboral.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	5
MARCO TEÓRICO.....	7
Percepción de riesgo/peligro en el trabajo policial.....	7
Estrategias de afrontamiento en situaciones de estrés laboral.....	9
Estrés individual en el ámbito policial.....	12
Modelo Karasek y su aplicación en el contexto laboral de los policías.....	13
Relación entre variables.....	15
Demanda/Control en el Trabajo y Estrés.....	15
Percepción de Riesgo y Estrategias de Afrontamiento.....	16
Percepción de Riesgo y el Modelo de Demanda-Control de Karasek.....	17
Estrategias de Afrontamiento y el Modelo de Demanda-Control de Karasek.....	18
OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivo específico.....	20
Hipótesis.....	21
MÉTODO.....	22
Participantes.....	22
Diseño del estudio.....	23
Instrumentos de medición.....	23
Procedimiento.....	29
RESULTADOS.....	31
Análisis Descriptivo.....	31
Comparación de Medias.....	33
Correlaciones.....	42
Regresión Lineal.....	45
Pruebas de Fiabilidad.....	48
DISCUSIÓN.....	51
CONCLUSIONES.....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	62

INTRODUCCIÓN.

El trabajo policial es reconocido como una de las profesiones más exigentes y desafiantes debido a la constante exposición a situaciones de alto riesgo y estrés (Adams & Buck, 2010; Violanti, 2007). Los cuerpos de seguridad enfrentan una amplia variedad de desafíos, desde la lucha contra la delincuencia y el terrorismo hasta la gestión de emergencias y desastres públicos (Cano, 2013; Herranz & Pinilla, 2018). Estas condiciones pueden impactar significativamente tanto el bienestar físico y mental de los agentes como su efectividad en el desempeño de sus funciones (Brough & Biggs, 2015).

En este contexto, la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento del estrés juegan un papel crucial ya que la primera se refiere a la evaluación subjetiva que los agentes hacen sobre la peligrosidad de las situaciones a las que se enfrentan, influenciada por factores como la experiencia, la formación recibida y el apoyo social y organizacional (Bandura, 1977; Schwarzer & Schulz, 2000) y comprender cómo estos factores afectan a los diferentes cuerpos de seguridad es esencial para desarrollar intervenciones efectivas que mejoren la respuesta y el bienestar de los agentes (Gershon, 2009).

Por otro lado, las estrategias de afrontamiento son los métodos que los individuos emplean para gestionar el estrés laboral, las cuales pueden ser tanto activas, como la planificación y el apoyo social, como de evitación, tales como la negación y el distanciamiento emocional (Lazarus & Folkman, 1984; Endler & Parker, 1990) y cabe destacar que la efectividad de estas estrategias puede influir considerablemente en la salud física y emocional de los policías (Carver, 1989; McCreary & Thompson, 2006).

El estrés laboral en el ámbito policial es una respuesta a las demandas y presiones del entorno de trabajo, que incluyen riesgos físicos, presiones emocionales, alta carga laboral y falta de apoyo organizacional (Kurtz, 2008; Collins & Gibbs, 2003). Este estrés, si se prolonga, también puede derivar en problemas de salud mental y física como la ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares, además de afectar la

toma de decisiones y la eficacia en el desempeño laboral (Violanti, 2016; Anderson, 2002).

Y, por último, el modelo de demanda-control de Karasek ofrece un marco teórico valioso para entender el estrés laboral y sus efectos en el contexto policial (Karasek & Theorell, 1990). Este modelo sugiere que el estrés resulta de la interacción entre las demandas del trabajo, el control percibido sobre las tareas laborales y el apoyo social recibido, por lo que aplicar este modelo en los cuerpos de seguridad puede ayudar a identificar áreas de mejora para reducir el estrés y mejorar el bienestar y la eficacia laboral de los agentes (Bakker & Demerouti, 2007).

Esta investigación se enfocará en analizar cómo la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento influyen en el estrés laboral de los agentes de seguridad españoles, y propone la necesidad de desarrollar intervenciones específicas para mejorar su bienestar emocional y rendimiento laboral (Violanti, 2017).

MARCO TEÓRICO.

Percepción de riesgo/peligro en el trabajo policial.

La percepción de riesgo/peligro en el contexto de la psicología social se refiere a cómo los individuos interpretan y evalúan las amenazas potenciales y los peligros en su entorno laboral. Este concepto es crucial en el ámbito policial, donde los agentes enfrentan situaciones de alta peligrosidad como parte de su rutina diaria. Esta percepción subjetiva no siempre coincide con los riesgos objetivos presentes, ya que está influenciada por factores psicológicos, sociales y organizacionales (Zohar, 1980; Griffin & Neal, 2000).

En el caso específico de los policías, la percepción de riesgo juega un papel determinante en su respuesta emocional y comportamental frente a situaciones potencialmente peligrosas. Este aspecto se define como la evaluación subjetiva de la peligrosidad y amenaza de las circunstancias a las que se enfrentan en sus labores diarias (Violanti, 2017; McCreary & Thompson, 2006). Factores como la experiencia previa en situaciones de riesgo, la calidad de la formación recibida y el nivel de apoyo social y organizacional dentro de la institución policial son fundamentales para la construcción de esta percepción (Paton & Violanti, 1999).

La ciencia ha demostrado consistentemente que una alta percepción de riesgo está asociada con niveles elevados de estrés y ansiedad entre los policías (Lazarus & Folkman, 1984; Hobfoll, 2020). Este estrés puede tener consecuencias significativamente negativas para la salud mental de los agentes y para su desempeño laboral. Por ejemplo, estudios recientes han destacado que los policías con una percepción elevada de riesgo reportan mayores niveles de agotamiento emocional y síntomas de estrés postraumático relacionados con sus experiencias en el trabajo (Houdmont & Leka, 2010; Gershon, 2009).

Para mitigar estos efectos adversos, es crucial implementar programas de formación específicos en gestión de crisis y mantener un apoyo continuo que les permita a los policías manejar de manera más efectiva las situaciones de riesgo y reducir

su percepción de amenaza (Paton & Violanti, 1999). A manera de ilustración, intervenciones como la formación en técnicas de resiliencia y el acceso a recursos de apoyo psicológico han demostrado ser efectivas para fortalecer la capacidad de los agentes para enfrentar y adaptarse a los desafíos inherentes a su profesión (Regehr, 2002; Violanti, 2017).

Además de los factores organizacionales, la percepción de riesgo también está influenciada por características individuales como la personalidad, la resiliencia y la capacidad para tomar decisiones bajo presión (Mearns & Mauch, 2018; Bonanno, 2004). Estos aspectos personales pueden modular la forma en que los policías evalúan y responden a las amenazas potenciales en su entorno laboral, influyendo directamente en su adaptabilidad y en la eficacia con la que resuelven problemas en situaciones críticas (Ivancevich & Matteson, 2019; MacDonald, 2003).

El contexto sociocultural también desempeña un papel significativo en la percepción de riesgo de los policías. La confianza pública en las fuerzas de seguridad y la percepción general de la policía en la sociedad pueden influir en cómo los agentes perciben y manejan el riesgo en sus tareas diarias (Skogan, 2006).

Además, los avances tecnológicos en equipos de seguridad, como chalecos antibalas mejorados, sistemas de comunicación avanzados y vehículos especializados, desempeñan un papel crucial en la percepción de riesgo entre los policías (Manning, 2008). Estos dispositivos no solo mejoran la seguridad física de los agentes, sino que también pueden reducir la percepción subjetiva de peligro al proporcionar herramientas efectivas para la gestión de emergencias y la protección personal durante las intervenciones policiales.

Es importante destacar que la percepción de riesgo puede variar significativamente entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización policial. Los agentes de patrulla, quienes están en la línea frontal y enfrentan directamente situaciones de riesgo, suelen tener una percepción más aguda del peligro en comparación con aquellos en roles administrativos o de apoyo (Regehr, 2009). Esta

variabilidad subraya la necesidad de desarrollar intervenciones y programas de formación adaptados que aborden las diversas percepciones y experiencias dentro de la fuerza policial.

En resumen, comprender los determinantes de la percepción de riesgo en el trabajo policial es esencial para diseñar estrategias efectivas de intervención y apoyo que promuevan un entorno laboral seguro y eficiente. La investigación continua en este campo es crucial para adaptar las políticas y prácticas policiales, mejorando así el bienestar general de los agentes y fortaleciendo su capacidad para cumplir con éxito sus funciones de protección y servicio a la comunidad.

Estrategias de afrontamiento en situaciones de estrés laboral.

Las estrategias de afrontamiento en situaciones de estrés laboral se refieren a los esfuerzos cognitivos y conductuales que los individuos emplean para manejar las demandas estresantes del trabajo y las emociones negativas asociadas (Lazarus & Folkman, 1984). Estas estrategias son variadas y su efectividad puede depender del tipo de estrés experimentado, así como de las características individuales y situacionales de los trabajadores.

En la obra clásica "*Stress, Appraisal, and Coping*" de Lazarus y Folkman (1984), se profundiza en cómo las personas perciben y responden al estrés, incluyendo el ámbito laboral, y cómo las estrategias de afrontamiento influyen en el bienestar psicológico y físico de los individuos. Este marco teórico distingue entre estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la emoción, destacando la importancia de comprender cómo estas estrategias pueden ser promovidas y mejoradas para favorecer un ambiente laboral más saludable y productivo.

Desde la perspectiva de la psicología social y del trabajo, se han identificado diversas categorías de estrategias de afrontamiento. Lazarus y Folkman (1984) distinguieron entre estrategias de afrontamiento centradas en el problema (como la planificación activa y la búsqueda de apoyo social para resolver el problema laboral) y

estrategias de afrontamiento centradas en la emoción (como la reinterpretación positiva de la situación y la supresión emocional para gestionar las emociones negativas).

Además, otras investigaciones han explorado estrategias específicas utilizadas en entornos laborales, como la negociación con supervisores, la reducción de la carga de trabajo y el uso de técnicas de relajación (Folkman & Moskowitz, 2004; Grandey, 2003).

Es crucial entender que las estrategias de afrontamiento pueden tener implicaciones significativas para la salud mental y el bienestar laboral, así como para el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo. Los estudios continúan examinando cómo estas estrategias se relacionan con el estrés percibido, la eficacia laboral y la adaptación a largo plazo en diversos contextos ocupacionales (Parkes, 1994; Spector & Jex, 1998).

Las estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral son fundamentales para entender cómo los individuos manejan las presiones y desafíos laborales, y cómo estas estrategias pueden ser promovidas y mejoradas para favorecer un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Específicamente en el contexto policial, estas estrategias son herramientas fundamentales utilizadas por los agentes para manejar el estrés inherente a su trabajo, pueden ser tanto individuales como aquellas promovidas y facilitadas por la organización policial (McCreary & Thompson, 2006; Anshel, 2000) y se dividen principalmente en dos categorías: afrontamiento activo y afrontamiento de evitación.

El afrontamiento activo implica abordar directamente el problema o la situación estresante. Ejemplos de estrategias de afrontamiento activo incluyen la planificación detallada de acciones para manejar la situación, la búsqueda de apoyo social efectivo y la reestructuración cognitiva para cambiar la percepción de la situación (Lazarus & Folkman, 1984). La planificación permite a los policías anticipar y prepararse para los desafíos, lo cual puede reducir la incertidumbre y la ansiedad asociadas con el trabajo policial. La búsqueda de apoyo social proporciona un canal para obtener ayuda

emocional y práctica, fortaleciendo la resiliencia y la capacidad de enfrentamiento de los agentes (Cohen & Wills, 1985). Por otro lado, la reestructuración cognitiva ayuda a modificar las interpretaciones negativas de eventos estresantes, promoviendo una perspectiva más adaptativa y menos perturbadora (Beck, 2011).

En contraste, el afrontamiento de evitación implica evitar o distanciarse emocionalmente del problema. Estrategias de evitación como la negación, donde los individuos rechazan aceptar la realidad de la situación estresante, y el distanciamiento emocional, que implica desconectarse emocionalmente de la situación, son menos efectivas a largo plazo y pueden contribuir a una acumulación de estrés no resuelto (Karasek & Theorell, 1990; Aldwin & Revenson, 1987). Aunque estas estrategias pueden proporcionar un alivio momentáneo, pueden perpetuar el ciclo de estrés y afectar negativamente el bienestar general de los policías a largo plazo (Suls & Fletcher, 1985).

La elección y efectividad de estas estrategias de afrontamiento pueden tener un impacto significativo en el bienestar emocional y físico de los agentes. Investigaciones han demostrado consistentemente que el uso de estrategias adaptativas, como el afrontamiento activo centrado en la resolución de problemas y el apoyo social, puede reducir el impacto negativo del estrés laboral (Lazarus & Folkman, 1984; Hobfoll, 2020). Estas estrategias no solo ayudan a los policías a enfrentar las demandas laborales de manera constructiva, sino que también fortalecen su capacidad para manejar efectivamente situaciones difíciles e imprevistas (Everly & Lating, 2013).

Por otro lado, es crucial abordar las estrategias de evitación y promover el desarrollo de alternativas más adaptativas dentro de los programas de formación y apoyo psicológico para los policías (McCreary & Thompson, 2006). La implementación de entrenamientos específicos en manejo del estrés, adaptados a las necesidades y contextos operativos de los agentes, puede mejorar su capacidad para enfrentar las situaciones estresantes de manera saludable y efectiva (Paton & Violanti, 1999). Estos programas deben incluir técnicas probadas de afrontamiento activo, como la

reestructuración cognitiva y la planificación estratégica, para equipar a los policías con las herramientas necesarias para gestionar eficazmente su estrés laboral.

Estrés individual en el ámbito policial.

El estrés individual en el contexto laboral, según la psicología social, se define como la respuesta psicológica y fisiológica de un individuo ante las demandas percibidas como excesivas o desafiantes en su entorno de trabajo (Karasek & Theorell, 1990; Lazarus & Folkman, 1984). Estas demandas, también conocidas como estresores laborales, pueden incluir la presión temporal, la sobrecarga de trabajo, el conflicto de roles, la falta de control sobre las tareas y la falta de apoyo social (Schaufeli & Peeters, 2000).

Desde la perspectiva de la psicología social y organizacional, el estrés laboral se entiende como un proceso dinámico en el cual las demandas del trabajo interactúan con los recursos personales y organizacionales disponibles para hacerles frente (Lazarus & Folkman, 1984; Selye, 1976). Este proceso puede resultar en tensiones psicológicas y físicas que afectan tanto el bienestar personal como el desempeño laboral. Por ejemplo, estudios han demostrado que niveles altos de estrés laboral pueden estar asociados con un mayor riesgo de problemas de salud mental, como ansiedad y depresión, así como con una menor satisfacción laboral y un mayor ausentismo laboral (Bakker & Demerouti, 2007; Siegrist, 1996).

En el ámbito policial, el estrés individual se define como una respuesta a las demandas y presiones del entorno laboral. Este estrés puede tener múltiples causas, incluyendo el riesgo físico, la presión emocional, la carga de trabajo y la falta de apoyo organizacional (Lieberman, 2002; Gershon, 2009). Además, factores como el conflicto de rol, la ambigüedad de rol y la exposición a eventos traumáticos contribuyen significativamente al estrés (Brown & Campbell, 1994).

El estrés prolongado en los policías puede llevar a problemas de salud mental y física, como ansiedad, depresión y problemas cardiovasculares (Ganster & Rosen, 2013). Además, el estrés puede afectar negativamente la toma de decisiones, la atención

y la memoria, comprometiendo la seguridad y la eficacia en el trabajo policial (McEwen & Akil, 2020). Evaluar el estrés individual y sus manifestaciones es esencial para desarrollar estrategias de intervención que promuevan el bienestar de los agentes (Violanti, 2017).

Estudios recientes han demostrado que los agentes que experimentan altos niveles de estrés presentan un mayor riesgo de desarrollar trastornos relacionados con el estrés, como el síndrome de burnout, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de baja realización personal (Maslach & Leiter, 2016). Estos efectos negativos no solo afectan la salud de los agentes, sino también su rendimiento laboral y la calidad del servicio que prestan a la comunidad (Kohan & Mazmanian, 2003).

Es necesario realizar estudios comparativos entre los diferentes cuerpos de seguridad para identificar variaciones en las causas y efectos del estrés. Estos estudios pueden ayudar a diseñar intervenciones específicas que aborden las necesidades particulares de cada grupo, ya que existen investigaciones que han mostrado que los policías con mayor experiencia tienden a manejar mejor el estrés debido a su mayor exposición y adaptación a situaciones de riesgo, mientras que los agentes novatos pueden necesitar más apoyo y formación en estrategias de afrontamiento (Violanti, 2019).

Modelo Karasek y su aplicación en el contexto laboral de los policías.

En la psicología social y organizacional, las demandas laborales y el control en el trabajo son conceptos esenciales que describen aspectos clave del entorno laboral y su impacto en los empleados. Las demandas laborales se refieren a las exigencias físicas, cognitivas y emocionales del trabajo, como la carga de trabajo, los plazos ajustados y las demandas emocionales (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek & Theorell, 1990). Por otro lado, el control en el trabajo se relaciona con la autonomía para tomar decisiones, la variedad de tareas y el uso de habilidades personales (Karasek & Theorell, 1990; Demerouti, 2001).

Estos conceptos son centrales en el Modelo Demanda-Control de Karasek, el cual sugiere que altas demandas laborales combinadas con bajo control pueden aumentar el estrés y el riesgo de problemas de salud laboral (Karasek & Theorell, 1990). Este modelo ha sido ampliamente utilizado para estudiar cómo las condiciones laborales afectan la salud y el bienestar de los trabajadores y además, proporciona un marco teórico esencial para comprender el estrés laboral y sus efectos en los trabajadores, incluidos los policías, ya que según Karasek y Theorell (1990), el estrés en el trabajo surge de la interacción entre las demandas del trabajo, el control que los individuos tienen sobre sus responsabilidades laborales y el apoyo social disponible en el entorno laboral. En situaciones donde las demandas son altas, el control es bajo y el apoyo social es escaso, se pueden experimentar niveles elevados de estrés (Johnson & Hall, 1988).

En el contexto policial, las demandas del trabajo son significativas e incluyen la exposición a situaciones peligrosas, la gestión de presiones emocionales y una carga laboral intensa. El control se refiere a la autonomía y la capacidad de los agentes para tomar decisiones sobre cómo abordar y manejar estas demandas y el apoyo social abarca el respaldo emocional y práctico que los agentes reciben de sus colegas, supervisores y la organización en general (Van der Doef & Maes, 1999).

Investigaciones recientes destacan la importancia de aumentar el control percibido por los policías sobre sus funciones y fortalecer el apoyo social y organizacional como estrategias efectivas para reducir el estrés laboral (Brough, 2019). La implementación de programas de capacitación que mejoren las habilidades de manejo del estrés y promuevan la resiliencia también ha demostrado ser beneficiosa en este contexto, ya que es esencial adaptar estas intervenciones a las necesidades específicas de cada cuerpo de seguridad, considerando las diferencias en las demandas del trabajo y los niveles de apoyo disponible (Bakker & Demerouti, 2017).

Un enfoque integrador que tome en cuenta las demandas del trabajo, el nivel de control y el apoyo social puede proporcionar un marco sólido para desarrollar políticas y prácticas organizacionales que promuevan el bienestar de los agentes. Por ejemplo,

facilitar la participación de los policías en la toma de decisiones y fomentar un entorno laboral colaborativo puede mejorar su percepción de control y apoyo, reduciendo así los niveles de estrés experimentados (Schaubroeck & Merritt, 1997).

Relación entre variables.

Demanda/Control en el Trabajo y Estrés.

Las demandas laborales en el ámbito policial son excepcionalmente altas debido a la naturaleza del trabajo, que incluye la exposición a situaciones peligrosas, la gestión de presiones emocionales intensas y una carga laboral considerable. Estas demandas están consistentemente asociadas con niveles elevados de estrés (Rajaratnam, 2022). Por ejemplo, Rajaratnam (2022) encontró que el 63% de los policías reportaron niveles de estrés moderados a altos debido a las demandas del trabajo, y este estrés estaba significativamente correlacionado con problemas de salud mental, como ansiedad y depresión.

Los agentes enfrentan riesgos significativos para su vida y seguridad en situaciones como enfrentamientos armados y persecuciones, lo cual contribuye al estrés (Violanti, 2006) y a esto debemos de añadirle la responsabilidad de garantizar la seguridad ciudadana que añade una capa adicional de presión emocional (Waters & Ussery, 2007) sin olvidarnos de la carga laboral excesiva, que puede llegar a ser abrumadora, con largas horas de trabajo y turnos nocturnos, lo cual lleva a fatiga crónica y afecta negativamente la salud física y mental de los agentes (Gershon, 2009).

Esta situación se agrava con la exposición a eventos traumáticos y el manejo de crisis humanitarias, contribuyendo a una mayor incidencia de enfermedades cardiovasculares y problemas de sueño entre los policías.

El estrés laboral en la policía tiene consecuencias significativas para la salud mental de los agentes y está correlacionado con síntomas de ansiedad y depresión también relacionado con que los policías tienen una tasa más alta de suicidio en comparación con otras profesiones, atribuida en parte a las demandas laborales (Rajaratnam, 2022; Lambert, 2010).

El control en el trabajo, definido como la autonomía para tomar decisiones y utilizar habilidades personales, emerge como una variable crucial en la mitigación del estrés laboral. Según el modelo Demanda-Control de Karasek (Karasek & Theorell, 1990), los trabajadores con alto control sobre su trabajo tienden a experimentar menos efectos negativos del estrés, incluso bajo altas demandas laborales. Este sentido de autonomía y competencia es especialmente vital en profesiones exigentes como la policía, donde el control en el trabajo actúa como un buffer contra el estrés (McCreary & Thompson, 2021).

Estudios recientes han demostrado que los policías con mayores niveles de control percibido en sus tareas reportan menores niveles de estrés y un mejor bienestar general (McCreary & Thompson, 2021). Además, se ha observado que la autonomía en la toma de decisiones está asociada con una mayor satisfacción laboral y una menor incidencia de burnout en profesionales de alto riesgo como los policías (Johnson, 2005).

Sin olvidar otro aspecto importante del control en el trabajo, su relación con la toma de decisiones bajo presión, ya que los agentes de policía que tienen la capacidad de utilizar su juicio y experiencia para resolver situaciones complejas suelen experimentar menos estrés debido a un mayor sentido de eficacia y control sobre sus acciones (Violanti, 2006).

Percepción de Riesgo y Estrategias de Afrontamiento.

La percepción de riesgo en el trabajo policial influye significativamente en las estrategias de afrontamiento adoptadas por los agentes, ya que esta se define como la evaluación subjetiva que hace un individuo sobre la probabilidad de ocurrencia de un evento adverso y la gravedad de sus posibles consecuencias (Schwarzer & Schulz, 2000).

Dentro del entorno policial, los agentes que perciben altos niveles de riesgo en su trabajo tienden a buscar más apoyo social y emplear estrategias de evitación para manejar el estrés (Schwarzer & Schulz, 2000). Investigaciones previas han demostrado que la percepción de riesgo elevada está asociada con un mayor uso de estrategias de afrontamiento pasivas. Burke (1993) encontró que los policías que consideran su trabajo

como altamente peligroso son más propensos a utilizar estrategias de afrontamiento pasivas, como la evitación, y menos propensos a emplear estrategias activas, como la resolución de problemas. Este patrón de afrontamiento puede afectar negativamente tanto el bienestar psicológico como el rendimiento laboral de los agentes.

Además, Anshel (2000) sugiere que la percepción de peligro puede llevar a una mayor utilización de estrategias de afrontamiento centradas en la emoción. Estas estrategias, que incluyen la búsqueda de apoyo emocional y la reestructuración cognitiva, son esenciales para manejar la carga emocional del trabajo, pero pueden no ser suficientes para resolver los problemas subyacentes. La dependencia excesiva de estas estrategias puede resultar en un ciclo de estrés crónico y agotamiento emocional, impactando negativamente la salud mental y física de los oficiales.

Percepción de Riesgo y el Modelo de Demanda-Control de Karasek.

La percepción de riesgo en el trabajo desempeña un papel mediador crucial entre las demandas laborales y el control percibido en el entorno laboral, según el modelo de demanda-control de Karasek (Karasek, 1979). Este modelo postula que el estrés laboral resulta de la interacción entre las demandas del trabajo y el control que los empleados sienten que tienen sobre sus tareas. En el contexto policial, donde las demandas laborales son frecuentemente altas, la percepción de riesgo puede influir significativamente en la sensación de control y, por ende, en los niveles de estrés experimentados por los agentes.

Los agentes de policía que perciben altos niveles de riesgo en su trabajo pueden sentir una disminución en el control percibido sobre sus circunstancias laborales. Esta percepción de riesgo elevada se asocia con una mayor sensación de impotencia y, como resultado, con un aumento del estrés laboral. Según Dollard y Bakker (2010), el apoyo social puede mitigar los efectos negativos del alto riesgo percibido y las altas demandas laborales, ya sea de otros colegas de profesión, supervisores o familiares, proporciona un recurso adicional que puede aumentar el sentido de control y reducir el impacto del estrés.

Investigaciones adicionales respaldan la importancia de dicho apoyo en el contexto del modelo de demanda-control de Karasek. Johnson (2005), por ejemplo, determinó que el apoyo social actúa como un moderador en la relación entre las demandas laborales y la percepción de riesgo, reduciendo el impacto negativo de las altas demandas en el bienestar psicológico. Este apoyo puede venir en forma de asesoramiento, ayuda práctica, o simplemente la presencia de alguien que escuche y ofrezca empatía. La disponibilidad de apoyo social adecuado permite a los policías manejar mejor el estrés y percibir un mayor control sobre sus tareas, lo que puede resultar en una disminución de los niveles de estrés general y una mejora en su bienestar psicológico.

Además, el modelo de demanda/control de Karasek también destaca la importancia de la autonomía laboral y la capacidad de tomar decisiones en el lugar de trabajo y en el contexto laboral de los agentes, aquellos que tienen mayor autonomía y control sobre sus decisiones tienden a experimentar menos estrés, incluso en entornos de alta demanda y riesgo. La percepción de control puede ser mejorada mediante políticas organizacionales que permitan a los policías tener una mayor influencia sobre sus tareas diarias y la toma de decisiones relacionadas con su trabajo (Karasek, 1979).

Estrategias de Afrontamiento y el Modelo de Demanda-Control de Karasek.

Las estrategias de afrontamiento y el modelo de demanda-control de Karasek están íntimamente relacionados en el contexto del trabajo policial. Según Karasek (1979), el modelo de demanda-control postula que altas demandas laborales combinadas con bajo control sobre el trabajo pueden resultar en estrés crónico y problemas de salud entre los trabajadores. Este modelo ha sido aplicado extensamente en diversos campos, incluyendo la policía, donde los agentes a menudo enfrentan altos niveles de demandas emocionales y físicas (Violanti & Aron, 1995).

Las estrategias de afrontamiento juegan un papel crucial en cómo los agentes de policía manejan estas demandas laborales, Carver (1989) indica que las estrategias de afrontamiento activas, como la búsqueda de apoyo social y la resolución de problemas,

pueden aumentar la percepción de control sobre la situación y reducir los niveles de estrés. Por el contrario, estrategias de afrontamiento pasivas como la evitación y la negación pueden resultar en una menor percepción de control y mayores niveles de estrés (Burke, 1993).

En estudios específicos sobre policías, Anshel (2000) encontró que los agentes que perciben altos niveles de riesgo en su trabajo tienden a emplear estrategias de afrontamiento centradas en la emoción, lo cual puede impactar negativamente en su salud mental y física, mientras que Dewe y Trenberth (2004) han destacado que las estrategias de afrontamiento efectivas pueden actuar como moderadoras entre las altas demandas laborales y el estrés, permitiendo a los policías gestionar mejor su carga de trabajo y mejorar su bienestar general.

En resumidas cuentas, la combinación de la percepción de riesgo, las estrategias de afrontamiento y el modelo de demanda-control de Karasek son cruciales para entender el bienestar laboral de los agentes de policía. Estos factores están interrelacionados, influenciando cómo los policías perciben y manejan las demandas laborales y emocionales, y, por ende, afectando su salud mental y física en contextos laborales exigentes y potencialmente peligrosos.

OBJETIVOS E HIPÓTESIS.

Objetivo general.

El objetivo general de esta investigación será analizar la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento del estrés en los cuerpos de seguridad del Estado y se buscará comprender cómo estas variables influyen en el estrés laboral de los agentes, con el fin de desarrollar intervenciones efectivas que mejoren su bienestar y rendimiento (Anshel, 2000; Violanti, 2017).

Objetivo específico.

En cuanto a los objetivos específicos, en primer lugar, se determinará cómo los agentes de los diferentes cuerpos de seguridad (Policía Nacional, Policía Local, Policía Autonómica y Guardia Civil) perciben los riesgos asociados a sus tareas diarias y esta evaluación se basará en instrumentos como la Evaluación Dimensional del Riesgo Percibido (EDRP-T) (Gershon, 2009).

Además, se analizarán las diversas estrategias que utilizarán los agentes para manejar el estrés laboral, diferenciando entre estrategias centradas en el problema y en la emoción utilizando el Test de Estrategias de Afrontamiento (Coping) para su identificación (Lazarus & Folkman, 1984; McCreary & Thompson, 2006).

Por otro lado, se cuantificarán los niveles de estrés individual entre los agentes, utilizando instrumentos validados como la Escala de Estrés Laboral Individual de Ivancevich y Matteson y la prueba de Demanda-Control de Karasek, ya que este análisis permitirá identificar los factores que contribuirán al estrés laboral y su intensidad (Karasek & Theorell, 1990).

También, se realizarán comparaciones entre los diferentes cuerpos de seguridad para identificar patrones y diferencias significativas en la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento con el objetivo de detectar las particularidades de cada cuerpo en términos de gestión del estrés (Cano, 2013; Violanti, 2019).

Y, por último, basándose en los hallazgos, se sugerirán políticas y prácticas organizacionales que puedan mitigar el estrés laboral y mejorar el bienestar de los agentes. Las intervenciones propuestas podrían incluir programas de formación en manejo del estrés y estrategias de resiliencia, así como mejoras en el apoyo social y organizacional (Brough & Biggs, 2015; Everly & Lating, 2013).

Hipótesis.

Hipótesis sobre la Percepción del Riesgo:

- **H1:** La percepción del riesgo no muestra diferencias significativas entre los cuerpos de seguridad, lo cual sugiere que la percepción del riesgo es uniforme entre los distintos cuerpos.
- **H2:** La percepción del riesgo es significativamente mayor en las mujeres que en los hombres dentro de los cuerpos de seguridad del Estado.

Hipótesis sobre las Estrategias de Afrontamiento:

- **H3:** Las estrategias de afrontamiento activas son utilizadas con mayor frecuencia por los agentes de la Policía Autonómica en comparación con los otros cuerpos de seguridad.
- **H4:** Las mujeres tienden a utilizar estrategias de afrontamiento centradas en la emoción con mayor frecuencia que los hombres en los cuerpos de seguridad del Estado.

Hipótesis sobre el Estrés Laboral:

- **H5:** Los niveles de estrés laboral son significativamente mayores en la Policía Autonómica comparado con la Policía Nacional.
- **H6:** Existe una correlación positiva significativa entre la percepción de riesgo y el nivel de estrés laboral en los agentes de los cuerpos de seguridad del Estado.

Hipótesis sobre la Demanda-Control:

- **H7:** No existen diferencias significativas en los niveles de demanda-control ya que es similar entre todos los cuerpos de seguridad del Estado.
- **H8:** La percepción de control en el trabajo está negativamente correlacionada con los niveles de estrés laboral en los cuerpos de seguridad del Estado.

MÉTODO.

Participantes.

La muestra del estudio está compuesta por agentes de los cuerpos de seguridad del Estado provenientes de diversas regiones de España. Se seleccionó una muestra representativa que incluye agentes de diferentes rangos jerárquicos, niveles de experiencia y áreas de especialización para obtener una comprensión exhaustiva y comparativa de la percepción de riesgo y las estrategias de afrontamiento en el ámbito policial.

El trabajo contó con la participación de 76 agentes, de los cuales un 30,30% pertenecen al cuerpo de la Guardia Civil, 17,10% a la Policía Autonómica, 31,60% al cuerpo de la Policía Nacional, además de un 21,10% de agentes de la Policía Local.

El objetivo ha sido capturar la diversidad inherente al trabajo policial, reflejada en los distintos roles y responsabilidades dentro de cada cuerpo. Para asegurar la representatividad y validez de los resultados, se ha empleado un muestreo estratificado proporcional los cuales se definen según el cuerpo de seguridad al que pertenecen los agentes (nacional, local, autonómico y guardia civil), el sexo y la antigüedad en el servicio. Esta metodología ha permitido que todas las subpoblaciones relevantes estén adecuadamente representadas en la muestra final (Creswell & Plano Clark, 2011).

La inclusión de agentes de todos los cuerpos de seguridad permite explorar cómo las percepciones y estrategias varían según las características individuales y organizacionales. Esto facilita la comparación entre distintos grupos y contribuye a identificar patrones significativos en la forma en que los policías enfrentan y gestionan los desafíos laborales diarios. Esta diversidad en la muestra no solo enriquece el análisis de datos, sino que también proporciona una visión integral de los factores que influyen en el bienestar y la eficacia laboral de los agentes en el contexto policial español. Asimismo, sirve como base para futuras investigaciones orientadas a optimizar políticas y prácticas organizacionales que promuevan un entorno de trabajo saludable y efectivo para los profesionales de la seguridad pública (Schafer, 2011).

Diseño del estudio.

El estudio se fundamentó en un diseño correlacional que empleó métodos cuantitativos para la recolección y análisis de datos. Este enfoque permitió explorar las relaciones entre variables específicas sin intervenir en las condiciones naturales del entorno estudiado, lo cual fue crucial para investigar la percepción de riesgo, las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés en los cuerpos de seguridad (Cohen, 2013; Endler & Parker, 1990).

Para evaluar estos aspectos, se utilizaron cuestionarios estructurados previamente validados en la literatura científica. Entre los instrumentos seleccionados se incluyeron la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1980), el cuestionario de Demanda-Control de Karasek, la Evaluación Dimensional del Riesgo Percibido (EDRP-T) y el cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (*Coping*) (Carver, 1989; Karasek & Theorell, 1990; Schwarzer & Schulz, 2000), los cuales se administraron a una muestra representativa de agentes de la Policía Nacional, Policía Local, Policía Autonómica y Guardia Civil como hemos mencionado con anterioridad.

El diseño correlacional exploró cómo la percepción de riesgo se relacionaba con las estrategias de afrontamiento utilizadas por los agentes y cómo estas, a su vez, se vinculaban con los niveles de estrés experimentados en el contexto policial. Este análisis fue fundamental para identificar patrones y correlaciones que pudieran influir en el bienestar y la eficacia laboral de los agentes de seguridad pública.

La triangulación de los datos obtenidos a través de estos métodos cuantitativos proporcionó una visión más completa y rica del fenómeno estudiado, permitiendo generalizar los resultados a diferentes contextos dentro de los cuerpos de seguridad en España (Creswell & Plano Clark, 2011).

Instrumentos de medición.

En este estudio, se emplearon varios instrumentos de medición validados para evaluar de manera precisa las variables fundamentales relacionadas con la percepción

de riesgo, las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés individual en los cuerpos de seguridad.

Percepción de Riesgo.

Para profundizar en el contenido y la información del apartado sobre la Percepción de Riesgo, se utilizó la Evaluación Dimensional del Riesgo Percibido (EDRP-T), un cuestionario compuesto por 25 ítems diseñado para evaluar la percepción subjetiva del riesgo entre los agentes de los cuerpos de seguridad. Este instrumento ha sido ampliamente utilizado en investigaciones previas para medir cómo los individuos perciben y evalúan las situaciones de peligro en su entorno laboral (Schwarzer & Schulz, 2000; González et al., 2015; Pérez & Martínez, 2018).

Uno de los aspectos evaluados por la EDRP-T es la probabilidad percibida de ocurrencia de situaciones de riesgo (A4). Aquí, los agentes deben valorar la posibilidad de que eventos adversos ocurran durante el desempeño de sus funciones, permitiendo capturar la percepción individual sobre la frecuencia con la que pueden enfrentar amenazas a su seguridad o la de otros.

Por otro lado, la EDRP-T también evalúa la gravedad percibida de las consecuencias asociadas con las situaciones de riesgo (A5). Este ítem ayuda a entender cómo los agentes priorizan y gestionan diferentes amenazas, considerando el impacto potencial en términos de daño físico, emocional o profesional (Fernández-Muñiz, 2012).

Otro aspecto crucial evaluado por la EDRP-T es el grado de control percibido sobre las situaciones de riesgo (A7) en el que se explora la percepción del agente sobre su capacidad para influir en el desarrollo de eventos peligrosos o manejar efectivamente las situaciones de riesgo cuando estas se presentan, lo cual puede influir significativamente en su respuesta ante desafíos laborales estresantes (Schwarzer & Schulz, 2000; Bravo, 2016).

Además, evalúa otros aspectos como el impacto potencial en un gran número de personas (A8), la temporalidad de las consecuencias nocivas (A9), y proporciona una

valoración cuantitativa del riesgo de accidentes o enfermedades graves (G1) mediante una escala visual (Rodríguez, 2014).

Esta visión multidimensional de la percepción del riesgo permite capturar cómo los agentes interpretan y responden a las amenazas en su entorno laboral, siendo esencial para diseñar intervenciones específicas destinadas a mejorar la seguridad y el bienestar de los agentes, así como para informar políticas organizacionales que puedan mitigar los riesgos percibidos y mejorar la gestión efectiva de situaciones de riesgo en los cuerpos de seguridad (Schwarzer & Schulz, 2000; González, 2015).

Estrategias de Afrontamiento (Coping).

Para evaluar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los agentes de los cuerpos de seguridad frente a situaciones estresantes, se utilizó el cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (Coping) desarrollado por Tobin (1989) y adaptado por Cano (2006). Este cuestionario consta de 40 ítems y ha sido ampliamente empleado en investigaciones previas para medir cómo los individuos gestionan y enfrentan el estrés en diversos contextos laborales y sociales (Carver, 1989).

Además, permite identificar tanto estrategias de afrontamiento activas como de evitación, evaluadas a través de una escala Likert que varía desde "Nunca" (0) hasta "Siempre" (4), proporcionando una evaluación detallada de la frecuencia con la que los individuos emplean cada estrategia.

Las estrategias activas incluyen el afrontamiento orientado a la solución de problemas y la reestructuración cognitiva, donde los individuos buscan activamente resolver los problemas y reinterpretar las situaciones estresantes de manera más positiva y adaptativa. Ejemplos de ítems que miden estas estrategias son "Me esforcé para resolver la situación" y "Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de forma diferente". Por otro lado, las estrategias de evitación comprenden la búsqueda de apoyo social, la evitación y la negación, donde los individuos intentan evitar o reducir la carga emocional de las situaciones estresantes mediante la distracción

o la minimización del problema. Ejemplos de ítems en esta categoría son "Traté de olvidar por completo el asunto" y "Evité estar con gente".

El cuestionario a su vez también utiliza subescalas específicas para cada tipo de estrategia de afrontamiento, proporcionando una medida detallada de la frecuencia con la que los individuos utilizan cada estrategia en respuesta al estrés laboral y, por otro lado, las subescalas incluyen afrontamiento orientado a la solución de problemas, reestructuración cognitiva, búsqueda de apoyo social, evitación y negación. Esta información es crucial para entender cómo los agentes de los cuerpos de seguridad manejan las demandas del trabajo y cómo estas estrategias pueden influir en su bienestar emocional y rendimiento laboral (Carver, 1989).

Nivel de Estrés Individual.

Para ahondar en el contenido y Nivel de Estrés Individual, se utilizó la Escala de Estrés Laboral Individual de Ivancevich y Matteson (IELI). Este cuestionario, compuesto por 30 ítems, está diseñado para evaluar el estrés percibido. Este test también ha sido ampliamente utilizado en investigaciones previas para medir cómo los individuos perciben y responden al estrés en su entorno laboral (Ivancevich & Matteson, 1980; Beehr & Newman, 1978; Cooper & Marshall, 1976).

El cuestionario evalúa diversas dimensiones del estrés laboral que son críticas para entender el impacto del estrés en contextos laborales complejos y estas dimensiones incluyen la claridad de las tareas, la carga de trabajo, la autoridad y responsabilidad percibida, así como las oportunidades de desarrollo y la percepción de apoyo organizacional.

Las categorías y los ítems específicos de la escala, según lo expuesto en el libro de Ivancevich y Matteson, son los siguientes:

- **Ambigüedad del rol:** Ítems 1, 7, 13, 19, 25. Estos ítems evalúan la claridad con la que los agentes entienden las tareas y objetivos de su puesto. Una puntuación alta indica una percepción de ambigüedad y falta de claridad, lo cual puede aumentar el estrés.

- **Roles conflictivos:** Ítems 2, 8, 14, 20, 26. Estos ítems miden la percepción de conflictos entre diferentes roles o expectativas dentro del trabajo. Una puntuación alta puede reflejar conflictos internos y aumentar el estrés laboral.
- **Sobrecarga del rol — cuantitativa:** Ítems 3, 9, 15, 21, 27. Estos ítems evalúan la percepción de los agentes sobre la cantidad de trabajo que deben realizar. Una puntuación alta refleja una percepción de carga de trabajo excesiva, contribuyendo significativamente al estrés laboral.
- **Sobrecarga del rol — cualitativa:** Ítems 4, 10, 16, 22, 28. Estos ítems miden la percepción de la complejidad y dificultad de las tareas asignadas. Una puntuación alta indica que las tareas son percibidas como excesivamente complejas o difíciles, lo que puede aumentar el estrés.
- **Desarrollo de la carrera:** Ítems 5, 11, 17, 23, 29. Este aspecto mide la percepción de los agentes sobre las oportunidades para progresar y mejorar sus habilidades dentro de la organización. Una puntuación baja puede reflejar una percepción de estancamiento y falta de desarrollo, lo que puede ser una fuente de estrés.
- **Responsabilidad por personas:** Ítems 6, 12, 18, 24, 30. Evalúa cómo los agentes perciben su responsabilidad sobre otras personas. Una puntuación alta puede indicar una percepción de exceso de responsabilidad, factores que aumentan el estrés.

Cada reactivo está asociado a un estresor específico del nivel individual. Para obtener una puntuación total en cada categoría, se deben sumar las respuestas de los ítems correspondientes dentro de cada una de las categorías mencionadas.

Demanda/Control (Karasek).

En el estudio, se utilizó también el Test de Demanda/Control desarrollado por Karasek para evaluar las demandas laborales y el control percibido por los agentes de seguridad pública en su entorno de trabajo (Karasek, 1979). A través de 29 ítems, este

instrumento es ampliamente reconocido en la investigación sobre salud ocupacional por su capacidad para identificar cómo las características del trabajo pueden influir en el estrés y el bienestar de los trabajadores.

El cuestionario de Karasek incluye ítems diseñados para medir múltiples dimensiones relacionadas con las demandas laborales y el control en el trabajo. Entre las dimensiones evaluadas se encuentran la carga de trabajo percibida, el ritmo de trabajo, la autonomía en la toma de decisiones y el nivel de apoyo social disponible en el entorno laboral (Karasek, 1979).

- **Carga de trabajo percibida (Ítems 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18):** Los agentes deben valorar la percepción de la cantidad y dificultad del trabajo que deben realizar. Una puntuación alta en estos ítems indica una percepción de carga de trabajo elevada, lo cual puede aumentar el estrés.
- **Ritmo de trabajo (Ítems 10, 15, 16):** Evalúa la velocidad y la constancia con la que los agentes deben trabajar. Una puntuación alta refleja un ritmo de trabajo rápido y exigente, que puede contribuir significativamente al estrés laboral.
- **Autonomía en la toma de decisiones (Ítems 5, 6, 7, 8):** Mide la libertad y el control que los agentes tienen sobre cómo realizan su trabajo. Una puntuación alta en estos ítems sugiere una mayor autonomía, lo cual puede reducir el estrés al permitir un mejor manejo de las demandas laborales.
- **Nivel de apoyo social (Ítems 19-29):** Estos ítems evalúan la percepción de apoyo y cohesión entre compañeros y supervisores. Una puntuación alta indica una percepción de alto nivel de apoyo social, que puede actuar como un factor protector contra el estrés.

El modelo de Demanda-Control propuesto por Karasek sugiere que la combinación de altas demandas laborales y bajo control sobre el trabajo puede ser especialmente estresante para los trabajadores, ya que limita su capacidad para manejar eficazmente las demandas del trabajo y puede aumentar el riesgo de estrés crónico y

otros problemas de salud asociados (Karasek, 1979). Además, el modelo destaca la importancia del apoyo social como un factor protector que puede mitigar los efectos negativos del estrés en el bienestar de los empleados.

Procedimiento.

La recopilación de datos se llevó a cabo en varias fases para asegurar una recolección exhaustiva y un análisis riguroso de la información.

Durante la primera fase, los cuestionarios fueron enviados a varios miembros de los cuerpos de seguridad del estado, incluyendo a varios agentes de la Policía Nacional, la Policía Local, la Policía Autonómica y la Guardia Civil, para de esta forma garantizar una participación amplia y diversa, utilizando un enfoque de muestreo no probabilístico y permitiendo así que cualquier agente interesado pudiera participar. Este enfoque abierto se justificó para captar una amplia gama de experiencias y percepciones, tal como recomiendan Dillman, Smyth, y Christian (2014) para maximizar la representatividad en estudios de encuesta.

Además, los cuestionarios fueron distribuidos en formato digital a través de Google Forms, lo cual facilitó la accesibilidad y una mayor tasa de respuesta. La utilización de una plataforma en línea garantizó que los cuestionarios pudieran completarse de manera anónima, asegurando la confidencialidad de las respuestas y reduciendo el sesgo de esta. Además, se proporcionaron instrucciones claras y concisas para asegurar que los participantes comprendieran cómo completarlos correctamente, siguiendo las mejores prácticas establecidas por Fink (2013) en el diseño de encuestas efectivas y se utilizó un lenguaje claro y directo para minimizar la posibilidad de malentendidos, siguiendo las recomendaciones de Bryman (2016) sobre la redacción de cuestionarios.

En una segunda fase, se procedió con la recolección y verificación de los cuestionarios completados a través de Google Forms. En esta fase se incluyó la verificación de la integridad y consistencia de las respuestas, eliminando aquellas que estuvieran incompletas o fueran incoherentes según los criterios de calidad de datos

establecidos por Fowler (2013). A su vez, la plataforma digital permitió una gestión eficiente y segura de las respuestas recibidas, facilitando el seguimiento del progreso de la recopilación de datos ya que todos ellos fueron volcados a Excel, lo que permitió un mejor manejo y organización de los datos.

Durante todo el procedimiento, se mantuvieron estrictas consideraciones éticas, garantizando la voluntariedad de la participación y la confidencialidad de los datos personales, conforme a las directrices de la American Psychological Association (APA, 2017). Los participantes fueron informados sobre el propósito del estudio, la naturaleza de su participación y sus derechos, asegurando un proceso transparente y ético en la recolección de datos.

Posteriormente, los datos recopilados fueron preparados y codificados para su análisis en un proceso que incluyó la verificación de la exactitud de las respuestas y la conversión de las respuestas cualitativas en datos cuantitativos, siguiendo las pautas de Field (2013) para la preparación de datos en estudios. La codificación se realizó de manera sistemática a través del software de IBM “SPSS” y JASP para facilitar el posterior análisis estadístico, empleando así técnicas de codificación doble para asegurar la consistencia y reducir el error humano, tal como recomiendan Miles, Huberman, y Saldaña (2014).

Este enfoque detallado y sistemático en el procedimiento de recopilación de datos proporcionó una base sólida para el análisis posterior, contribuyendo a la validez y confiabilidad de los resultados del estudio ya que la utilización de Google Forms, SPSS o JASP no solo facilitó la accesibilidad y la gestión eficiente de los datos, sino que también garantizó una mayor precisión y seguridad en la recolección de información, como sugieren Phellas, Bloch, y Seale (2011).

RESULTADOS.

En este estudio, se presentan los hallazgos derivados del análisis de los datos recolectados, en los que se examinaron los resultados de las variables clave del estudio que hemos mencionado con anterioridad.

Como consecuencia, se utilizaron diversas técnicas estadísticas en las que se incluyen el análisis descriptivo, la comparación de medias mediante la prueba T-test, el análisis de varianza (ANOVA), las correlaciones de Pearson o la regresión lineal, para evaluar las relaciones y diferencias significativas entre las variables.

Análisis Descriptivo.

En primer lugar, este estudio se ha llevado a cabo para obtener una visión clara y detallada de las características y la composición de la muestra estudiada, lo cual ha permitido identificar distribuciones sobre cómo se repartían los participantes en función de variables clave como categoría profesional, género, edad y antigüedad, ayudando a entender mejor la estructura de la muestra.

Este enfoque también permitió observar tendencias y patrones dentro de la población estudiada, siendo esencial para identificar diferencias significativas y potenciales puntos de interés o preocupación.

Tabla 1

Distribución por categoría profesional.

Categoría P.	N	%	% Acum.
Local	16	21.053	21.053
Nacional	25	32.895	53.947
Civil	22	28.947	82.895
Autonómica	13	17.105	100.000

La Tabla 1 muestra la distribución de los 76 trabajadores del estudio según su categoría profesional en la que se observa que el 32.9% de los participantes pertenecen a la Policía Nacional, seguida de la Guardia Civil con un 28.9%.

Por otro lado, la Policía Local representa el 21.1% de la muestra, mientras que la Policía Autonómica constituye el 17.1%, lo que indica una mayor representación de la Policía Nacional y Guardia Civil, reflejando su tamaño y presencia en el Estado, y una menor representación de la Policía Autonómica, posiblemente debido a su ámbito de actuación más limitado.

Tabla 2

Distribución por género.

Sexo	N	%	% Valid.	% Acum.
Hombre	50	65.789	65.789	65.789
Mujer	26	34.211	34.211	100.000
Total	76	100.000		

En cuanto al género, representado en la Tabla 2, se observa una predominancia masculina en la muestra. De los 76 trabajadores, el 65.8% son hombres y el 34.2% son mujeres y esta distribución podría también reflejar la tendencia histórica de predominancia masculina en los cuerpos de seguridad debido a factores socioculturales y estructurales.

Tabla 3

Estadísticas descriptivas de la edad y antigüedad.

Medidas	Edad	Antigüedad
Validos	76	76
Media	39.658	13.237

Medidas	Edad	Antigüedad
Desviación Estándar	8.679	9.673
Mínimo	24.000	1.000
Máximo	59.000	40.000

La Tabla 3 presenta las estadísticas descriptivas de la edad y la antigüedad de los trabajadores. La edad media es de 39.66 años, con una desviación estándar de 8.679, con valores que oscilan entre 24 y 59 años, mientras que, en términos de antigüedad en el puesto, la media es de 13.24 años, con una desviación estándar de 9.673, y unos valores que varían entre 1 y 40 años.

Esta variabilidad en la edad y la antigüedad indica una muestra diversa en términos de experiencia y tiempo de servicio, lo cual es importante para capturar una amplia gama de percepciones y experiencias laborales.

Comparación de Medias.

La prueba T-test que veremos a continuación se ha realizado con el fin de comparar las medias de dos grupos y determinar si existen diferencias significativas entre ellos. Específicamente, se ha utilizado para comparar medias entre hombres y mujeres, ayudando así a identificar si estas son significativamente diferentes entre sí.

Además, permite evaluar hipótesis sobre las diferencias entre dos poblaciones, como cuando se espera que un grupo experimente más estrés que otro, confirmando si esta diferencia es estadísticamente significativa.

Este test también considera la variabilidad dentro de cada grupo, proporcionando un análisis más robusto de las diferencias entre las medias. Asimismo, determina la significancia estadística, indicando si las diferencias observadas son probablemente reales y no debidas al azar, lo cual ayuda a validar los resultados de la investigación además de que se puede aplicar en diversos contextos y variables, como comparar niveles de estrés, satisfacción laboral o rendimiento entre dos grupos, lo que lo

convierte en una herramienta fundamental en la investigación para confirmar si las diferencias entre dos grupos son estadísticamente significativas, permitiendo hacer inferencias más precisas y confiables sobre los agentes.

Tabla 4

Prueba T-test. Comparación por género para estrategias de afrontamiento, estrés, demanda-control y percepción del riesgo.

Escalas	Sexo	N	Media	Desviación Estándar	Error Estándar	Coefficiente Variación
Coping	Hombre	50	1.952	0.382	0.054	0.195
	Mujer	26	2.116	0.453	0.089	0.214
Estrés	Hombre	50	2.401	1.041	0.147	0.433
	Mujer	26	2.556	0.771	0.151	0.302
Demanda-control	Hombre	50	2.864	0.280	0.040	0.098
	Mujer	26	2.927	0.400	0.078	0.137
Riesgo percibido	Hombre	50	4.710	0.607	0.086	0.129
	Mujer	26	4.846	0.688	0.135	0.142

Así mismo, la Tabla 4 muestra los resultados de la prueba T-test para las variables de estrategias de afrontamiento (Coping), estrés, demanda-control y percepción del riesgo comparando a hombres y mujeres. Se observa que, en estrategias de afrontamiento, las mujeres tienen una media de 2.116 con una desviación estándar de 0.453, mientras que los hombres tienen una media de 1.952 con una desviación estándar de 0.382, lo que sugiere que las mujeres utilizan estrategias de afrontamiento ligeramente más frecuentemente que los hombres. Esta diferencia puede ser atribuida a diferencias de género en la socialización y en cómo se manejan emocionalmente las situaciones de estrés.

En cuanto al estrés, las mujeres reportan una media de 2.556 con una desviación estándar de 0.771, mientras que los hombres tienen una media de 2.401 con una desviación estándar de 1.041, lo que indica que las mujeres experimentan niveles de estrés ligeramente más altos que los hombres, lo cual podría estar relacionado con múltiples factores, incluyendo mayores responsabilidades familiares y expectativas laborales.

Para la variable demanda-control, la media para las mujeres es de 2.927 con una desviación estándar de 0.400, mientras que para los hombres es de 2.864 con una desviación estándar de 0.280. Esto muestra que las mujeres perciben un mayor nivel de demanda y control en su trabajo, lo que podría estar relacionado con la necesidad de demostrar competencias en entornos tradicionalmente dominados por hombres.

Finalmente, en la percepción del riesgo, las mujeres tienen una media de 4.846 con una desviación estándar de 0.688, mientras que los hombres tienen una media de 4.710 con una desviación estándar de 0.607. Esta diferencia sugiere que las mujeres perciben un mayor riesgo en sus tareas, lo cual podría ser influenciado por una mayor sensibilidad a los peligros potenciales en el entorno laboral.

Por otro lado, se utilizó el análisis ANOVA para identificar diferencias significativas entre las categorías profesionales en diversas variables clave.

El ANOVA es útil para comparar más de dos grupos simultáneamente, lo cual es crucial en este estudio donde se examinan varias categorías profesionales. Este análisis permitió determinar si las diferencias observadas en el estrés, demanda-control, estrategias de afrontamiento y percepción del riesgo entre los distintos cuerpos de seguridad eran estadísticamente significativas.

Tabla 5

ANOVA – Estrés por categoría profesional.

Categoría P.	N	Media	Desviación Estándar	Error Estándar	Coefficiente Variación
Autonómica	13	2.949	0.771	0.214	0.261
Civil	22	2.533	1.018	0.217	0.402
Local	16	2.640	0.928	0.232	0.351
Nacional	25	2.009	0.860	0.172	0.428

Tal y como observamos en la Tabla 5 en consonancia con la variable del estrés la Policía Autónoma presenta una media de 2.949 con una desviación estándar de 0.771, lo que es significativamente más alto comparado con los otros cuerpos. Por otro lado, la Guardia Civil tiene una media de 2.533 con una desviación estándar de 1.018, mientras que la Policía Local obtiene una media de 2.640 con una desviación estándar de 0.928, y la Policía Nacional la media más baja de 2.009 con una desviación estándar de 0.860. Estas diferencias pueden reflejar las distintas responsabilidades y presiones asociadas a cada cuerpo, así como las diferencias en recursos, formación y apoyo organizacional disponibles para los miembros de estos cuerpos de seguridad.

Tabla 6

ANOVA – Demanda/Control por categoría profesional.

Categoría P.	N	Media	Desviación Estándar	Error Estándar	Coefficiente Variación
Autonómica	13	2.978	0.370	0.103	0.124
Civil	22	2.898	0.451	0.096	0.156
Local	16	2.844	0.219	0.055	0.077
Nacional	25	2.853	0.214	0.043	0.075

En la variable demanda-control (Tabla 6), la Policía Autónoma tiene una media de 2.978 con una desviación estándar de 0.370 y la Guardia Civil de 2.898 con una desviación de 0.451. Por otro lado, la Policía Local tiene una media de 2.844 con una desviación estándar de 0.219 mientras que la Nacional tiene una media de 2.853 con una desviación de 0.214. Estas diferencias menores entre las categorías profesionales indican que, a pesar de las variaciones en los niveles de estrés, las percepciones de demanda y control en el trabajo son relativamente consistentes entre los distintos cuerpos.

Tabla 7

ANOVA – Estrategias de afrontamiento por categoría profesional.

Categoría P.	N	Media	Desviación Estándar	Error Estándar	Coficiente Variación
Autonómica	13	2.175	0.427	0.118	0.196
Civil	22	2.111	0.350	0.075	0.166
Local	16	1.794	0.467	0.117	0.260
Nacional	25	1.969	0.372	0.074	0.189

En estrategias de afrontamiento (Tabla 7), la Policía Autónoma muestra la media más alta con 2.175 y una desviación estándar de 0.427, seguida de la Guardia Civil con una media de 2.111 y una desviación estándar de 0.350. La Policía Local tiene la media más baja con 1.794 y una desviación estándar de 0.467, mientras que la Policía Nacional tiene una media de 1.969 con una desviación estándar de 0.372. Estas diferencias pueden reflejar variaciones en la formación, apoyo y cultura organizacional en cuanto a la gestión del estrés.

Tabla 8

ANOVA – Percepción del riesgo por categoría profesional.

Categoría P.	N	Media	Desviación Estándar	Error Estándar	Coficiente Variación
Autonómica	13	4.715	0.653	0.181	0.138
Civil	22	4.759	0.586	0.125	0.123
Local	16	4.831	0.432	0.108	0.089
Nacional	25	4.728	0.788	0.158	0.167

Finalmente, en la percepción del riesgo percibido, la Policía Local tiene la media más alta con 4.831 y una desviación estándar de 0.432, lo cual podría estar relacionado con las tareas específicas y el contexto operativo de estos cuerpos. Por otro lado, la Guardia Civil tiene una media de 4.759 con una desviación estándar de 0.586, la Policía Autónoma una media de 4.715 con una desviación estándar de 0.653, y la Policía Nacional una media de 4.728 con una desviación de 0.788. De esta manera y analizando las diferencias estas pueden ser atribuidas a los distintos tipos de riesgos a los que se enfrentan los diferentes cuerpos de seguridad en sus respectivas funciones.

Por otro lado, como complemento a este estudio y con el objetivo de comprender si existen diferencias significativas entre estas categorías profesionales, realizamos un análisis comparativo entre ellas.

Tabla 9

Comparaciones Post Hoc (ANOVA) - Estrés

Categoría P.		Diferencia Medias	Error Estándar	t	p _{Tukey}
Guardia Civil	Policía Autónoma	-0.439	0.316	-1.387	0.512
	Policía Local	-0.129	0.297	-0.436	0.972
	Policía Nacional	0.500	0.266	1.881	0.245
Policía Autónoma	Policía Local	0.309	0.340	0.908	0.800

Comparaciones Post Hoc (ANOVA) - Estrés

Categoría P.		Diferencia Medias	Error Estándar	t	p _{Tukey}
	Policía Nacional	0.939	0.314	2.991	0.019
Policía Local	Policía Nacional	0.630	0.294	2.141	0.150

Nota. P-valor ajustado para comparar una familia de 4.

De las comparaciones realizadas, se destaca la diferencia en los niveles de estrés entre la Policía Autónoma y la Policía Nacional, ya que es significativa ($t = 2.991$, $p = 0.019$), con la Policía Autónoma mostrando niveles de estrés más altos (diferencia de medias = 0.939).

Por el contrario, no se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés entre las otras categorías profesionales analizadas, como la Guardia Civil y la Policía Autónoma ($t = -1.387$, $p = 0.512$), la Guardia Civil y la Policía Local ($t = -0.436$, $p = 0.972$), la Guardia Civil y la Policía Nacional ($t = 1.881$, $p = 0.245$), la Policía Autónoma y la Policía Local ($t = 0.908$, $p = 0.800$), y la Policía Local y la Policía Nacional ($t = 2.141$, $p = 0.150$).

Estos hallazgos sugieren que la Policía Autónoma puede estar enfrentando factores de estrés únicos o más intensos en comparación con la Policía Nacional, lo cual podría ser un área de interés para futuras investigaciones y potenciales intervenciones.

Tabla 10

Comparaciones Post Hoc - Coping

Categoría P.		Diferencia Medias	Error Estándar	t	p _{Tukey}
Guardia Civil	Policía Autónoma	-0.079	0.138	-0.574	0.940
	Policía Local	0.302	0.130	2.327	0.101
	Policía Nacional	0.118	0.116	1.011	0.744
Policía Autónoma	Policía Local	0.381	0.149	2.562	0.059

Comparaciones Post Hoc - Coping

Categoría P.		Diferencia Medias	Error Estándar	t	p _{Tukey}
	Policía Nacional	0.197	0.137	1.435	0.482
Policía Local	Policía Nacional	-0.184	0.129	-1.434	0.483

Nota. P-valor ajustado para comparar una familia de 4.

De las comparaciones realizadas no se encontraron diferencias significativas en las estrategias de afrontamiento (coping) entre las distintas categorías profesionales analizadas. Específicamente, la diferencia en las estrategias de afrontamiento entre la Guardia Civil y la Policía Autónoma fue de -0.079 ($t = -0.574$, $p = 0.940$), entre la Guardia Civil y la Policía Local fue de 0.302 ($t = 2.327$, $p = 0.101$), y entre la Guardia Civil y la Policía Nacional fue de 0.118 ($t = 1.011$, $p = 0.744$).

Asimismo, la diferencia en las estrategias de afrontamiento entre la Policía Autónoma y la Policía Local fue de 0.381 ($t = 2.562$, $p = 0.059$), entre la Policía Autónoma y la Policía Nacional fue de 0.197 ($t = 1.435$, $p = 0.482$), y entre la Policía Local y la Policía Nacional fue de -0.184 ($t = -1.434$, $p = 0.483$), lo sugiere que las estrategias de afrontamiento son similares entre la Guardia Civil, la Policía Autónoma, la Policía Local y la Policía Nacional, ya que no se encontraron diferencias significativas en ninguna de las comparaciones.

Tabla 11

Comparaciones Post Hoc – Demanda/control

Categoría P.		Diferencia Medias	Error Estándar	t	p _{Tukey}
Guardia Civil	Policía Autónoma	-0.089	0.114	-0.778	0.864
	Policía Local	0.046	0.107	0.429	0.973
	Policía Nacional	0.030	0.096	0.314	0.989
Policía Autónoma	Policía Local	0.134	0.122	1.097	0.693
	Policía Nacional	0.119	0.113	1.050	0.721

Comparaciones Post Hoc – Demanda/control

Categoría P.		Diferencia Medias	Error Estándar	t	p _{Tukey}
Policía Local	Policía Nacional	-0.016	0.106	-0.148	0.999

Nota. P-valor ajustado para comparar una familia de 4.

De las comparaciones realizadas en la variable de demanda/control sucede lo mismo que con la anterior variable ya que no se encontraron diferencias significativas entre las distintas categorías profesionales analizadas. Específicamente, la diferencia en la percepción de demanda/control entre la Guardia Civil y la Policía Autónoma fue de -0.089 ($t = -0.778$, $p = 0.864$), entre la Guardia Civil y la Policía Local fue de 0.046 ($t = 0.429$, $p = 0.973$), y entre la Guardia Civil y la Policía Nacional fue de 0.030 ($t = 0.314$, $p = 0.989$).

Asimismo, la diferencia en la percepción de demanda/control entre la Policía Autónoma y la Policía Local fue de 0.134 ($t = 1.097$, $p = 0.693$), entre la Policía Autónoma y la Policía Nacional fue de 0.119 ($t = 1.050$, $p = 0.721$), y entre la Policía Local y la Policía Nacional fue de -0.016 ($t = -0.148$, $p = 0.999$).

Por lo que estos resultados sugieren que la percepción de demanda/control es similar entre todos los cuerpos, ya que tampoco se encontraron diferencias significativas en ninguna de las comparaciones.

Tabla 12

Comparaciones Post Hoc -Riesgo percibido

Categoría P.		Diferencia Medias	Error Estándar	t	p _{Tukey}
Guardia Civil	Policía Autónoma	0.041	0.224	0.184	0.998
	Policía Local	-0.075	0.210	-0.355	0.984
	Policía Nacional	0.027	0.188	0.145	0.999
Policía Autónoma	Policía Local	-0.116	0.241	-0.480	0.963
	Policía Nacional	-0.014	0.222	-0.062	1.000

Comparaciones Post Hoc -Riesgo percibido

Categoría P.		Diferencia Medias	Error Estándar	t	p _{Tukey}
Policía Local	Policía Nacional	0.102	0.208	0.490	0.961

Nota. P-valor ajustado para comparar una familia de 4.

De las comparaciones realizadas en la variable de riesgo percibido no se encontraron diferencias significativas, la diferencia entre la Guardia Civil y la Policía Autónoma fue de 0.041 ($t = 0.184$, $p = 0.998$), entre la Guardia Civil y la Policía Local fue de -0.075 ($t = -0.355$, $p = 0.984$), y entre la Guardia Civil y la Policía Nacional fue de 0.027 ($t = 0.145$, $p = 0.999$) y tampoco se encontraron diferencias significativas en las comparaciones entre la Policía Autónoma y la Policía Local (-0.116 , $t = -0.480$, $p = 0.963$), entre la Policía Autónoma y la Policía Nacional (-0.014 , $t = -0.062$, $p = 1.000$), y entre la Policía Local y la Policía Nacional (0.102, $t = 0.490$, $p = 0.961$).

Nuevamente, estos resultados, junto con los análisis de las variables de estrategias de afrontamiento (coping) y demanda/control, sugieren que no hay diferencias significativas en estas tres variables entre la Guardia Civil, la Policía Autónoma, la Policía Local y la Policía Nacional.

Por lo que, en definitiva, las comparaciones post-hoc realizadas después del ANOVA han permitido identificar que, aunque se observan algunas tendencias, la única diferencia significativa encontrada es en los niveles de estrés entre la Policía Autónoma y la Policía Nacional.

Correlaciones.

El uso de las correlaciones de Pearson está justificado en esta investigación por varias razones ya que es ideal para detectar relaciones lineales entre variables continuas y en este estudio se pretende entender cómo variables como el estrés, demanda-control, estrategias de afrontamiento y percepción del riesgo se relacionan entre sí, y si estas relaciones son lineales.

Además, las variables estudiadas son todas de tipo continuo, lo que hace que la correlación de Pearson sea especialmente adecuada para este tipo de datos, permitiendo una evaluación precisa de la relación entre ellas porque este método no solo mide la existencia de una relación entre dos variables, sino también la fuerza y dirección de esta relación, proporcionando una visión detallada de cómo una variable puede aumentar o disminuir en relación con otra, lo cual es crucial para comprender las dinámicas entre las variables estudiadas.

Utilizando las correlaciones de Pearson, se pueden identificar patrones importantes que podrían no ser evidentes a simple vista, lo cual es esencial para descubrir interacciones subyacentes entre las variables que pueden influir en el comportamiento y percepciones de los participantes. Es más, es una técnica estadística relativamente simple y sus resultados son fáciles de interpretar, lo que facilita la comunicación de los hallazgos a una audiencia amplia, incluyendo aquellos sin un profundo conocimiento estadístico.

Tabla 13

Correlaciones de Pearson entre las variables estrés, demanda-control, estrategias de afrontamiento y riesgo percibido.

Variable		Estrés	Demanda-control	Coping	Riesgo percibido
Estrés	Pearson's r	—			
	p-value	—			
Demanda - Control	Pearson's r	-0.060	—		
	p-value	0.607	—		
Coping	Pearson's r	0.066	0.339	—	
	p-value	0.572	0.003	—	
Riesgo percibido	Pearson's r	-0.123	0.164	-0.025	—

Correlaciones de Pearson entre las variables estrés, demanda-control, estrategias de afrontamiento y riesgo percibido.

Variable	Estrés	Demanda-control	Coping	Riesgo percibido
p-value	0.289	0.158	0.827	—

Así pues, el análisis de correlaciones presente en la Tabla 13, revela que no existe una relación significativa entre el estrés y la demanda-control con un coeficiente de correlación de -0.060 y un p-valor de 0.607, lo que sugiere que los niveles de estrés reportados por los trabajadores no están significativamente relacionados con sus percepciones de las demandas y el control en el trabajo. En la mayoría de los estudios, un p-valor menor a 0.05 se considera estadísticamente significativo, lo que indicaría que la correlación observada es poco probable que haya ocurrido por azar y que probablemente exista una verdadera relación entre las variables. Sin embargo, un p-valor de 0.607 es mucho mayor que 0.05, lo que significa que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación entre las variables. Por lo tanto, la correlación observada no se considera estadísticamente significativa.

De manera similar, no se encontró una correlación significativa entre el estrés y las estrategias de afrontamiento (Coping), con un coeficiente de 0.066 y un p-valor de 0.572, ni entre el estrés y el riesgo percibido ya que cuentan con un coeficiente de -0.123 y un p-valor de 0.289.

Estos resultados indican que las percepciones de estrés no están directamente relacionadas con las estrategias de afrontamiento empleadas ni con la percepción del riesgo entre los trabajadores de los cuerpos de seguridad.

Sin embargo, sí que se observó una correlación significativa entre demanda-control y estrategias de afrontamiento (Coping), con un coeficiente de 0.339 y un p-valor de 0.003. Esta relación sugiere que cuando los trabajadores perciben que tienen más control sobre sus tareas y que las demandas son manejables, tienden a utilizar

mejores estrategias de afrontamiento. Este hallazgo puede explicarse por la teoría del modelo demanda-control, que postula que un mayor control en el trabajo puede reducir el estrés y facilitar el uso de estrategias de afrontamiento más efectivas. La percepción de tener un control adecuado sobre el entorno laboral permite a los trabajadores sentirse más capacitados para manejar las situaciones de estrés y utilizar estrategias proactivas para gestionar sus desafíos laborales.

Además, no se encontraron correlaciones significativas entre demanda-control y riesgo percibido, ni entre estrategias de afrontamiento (Coping) y riesgo percibido, ya que obtuvieron coeficientes de 0.164 y -0.025 respectivamente, y p-valores de 0.158 y 0.827. Estos resultados indican que las percepciones de demanda y control en el trabajo, así como las estrategias de afrontamiento utilizadas, no están directamente relacionadas con cómo los trabajadores perciben los riesgos en su entorno laboral.

En definitiva, el análisis de correlaciones sugiere que las percepciones de demanda y control en el trabajo están significativamente relacionadas con el uso de estrategias de afrontamiento, mientras que las percepciones de estrés y riesgo no muestran una relación directa con las demás variables estudiadas. Estos hallazgos destacan la importancia de fomentar un entorno laboral donde los trabajadores sientan que tienen un adecuado control sobre sus tareas, lo que puede facilitar la implementación de estrategias de afrontamiento más efectivas y, potencialmente, reducir los niveles de estrés.

Regresión Lineal.

El uso de la regresión lineal permite cuantificar la relación entre la variable dependiente, en este caso el estrés, y las variables independientes como demanda-control, estrategias de afrontamiento (Coping) y riesgo percibido, ayudando a entender cómo cambian los niveles de estrés en función de estas variables. Además, es útil para hacer predicciones sobre la variable dependiente, permitiendo predecir los grados de estrés basados en diferentes niveles de las variables independientes. Además, evalúa la magnitud y dirección del impacto de cada variable independiente sobre la variable

dependiente, identificando así qué factores tienen un efecto significativo sobre el estrés y en qué medida.

Este análisis permite controlar el efecto de múltiples variables independientes al incluirlas en el modelo, ayudando a aislar el impacto de cada variable sobre el estrés y proporcionando un análisis más preciso. Asimismo, la regresión lineal ofrece valores p (p-values) y coeficientes que indican si las relaciones observadas son estadísticamente significativas, ayudando a identificar qué variables tienen un impacto real sobre el estrés. Además, es un método estadístico relativamente simple y fácil de interpretar, con resultados intuitivos que proporcionan una comprensión clara de la relación entre las variables.

Tabla 14

Regresión lineal con la variable estrés.

Modelo	Variable	B	Error estándar	β	t	p
H ₀	(Intercepto)	2.454	0.110		22.411	< .001
H ₁	(Intercepto)	3.437	1.238		2.777	0.007
	Demanda-control	-0.211	0.370	-0.072	-0.569	0.571
	Coping	0.203	0.288	0.087	0.703	0.484
	Riesgo percibido	-0.164	0.178	-0.109	-0.921	0.360

El coeficiente del intercepto ($B = 3.437$, $p = 0.007$) es significativo, lo que indica que cuando todas las variables predictoras son iguales a cero, el nivel de estrés predicho es de 3.437 unidades. Este valor de intercepto es importante para el modelo, ya que proporciona un punto de referencia para interpretar el impacto de las variables predictoras.

El coeficiente no estandarizado para Demanda/Control es -0.211 con un p-valor de 0.571. Esto sugiere que, manteniendo constantes las demás variables, un aumento de una unidad en Demanda/Control se asocia con una disminución de 0.211 unidades en el estrés. Sin embargo, este efecto no es estadísticamente significativo, lo que implica que la relación observada podría ser producto del azar y no representa una relación consistente en la población estudiada. Este resultado puede reflejar la complejidad de cómo la percepción de control y las demandas laborales influyen en el estrés, sugiriendo la necesidad de considerar otros factores o interacciones que no fueron incluidos en el modelo.

Para la variable coping, el coeficiente no estandarizado es 0.203 con un p-valor de 0.484, lo que indica que, controlando por las demás variables, un aumento de una unidad en coping se asocia con un aumento de 0.203 unidades en el estrés. Al igual que con Demanda/Control, este resultado no es estadísticamente significativo. Este hallazgo podría ser explicado por la posibilidad de que las estrategias de afrontamiento, aunque sean empleadas más frecuentemente, no siempre resultan efectivas en reducir el estrés percibido, o que su efectividad varía considerablemente entre los individuos y situaciones específicas.

El coeficiente no estandarizado para Riesgo es -0.164 con un p-valor de 0.360, lo que sugiere que, manteniendo constantes las otras variables, un aumento de una unidad en Riesgo se asocia con una disminución de 0.164 unidades en el estrés. Este resultado tampoco es estadísticamente significativo, indicando que la percepción del riesgo no tiene un impacto claro y directo en los niveles de estrés reportados por los trabajadores. Esta falta de significancia puede deberse a la naturaleza subjetiva de la percepción del riesgo y a cómo diferentes individuos internalizan y reaccionan a los riesgos percibidos.

En definitiva, ninguno de los predictores (Demanda/Control, Coping y Riesgo percibido) muestra una relación significativa con el Estrés en este modelo. Esto sugiere que el modelo en su conjunto no explica una cantidad significativa de la varianza en el

estrés, como lo indican los bajos valores de R^2 y los valores no significativos de los coeficientes de regresión. Estos resultados subrayan la complejidad de los factores que influyen en el estrés laboral y la necesidad de incluir otras variables o enfoques metodológicos para entender mejor las dinámicas subyacentes. Es posible que factores adicionales, como el apoyo social, la resiliencia personal o la cultura organizacional, jueguen roles cruciales en la determinación de los niveles de estrés y deban ser considerados en futuros estudios.

Pruebas de Fiabilidad.

El estudio de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach se ha utilizado para evaluar la consistencia interna de las escalas empleadas, asegurando así la validez y fiabilidad de las medidas, ya que la consistencia interna es un aspecto crucial para la credibilidad del estudio, permitiendo confirmar que los ítems de cada escala miden de manera coherente el constructo teórico que se pretende evaluar.

El propósito del estudio de fiabilidad es evaluar si los ítems de cada escala son coherentes entre sí y miden el mismo concepto de manera consistente, ya que un alto valor de Alfa de Cronbach indica que los ítems están bien correlacionados y que la escala es fiable.

Al evaluar la fiabilidad de las escalas, se asegura que las medidas utilizadas son válidas para la población estudiada, lo que significa que los resultados obtenidos son precisos y reflejan de manera adecuada los constructos teóricos de estrés, demanda-control, estrategias de afrontamiento y riesgo percibido.

Además, el análisis de fiabilidad ayuda a identificar escalas que pueden necesitar ajustes, ya que una baja consistencia interna en una escala sugiere que los ítems pueden no estar midiendo el concepto de manera adecuada, lo que puede requerir la revisión o reformulación de los ítems.

Tabla 15

Fiabilidad de las escalas

Escalas	Fiabilidad α	Items
Estrés	,925	30
Demanda-control	,843	29
Coping	,888	40
Riesgo percibido	,564	10

La escala de estrés presenta un Alfa de Cronbach de 0.925 con 30 ítems, lo que indica una alta consistencia interna. Un valor de Alfa de Cronbach superior a 0.9 sugiere que los ítems de la escala miden de manera muy consistente el constructo de estrés en la muestra de trabajadores. Este alto nivel de fiabilidad indica que la escala es robusta y que los ítems son coherentes entre sí, proporcionando una medida fiable del estrés experimentado por los participantes. La alta consistencia interna puede ser atribuida a la claridad y especificidad de los ítems, así como a la relevancia de estos en capturar diferentes aspectos del estrés laboral.

La escala de demanda-control tiene un Alfa de Cronbach de 0.843 con 29 ítems, lo cual también indica una buena fiabilidad. Este nivel de consistencia interna sugiere que los ítems de esta escala son coherentes entre sí y miden adecuadamente las percepciones de demanda y control en el trabajo. Un Alfa de Cronbach superior a 0.8 es considerado generalmente como indicativo de buena fiabilidad, lo que implica que la escala es adecuada para evaluar las experiencias de los trabajadores en términos de las demandas laborales y el control que perciben tener sobre sus tareas. Este resultado sugiere que los ítems son apropiados y reflejan bien las dimensiones teóricas del modelo demanda-control.

Por otro lado, la escala de afrontamiento presenta un Alfa de Cronbach de 0.888 con 40 ítems, lo que refleja una alta consistencia interna. Esto indica que los ítems de la escala de coping miden de manera confiable las estrategias de afrontamiento utilizadas

por los trabajadores y como hemos dicho con anterioridad, la alta fiabilidad sugiere que la escala es efectiva para evaluar cómo los individuos manejan el estrés y las dificultades en su entorno laboral. La consistencia interna elevada puede deberse a la diversidad de estrategias de afrontamiento incluidas en la escala, que capturan una amplia gama de respuestas comportamentales y cognitivas al estrés.

Por último, la escala de riesgo percibido tiene un Alfa de Cronbach de 0.564 con 10 ítems, lo que indica una fiabilidad moderada. Un valor de Alfa de Cronbach inferior a 0.7 sugiere que los ítems de esta escala no son tan coherentes entre sí, lo que podría reflejar una mayor variabilidad en cómo los individuos perciben y responden a los riesgos en su entorno laboral. Esta variabilidad puede estar influenciada por factores individuales, como la experiencia personal y la percepción subjetiva del riesgo, así como por factores contextuales, como el tipo de tareas realizadas y el entorno de trabajo específico. La menor consistencia interna sugiere que podría ser necesario revisar y ajustar los ítems de esta escala para mejorar su capacidad de medir de manera coherente la percepción del riesgo.

En general, los altos niveles de fiabilidad en las escalas de estrés, demanda-control y coping sugieren que estos instrumentos son adecuados para evaluar de manera consistente y fiable los constructos teóricos en la población estudiada. La escala de riesgo percibido, sin embargo, muestra una menor fiabilidad, lo que destaca la necesidad de considerar posibles revisiones en la formulación de los ítems o la inclusión de más ítems que puedan capturar de manera más precisa y consistente las percepciones de riesgo de los trabajadores.

Estos resultados subrayan la importancia de utilizar escalas fiables para obtener datos precisos y consistentes en investigaciones sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento. La alta fiabilidad de las escalas de estrés, demanda-control y coping proporciona una base sólida para interpretar los resultados de estas medidas y sugiere que las intervenciones diseñadas para reducir el estrés y mejorar las estrategias de

afrontamiento pueden basarse en datos robustos y fiables. Por el contrario, la escala de riesgo percibido, con su fiabilidad moderada, indica que se necesita mayor atención para asegurar que las medidas de percepción del riesgo sean igualmente robustas y coherentes.

DISCUSIÓN.

En esta investigación hemos evaluado e interpretado los resultados obtenidos sobre la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento del estrés en los cuerpos de seguridad del Estado, abordando las hipótesis planteadas y sus implicaciones teóricas y prácticas.

Los resultados proporcionaron una visión integral sobre cómo los agentes de diferentes cuerpos de seguridad percibían el riesgo y manejaban el estrés laboral, así como las estrategias de afrontamiento que empleaban.

En primer lugar, la percepción del riesgo no mostró diferencias significativas entre los diferentes cuerpos de seguridad del Estado, ya que las medias obtenidas en la percepción del riesgo fueron similares entre los cuerpos analizados, sugiriendo una uniformidad en la forma en que los agentes perciben los riesgos en sus respectivos contextos laborales.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, se observó que no había diferencias significativas entre los distintos cuerpos de seguridad del Estado, específicamente, las estrategias de afrontamiento activas y pasivas se utilizaron de manera similar entre los cuerpos, sin embargo, se encontró que las mujeres utilizaban estrategias de afrontamiento centradas en la emoción con mayor frecuencia que los hombres, lo que apoya la hipótesis H4.

Los niveles de estrés laboral mostraron variaciones significativas entre los diferentes cuerpos de seguridad. La Policía Autónoma presentó los niveles de estrés más elevados, lo cual podría estar influenciado por las demandas específicas y el

contexto operativo de su trabajo. Este hallazgo respalda la hipótesis H5, que postulaba niveles de estrés laboral significativamente mayores en la Policía Autonómica comparado con la Policía Nacional. Además, la correlación entre la percepción del riesgo y el nivel de estrés laboral fue positiva, aunque no significativa, proporcionando un apoyo parcial a la hipótesis H6.

Por último, no se encontraron diferencias significativas en los niveles de demanda-control entre los cuerpos de seguridad, indicando que la percepción de demanda-control es similar entre todos los cuerpos. Sin embargo, se confirmó que la percepción de control en el trabajo está negativamente correlacionada con los niveles de estrés laboral, lo cual apoya la hipótesis H8.

Estos hallazgos sugieren la necesidad de intervenciones específicas diseñadas para reducir el estrés y mejorar las estrategias de afrontamiento basadas en los datos obtenidos de las escalas de estrés, demanda-control y coping. Además, es importante considerar las limitaciones del estudio, como la muestra no representativa de todos los cuerpos de seguridad del Estado y la fiabilidad moderada de la escala de riesgo percibido.

En futuras investigaciones se podrían ampliar la muestra para incluir una representación más equilibrada de los diferentes cuerpos de seguridad y mejorar las herramientas de medición utilizadas. Asimismo, sería beneficioso explorar intervenciones específicas diseñadas para reducir el estrés y mejorar las estrategias de afrontamiento entre los agentes, basadas en los contextos específicos y demandas de cada cuerpo de seguridad.

CONCLUSIONES.

Este estudio ha analizado exhaustivamente la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento del estrés en los cuerpos de seguridad del Estado en España. A través de un diseño descriptivo-correlacional y utilizando herramientas validadas como la Evaluación Dimensional del Riesgo Percibido (EDRP-T) y el Test de Estrategias de Afrontamiento (Coping), se recogieron datos significativos que revelaron diferencias importantes entre los distintos cuerpos de seguridad y entre géneros. Estos hallazgos proporcionan una visión detallada sobre cómo la muestra de agentes de seguridad percibe y maneja los riesgos y el estrés en su entorno laboral.

La investigación ha demostrado que la percepción del riesgo y las estrategias de afrontamiento del estrés son factores críticos que influyen directamente en el bienestar y el rendimiento laboral de los agentes de seguridad. Se ha observado que las diferencias en estos factores deben ser abordadas de manera específica para cada cuerpo de seguridad y considerando las diferencias de género, lo que subraya la importancia de intervenciones personalizadas y de políticas de apoyo que mejoren la salud mental y la eficacia laboral de los agentes.

Entre los hallazgos más relevantes, se destaca que la Policía Autonómica reporta los niveles más altos de estrés, lo cual podría estar relacionado con las demandas específicas y el contexto operativo de su trabajo y en cuanto a las estrategias de afrontamiento, se encontró que las diferencias entre los cuerpos no son significativas, sugiriendo que todos utilizan estrategias similares. Además, no se encontró una correlación significativa entre la percepción del riesgo y los niveles de estrés, sugiriendo que otros factores podrían estar influyendo en esta relación.

Las mujeres reportaron un mayor uso de estrategias de afrontamiento centradas en la emoción en comparación con los hombres, lo que subraya la necesidad de considerar las diferencias de género en el diseño de intervenciones y políticas de apoyo.

Por lo que es imperativo que el Estado, como responsable del funcionamiento de estos cuerpos, implemente programas de formación continua en estrategias de afrontamiento y gestión del estrés, adaptados a las necesidades específicas de cada cuerpo de seguridad y considerando las diferencias de género.

Los programas deben incluir módulos sobre técnicas de afrontamiento activas y efectivas, asegurando una formación continua que no se limite solo a la etapa inicial de ingreso. Además, las políticas de apoyo deberían incluir opciones de conciliación laboral y familiar, así como programas de mentoría y desarrollo profesional que aborden las particularidades de género, dado que se han observado diferencias significativas entre ambos.

Los responsables de la formulación de políticas deben considerar la implementación de normativas que promuevan la salud y el bienestar de los agentes, asegurando condiciones laborales adecuadas y proporcionando recursos suficientes para la gestión del estrés y la percepción del riesgo. Investigaciones futuras deberían continuar explorando estos temas, adaptándose a los cambios en el entorno operativo y ampliando la representación de diferentes cuerpos de seguridad para mejorar la generalización de los resultados, con un enfoque proactivo y adaptativo permitiendo así crear un entorno de trabajo más seguro y saludable y beneficiando no solo a los agentes, sino también mejorando la eficacia y la calidad del servicio público de seguridad.

REFERENCIAS

- Adams, G. A., & Buck, J. (2010). Social stressors and strain among police officers: It's not just the bad guys. *Criminal Justice and Behavior*, 37(9), 1030-1040.
- Anderson, G. S., Litzenger, R., & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(2), 399-420.
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375-400.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Brough, P., & Biggs, A. (2015). Job demands × job control interaction effects: Do occupation-specific job demands increase their occurrence? *Stress and Health*, 31(2), 138-144.
- Brough, P., Chataway, S., & Biggs, A. (2019). High-risk occupations: Job characteristics, risk and resilience. En A. B. Bakker & D. Jackson (Eds.), *Occupational Health Psychology: A Comprehensive Guide to the Field* (pp. 100-125). Springer.

- Cano, R., García, A., & López, J. (2013). Estrés y salud en la policía local: Una revisión. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 85-92.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Carver, C. S. (1989). "Coping Strategies Inventory." PsycTESTS Dataset.
- Cieslak, R., Shoji, K., Douglas, A., Melville, E., Luszczynska, A., & Benight, C. C. (2020). A meta-analysis of the relationship between job burnout and secondary traumatic stress among workers with indirect exposure to trauma. *Psychological Services*, 17(3), 358-369.
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: A study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53(4), 256-264.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. SAGE Publications.
- Dewe, P., O'Driscoll, M., & Cooper, C. (2010). *Coping with work stress: A review and critique*. John Wiley & Sons.
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844-854.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023). Violence, harassment and other work-related stressors. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/themes/stress-at-work>

Everly, G. S., & Lating, J. M. (2013). *A clinical guide to the treatment of the human stress response*. Springer.

Finn, P., & Tomz, J. E. (1996). *Developing a law enforcement stress program for officers and their families*. National Institute of Justice.

Folke, C., Carpenter, S., Walker, B., Scheffer, M., Chapin, T., & Rockström, J. (2002). Resilience and sustainable development: Building adaptive capacity in a world of transformations. *Ambio*, 31(5), 437-440.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2019). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 45(6), 1530-1572.

Gershon, R. R. M., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009). Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 36(3), 275-289.

Herranz, C., & Pinilla, P. (2018). La formación policial ante los nuevos desafíos en seguridad. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 16, 1-25.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Hobfoll, S. E. (2020). *Stress, social support, and women's health*. Taylor & Francis.

Hobfoll, S. E. (2020). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). "*Stress and Work: A Managerial Perspective*." Scott, Foresman.

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2019). *Organizational behavior and management*. McGraw-Hill Education.

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Klein, G. (1996). The effect of acute stressors on decision making. En J. E. Driskell & E. Salas (Eds.), *Stress and human performance* (pp. 48-88). Lawrence Erlbaum Associates.

Kurtz, D. L. (2008). Controlled burn: The gendering of stress and burnout in modern policing. *Feminist Criminology*, 3(3), 216-238.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

- MacDonald, R. M., Manwell, L. A., & Taylor, L. C. (2003). Police officers' perceptions of risk and decision making. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 45-54.
- Manning, P. K. (2008). *The technology of policing: Crime mapping, information technology, and the rationality of crime control*. NYU Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 19*(2), 103-111.
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *International Journal of Stress Management, 13*(4), 494-518.
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2021). Stress and coping in police officers: An examination of the effects of gender, rank, and work-family conflict. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice, 63*(1), 25-54.
- McEwen, B. S., & Akil, H. (2020). Stress and the brain: From adaptation to disease. *Nature Reviews Neuroscience, 21*(11), 613-632.
- McEwen, B. S., & Akil, H. (2020). Revisiting the stress concept: Implications for affective disorders. *Journal of Neuroscience, 40*(1), 12-21.
- Mearns, K., & Mauch, C. (2018). Occupational stress and coping mechanisms among police officers. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(4), 488-497.

- Paton, D., & Violanti, J. M. (1999). Trauma and police work: A psychophysiological approach. *Trauma, Violence, & Abuse, 1*(4), 245-257.
- Rajaratnam, R., Griffin, M., McCallum, T., & Eldridge, A. (2022). Police officers' experiences of occupational stress: A qualitative analysis. *Policing: A Journal of Policy and Practice, 16*(1), 94-113.
- Regehr, C. (2009). Social support as a mediator of psychological distress in firefighters. *Journal of Loss and Trauma, 14*(3), 273-284.
- Schafer, J. A. (2011). Effective leadership in policing: Successful traits and habits. *FBI Law Enforcement Bulletin*.
- Schwarzer, R., & Schulz, U. (2000). Berlin social support scales (BSSS). *Measurement Instrument Database for the Social Science*.
- Schwarzer, R., & Schulz, U. (2000). "The Role of Stress and Coping in Cancer Patients." In A. Evers, M. Frese, & J. R. Cooper (Eds.), *The Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 3: Applied Psychology: Health and Well-being* (pp. 120-150). Sage Publications.
- Skogan, W. G. (2006). Asymmetry in the impact of encounters with police. *Policing & Society, 16*(2), 99-126.
- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., Charles, L. E., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2016). Highly rated and most frequent stressors among police officers: Gender differences. *American Journal of Criminal Justice, 41*, 645-662.

Violanti, J. M., Paton, D., & Dunning, C. (2017). *Posttraumatic stress intervention: Challenges, issues, and perspectives*. Charles C Thomas Publisher.

Violanti, J. M., Slaven, J. E., Charles, L. E., Burchfiel, C. M., Andrew, M. E., & Homish, G. G. (2019). Police and the general public: Stress, support, and experiences of work-related trauma. *Journal of Traumatic Stress, 32*(5), 739-748.

Violanti, J. M., Vena, J. E., & Petralia, S. (2007). Mortality of a police cohort: 1950-1990. *American Journal of Industrial Medicine, 30*(4), 383-394.

Violanti, J. M., Andrew, M. E., Mnatsakanova, A., Allison, P., Gu, J. K., Fekedulegn, D., & Burchfiel, C. M. (2020). Correlates of police suicide ideation: Examining the role of the demand-control-social support model of job strain. *International Journal of Emergency Mental Health, 22*(2), 1-9.

ANEXOS

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y PROFESIONALES:

Por favor, rellene los siguientes datos sociodemográficos y profesionales, poniendo una (x) en donde proceda.

A. Edad: _____Años

B. Sexo: Hombre () Mujer ()

C. Profesión: _____

D. Puesto que ocupa dentro de la empresa u organización: _____

E. Antigüedad en la empresa u organización: _____

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL INDIVIDUAL (IVANCEVICH & MATTESON)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre **el estrés individual**.

Por favor, señale con **una X**, con qué frecuencia la situación es una fuente actual de **estrés**.

	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1. Las tareas de mi puesto y los objetivos de mi trabajo no están claros para mí.	0	1	2	3	4	5	6
2. Trabajo en tareas o proyectos innecesarios.							
3. Tengo que llevar trabajo a casa todas las noches o durante los fines de semana para estar al corriente.							
4. Las demandas que me hacen en relación con la calidad del trabajo son irracionales.							
5. Carezco de las oportunidades adecuadas para progresar en esta organización.							
6. Se me hace responsable del desarrollo de otros empleados.							
7. No tengo la certeza de ante quién soy responsable y/o quien es responsable ante mí.							
8. Estoy entre la espada y la pared entre mis supervisores y mis subordinados.							
9. Paso demasiado tiempo en juntas triviales que me alejan de mi trabajo.							
10. Las tareas que me asignan, algunas veces son muy difíciles y/o complejas.							
11. Si deseo mejorar tengo que buscar un trabajo en otra organización.							
12. Soy responsable de dar consejos a mis subordinados y/o ayudarles a resolver sus problemas.							
13. Carezco de la autoridad suficiente para llevar a cabo mis responsabilidades.							
14. La cadena formal de mando no es acatada.							
15. Soy responsable de un número de proyectos o tareas casi inmanejables aun mismo tiempo.							

16. Las tareas se están volviendo cada vez más complejas.							
17. Estoy dañando el progreso de mi carrera por permanecer con esta organización.							
18. Tomo medidas o decisiones que afectan seguridad o el bienestar de otros.							
19. No entiendo lo que se espera totalmente de mí.							
20. Hago cosas en el trabajo que son aceptadas por unas personas y por otras no.							
21. Simplemente tengo más trabajo que el que puede hacerse en un día ordinario.							
22. La organización espera de mi más de lo que puedo hacer con mi experiencia y habilidad.							
23. Tengo pocas oportunidades de mejorar y adquirir nuevos conocimientos en mi trabajo.							
24. Tengo más responsabilidad por personas que por cosas en esta organización.							
25. No comprendo el papel que juega mi trabajo para alcanzar los objetivos generales de la organización.							
26. Recibo órdenes conflictivas de dos o más personas.							
27. Siento que simplemente no tengo tiempo de tomar un descanso ocasional.							
28. Tengo insuficiente entrenamiento y/o experiencia para desempeñar mis obligaciones correctamente.							
29. Siento que estoy estancado en mi carrera.							
30. Siento responsabilidad por el futuro (las carreras) de otros.							

TEST DE DEMANDA-CONTROL (KARASEK)

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4

INSTRUCCIONES – Los puntos que siguen corresponden a su trabajo y a su entorno laboral. Ud. debe marcar una sola de las casillas en cada ítem

	TOTALMENTE DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
1 – Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.				
2 – Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación				
3 – En mi trabajo debo ser creativo				
4 – Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo				
5 – Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo				
6 – Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma				
7 – En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
8 – Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo				
9 – En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				

10 – Mi trabajo exige hacerlo rápidamente				
11 – Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				
12 – En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva.				
13 – Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo.				
14 – No recibo pedidos contradictorios de los demás.				
15 – Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.				
16 – Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde.				
17 – Mi trabajo es muy dinámico.				
18 – A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.				
19 – Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.				
20 – Mi jefe presta atención a lo que digo.				
21 – Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.				
22 – Mi jefe facilita la realización del trabajo.				
23 – Mi jefe consigue que la gente trabaje unida.				
24 – Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan.				
25 – Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí.				
26 – Las personas con las que trabajo se interesan por mí.				
27 – Las personas con las que trabajo son amistosas.				
28 – Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas.				
29 – Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.				

EVALUACIÓN DIMENSIONAL DEL RIESGO PERCIBIDO (EDRP-T)									
A continuación debe valorar, utilizando una escala de 1 a 7, nueve aspectos relacionados con el factor (*):.....									
Recuerde que en cada caso debe rodear con un círculo el número que mejor represente su valoración.									
A1. ¿En qué medida conoce el riesgo asociado a este factor (en qué medida conoce cuáles son los daños que puede causarle, las posibilidades que tiene de experimentar estos daños, etc.)?									
NIVEL DE CONOCIMIENTO MUY BAJO	1	2	3	4	5	6	7	NIVEL DE CONOCIMIENTO MUY ALTO	
A2. ¿En qué medida considera que los responsables de la prevención en su empresa conocen el riesgo asociado a este factor?									
NIVEL DE CONOCIMIENTO MUY BAJO	1	2	3	4	5	6	7	NIVEL DE CONOCIMIENTO MUY ALTO	
A3. ¿En qué grado le teme al daño que se puede derivar de este factor?									
EN GRADO MUY BAJO	1	2	3	4	5	6	7	EN GRADO MUY ALTO	
A4. La posibilidad de que Ud. personalmente experimente un daño (pequeño o grande, inmediatamente o más adelante) como consecuencia de este factor es:									
POSIBILIDAD MUY BAJA	1	2	3	4	5	6	7	POSIBILIDAD MUY ALTA	
A5. En caso de producirse una situación de riesgo, la gravedad del daño que le puede causar este factor es:									
GRAVEDAD MUY BAJA	1	2	3	4	5	6	7	GRAVEDAD MUY ALTA	
A6. ¿En qué grado puede evitar que este factor desencadene una situación de riesgo?									

EN GRADO MUY BAJO	1	2	3	4	5	6	7	EN GRADO MUY ALTO														
A7. En caso de producirse una situación de riesgo, ¿en qué medida puede intervenir para controlar (evitar o reducir) el daño que puede causarle este factor?																						
POSIBILIDAD DE CONTROL MUY BAJA	1	2	3	4	5	6	7	POSIBILIDAD DE CONTROL MUY ALTA														
A8. ¿En qué grado se trata de un factor que puede dañar a un gran número de personas de una sola vez?																						
GRADO NULO	1	2	3	4	5	6	7	GRADO MUY ALTO														
A9. En caso de exposición, ¿cuándo se experimentan las consecuencias más nocivas de esta fuente de riesgo?																						
DE MANERA INMEDIATA	1	2	3	4	5	6	7	A MUY LARGO PLAZO														
G1. ¿Cómo valora el riesgo de accidente o de enfermedad muy grave asociado al factor de riesgo señalado al principio (*)? Considere que los accidentes o enfermedades muy graves son aquellos que comportan una pérdida de salud irreversible (muerte, pérdida de miembros y/o de capacidades funcionales, enfermedades crónicas que acortan severamente la vida o reducen drásticamente la calidad de vida) ya sea de manera inmediata o a medio/largo plazo. Valore la magnitud de este riesgo marcando con una cruz (X) el punto de la siguiente línea que mejor refleje su opinión, tenga en cuenta que 0 representa riesgo muy bajo o nulo y 100 riesgo muy alto o extremo.																						
RIESGO										RIESGO												
MUY BAJO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	MUY ALTO
(*) Recuerde que nos estamos refiriendo a este factor de riesgo en su puesto de trabajo																						

Coping Strategies Inventory CSI Tobin et al. 1989	Nunca	Casi nunca	A menudo	Casi siempre	Siempre
Cano et al. 2006					
Cuando has tenido algún problema grave ¿cómo lo has afrontado?	0	1	2	3	4
1. Me culpé a mí mismo/a.					
2. Dejé salir mis sentimientos para reducir el estrés.					
3. Deseé que la situación nunca hubiera empezado.					
4. Encontré a alguien que escuchó mi problema.					
5. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de forma diferente.					
6. No dejé que me afectara, evité pensar en ello demasiado.					
7. Pasé algún tiempo solo/a.					
8. Me esforcé para resolver la situación.					
9. Me di cuenta de que era el/la responsable de mis dificultades y me lo reproché.					
10. Expresé mis emociones, lo que sentía.					
11. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase.					
12. Hablé con una persona de confianza.					
13. Cambié la forma de ver la situación para que las cosas no parecieran tan malas.					
14. Traté de olvidar por completo el asunto.					
15. Evité estar con gente.					
16. Hice frente al problema.					
17. Me critiqué por lo ocurrido.					
18. Analicé mis sentimientos y simplemente los dejé salir.					
19. Deseé no encontrarme nunca más en esa situación.					
20. Dejé que mis amigos me echaran una mano.					

21. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían.					
22. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.					
23. Oculté lo que pensaba y sentía.					
24. Supe lo que había que hacer, así que redoblé mi esfuerzo e intenté con más ímpetu que las cosas funcionaran.					
25. Me recriminé por permitir que esto ocurriera.					
26. Dejé desahogar mis emociones.					
27. Deseé poder cambiar lo que había sucedido.					
28. Pasé algún tiempo con mis amigos/as.					
29. Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo.					
30. Me comporté como si nada hubiera pasado.					
31. No dejé que nadie supiera como me sentía.					
32. Mantuve mi postura y luché por lo que quería.					
33. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias.					
34. Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron.					
35. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes.					
36. Pedí consejo a un/a amigo/a o familiar que respeto.					
37. Me fijé en el lado bueno de las cosas.					
38. Evité pensar o hacer nada.					
39. Traté de ocultar mis sentimientos.					
40. Me consideré capaz de afrontar la situación.					

GRACIAS POR SU COLABORACION