



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

Regulación Emocional en miembros de la Policía Nacional ante situaciones de crisis y emergencia

Autora: Bárbara Fernández Medina

Director: Luis de Sebastián Quetglas

Madrid

2023/24

Resumen

La Policía Nacional (CNP), es uno de los trabajos sometidos a un mayor nivel de estrés laboral. Los estudios realizados con población policial muestran la alta posibilidad que existe de desarrollar síndrome de Burnout. Se estima que aproximadamente el 32% de los miembros presentan puntuaciones altas en esta variable por la naturaleza de su desempeño profesional.

Se reconoce un impacto emocional pero no han de justificarse los niveles de ansiedad, y de estrés a los que estos profesionales hacen frente. La mayoría de los estudios establecen relaciones entre los rasgos de personalidad y la resiliencia con la satisfacción y el rendimiento laboral. Atendiendo a la literatura y a los factores que potencian la sintomatología ansiosa, depresiva y el estrés postraumático, se pretende explorar las medidas preventivas vigentes por parte de la institución y apostar por una buena regulación emocional.

Palabras clave: Estrés laboral, Burnout, Policía, Regulación Emocional, Exigencias y Demandas.

Abstract

Policía Nacional (CNP) is one of the professions subjected to a higher level of occupational stress. Studies conducted with police populations show the higher likelihood of developing Burnout syndrome. It is estimated that approximately 32% of the members exhibit high scores in this variable due to the nature of their professional performance.

High emotional impact is acknowledged, but the levels of anxiety and stress these professionals face should not be justified. Most studies establish relationships between personality traits and resilience with job satisfaction and performance. Considering the literature and factors that enhance anxious, depressive symptoms and post-traumatic stress, the intention is to explore the preventive measures in place by the institution and advocate for good emotional regulation.

Keywords: Occupational stress, Burnout, Police, Emotional Regulation, Demands and Requirements.

Índice

Introducción.....	5
Metodología.....	6
Marco Teórico.....	7
Policía Nacional como Agente de Control	9
Modelos Policiales	9
Mecanismos de Control Social	11
Exposición del Agente Policial: receptor o testigo	12
Factores Laborales de la Profesión.....	13
Concepto de estrés laboral	13
<i>Burnout</i>	13
<i>Demandas y Recursos Laborales</i>	14
<i>Compromiso Laboral</i>	15
Estrés en Agentes de Policía	16
Personalidad y Burnout.....	18
Resiliencia y Burnout.....	19
Impacto psicológico de la Intervención Policial y Malestar en Población Policial.....	20
Discusión	21
Conclusiones.....	23
Referencias	25

Introducción

Los altos niveles de responsabilidad, esfuerzo y contención, así como la exigencia emocional a la que los miembros de las Fuerzas de Seguridad del Estado están sometidos, justifican el presente trabajo al ser considerados una población vulnerable psicológicamente.

La demanda por parte del ciudadano, y la falta de protocolos claros sobre los conflictos que se plantean a diario, dificultan la ejecución óptima de la tarea principal: velar por la seguridad de los demás, garantizando el mantenimiento del control social (García, 2011).

Catástrofes, pérdidas de compañeros, atentados, suicidios, entre muchos otros escenarios, junto con la gestión emocional que implica enfrentar estas circunstancias, pueden tener un impacto clínico significativo. El estrés desempeña un papel en este contexto que requiere un análisis detenido a lo largo de este trabajo.

Las exposiciones continuas a situaciones estresantes pueden provocar errores y accidentes debido al cansancio, el agotamiento y la fatiga mental y emocional. Este es el motivo por el cual la vocación por el trabajo, la motivación, las ganas y toda una carrera profesional podrían verse cuestionadas en el momento en el que la propia vida es puesta en peligro ante la incapacidad de regularse a uno mismo.

Factores como el turno de noche, la dificultad para compaginar la vida laboral y personal, la escasez de recursos, el miedo, la necesidad de proyección dentro del cuerpo y la incertidumbre contribuyen a la sobrecarga.

Además, los aspectos psicosociales, como la comunicación dentro de una estructura jerárquica, pueden afectar al funcionamiento y al apoyo percibido por los trabajadores. Una comunicación bidireccional deficiente con compañeros, así como con superiores termina por tener un impacto (Martín. et al., 2007).

Intervenir bajo tales condiciones en una situación de emergencia en la que se precisa una respuesta óptima, se convierte en una tarea exigente. El impacto emocional es alto, pero no han de justificarse los niveles de ansiedad y de estrés que estos profesionales experimentan sino procurar trabajar en otra línea que fomente la regulación de la emoción positiva.

El objetivo principal de este trabajo es reflexionar sobre la importancia de la gestión emocional de los Policías Nacionales, destacando su relevancia en situaciones de crisis y emergencia, donde pueden ser considerados víctimas de las circunstancias.

Entre los objetivos secundarios se pretende explorar el Modelo de Regulación Emocional de Gross y su aplicabilidad en los miembros de la policía para ver cómo las estrategias emocionales pueden influir en el desempeño policial

Los estudios realizados son escasos pero significativos, muestran una correlación directa entre una mayor competencia emocional y el mejor desempeño policial, relación que se pretende explorar (López et al., 2006).

Por último, atendiendo a la situación psicológica de la población policial que revelan recientes investigaciones, otro de los objetivos secundarios es atender a los distintos factores estresantes y riesgos psicosociales a los que hacen frente, explorar el riesgo de Burnout y la Teoría de Recursos y Demandas JD-R.

Metodología

El presente trabajo comprende una revisión de documentos a nivel nacional e internacional. Se inició la investigación mediante búsquedas en bases de datos especializadas en psicología, PsycInfo y PsicoDoc, utilizando palabras clave como regulación emocional, estrés laboral, exigencias, demandas y Burnout con el fin de establecer el marco teórico.

Para profundizar en el estudio se amplió la búsqueda a otras plataformas adicionales como Google Scholar y Dialnet, donde los artículos en inglés y español, así como sus referencias, resultaron útiles para explorar los efectos y las consecuencias en la población policial. Una vez finalizada la búsqueda se recopilaron un total de veintidós referencias. Estas fueron examinadas mediante la lectura correspondiente y, sus respectivas referencias permitieron seguir obteniendo datos de interés.

El propósito fue recabar la información necesaria para abordar los objetivos de la investigación. Se revisaron los resúmenes, abstracts, de los artículos encontrados, para proceder a la lectura integral en caso de resultar conveniente para los objetivos.

Además de los artículos se consultaron para ampliar el marco teórico ciertos libros, y la normativa vigente del Boletín Oficial del Estado. Se hizo uso las redes sociales, entre ellas, la cuenta oficial de Instagram de la Policía Nacional. Las páginas web de organismos gubernamentales también fueron útiles para fijar los criterios de inclusión de este trabajo.

Los términos establecidos para determinar qué documentos iban a ser añadidos o eliminados eran la fiabilidad y la antigüedad. Aunque muchas fuentes proporcionaban datos sobre regulación emocional y la policía, se priorizó la información más reciente

respaldada por profesionales o instituciones reconocidas. No se estableció un límite temporal estricto, pero procuró seleccionar la información más actualizada y respaldada.

Marco Teórico

La regulación emocional es el conjunto de procesos que influyen en las emociones de las personas, en cuándo y cómo las experimentan, así como en su manera de expresarlas (Gross, 1998).

Reconocer, aceptar y comprender las propias emociones es crucial para lograr un mayor control y una gestión saludable. La investigación actual centra sus estudios desde hace más de una década, en las emociones positivas debido a su impacto en diversas áreas.

Estas emociones tienen la capacidad de ampliar la gama de pensamientos y comportamientos, lo que a su vez conlleva el desarrollo de nuevos recursos personales (Lyubomirsky et al., 2005). Se ha verificado que experimentar emociones positivas permite dar respuestas más diversas, favorece las asociaciones cognitivas y refuerza la creatividad en la resolución de problemas (Isen et al., 1985). Son consideradas un factor de protección para la salud mental y para otras emociones, como el estrés, que será el enfoque principal de este trabajo.

Pues, la ausencia de emociones positivas es característico de personas con sintomatología psicopatológica como la depresión, la ansiedad, o el consumo de sustancias entre otras.

El estudio sobre cómo las personas gestionan sus emociones ha sido abordado por múltiples investigadores. A pesar de la actual necesidad de un marco conceptual que integre los diferentes hallazgos, para explorar la teoría, se empleará el modelo de “Regulación de la emoción de Gross” (Gross, 1998).

Gross, distingue cinco estrategias de gestión emocional durante el proceso generador de la emoción:

1. *Selección de la situación.* La selección de la situación implica que, dependiendo de la emoción anticipada, una persona puede optar por enfrentarse a una situación o evitarla. Es una manera de aproximarse a situaciones que ya sabe que le generan estados emocionales positivos, de felicidad, de placer. Asimismo, la persona puede evitar situaciones que han causado emociones negativas en el pasado.

2. *Modificación de la situación.* implica alterar la influencia que la situación tiene para la persona una vez que está inmersa en ella, mediante la modificación de ciertos elementos. esto se refiere a ajustes en el entorno físico y externo.
3. *Despliegue de la atención.* Las dos primeras estrategias se enfocan en alterar el contexto, no siendo siempre necesario. En contraste, esta tercera estrategia implica un proceso más interno, donde la persona despliega su atención hacia características específicas distintas de la situación.
4. *Cambio de cogniciones.* Las emociones dependen principalmente de cómo las personas interpretan las situaciones. Esta estrategia implica reemplazar la percepción de la persona, interviniendo en la evaluación que realiza a un nivel más cognitivo.
5. *Modulación de respuesta.* La quinta estrategia entre las cinco mencionadas se relaciona con la habilidad para influir en las respuestas tanto a nivel fisiológico como conductual (Gross y Thompson, 2007).

Desde una perspectiva práctica, las pruebas encontradas respaldan la idea de desarrollar, potenciar y seguir investigando las estrategias de regulación emocional. Subrayan la importancia de proporcionar a las personas herramientas y recursos que les permitan manejar diversas situaciones.

Además, la revisión resalta la efectividad a corto plazo de realizar cambios cognitivos y de aplicar técnicas de reevaluación para aumentar las emociones positivas. Los estudios sobre regulación emocional reconocen su importancia, especialmente cuando el desempeño laboral está marcado por una demanda intensa a nivel emocional.

Existen evidencias según las cuales la regulación emocional es un predictor del éxito. Las distintas maneras de procesar una misma información afectiva pueden determinar la adaptación de la persona al medio (López et al., 2006).

El trabajo que desempeñan los miembros de la Policía Nacional se encuentra entre las profesiones expuestas a un mayor nivel de estrés al estar siempre alerta y enfrentar acontecimientos traumáticos que requieren de inmediata respuesta (Marchand et al., 2015).

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, así como los profesionales del ámbito de la prevención de riesgos laborales, introducen el concepto del Estrés para referirse al impacto emocional intrínseco de la tarea que desempeña (Casenave, 2009).

En cuanto al Burnout y a la alta probabilidad de que los profesionales terminen por desarrollar el síndrome en el ámbito policial (De la Fuente et al., 2013), es de interés

mencionar el Modelo de Conservación de los Recursos propuesto por Hofboll. Según este modelo, el estrés como reacción es una respuesta ante la incapacidad de alcanzar los objetivos por una amenaza o una pérdida de los recursos. Se entiende que, al recuperar los recursos, los niveles de estrés disminuyen (Hobfoll, 2017).

Según esta teoría, los altos niveles de Burnout, ligados a eventos estresantes que caracterizan el desempeño de la función policial, pueden afectar a las técnicas de afrontamiento individuales, así como a la movilización de recursos. Luthsns, Youssef y Avolio (2007), proponen una variable “capital psicológico” compuesta por cuatro recursos: el optimismo, la resiliencia, la esperanza y la autoeficacia, que permitirían disminuir y prevenir el síndrome además de aumentar la satisfacción laboral.

Se recoge de nuevo el impacto de las emociones positivas, capaces de promover estilos de afrontamiento y estados mentales basados en la regulación emocional y la protección ante procesos negativos asociados. A lo largo de este trabajo se pretende ahondar en la importancia de que los miembros de la Policía Nacional dispongan de recursos psicológicos basados en la regulación emocional con el fin de reducir riesgos psicosociales en el entorno laboral (Fernández et al., 2021).

Policía Nacional como Agente de Control

Modelos Policiales

Hace doscientos años, el 13 de enero de 1824, por iniciativa del Rey Fernando VII, se promulgó la Real Cédula que estableció la Policía General del Reino, precursora de la actual Policía Nacional. En 1848 surgió el Gobierno Superior de Policía, la primera Jefatura Superior de Policía (Policía Nacional, s.f).

Los cambios sociales a partir del siglo XX supusieron la obligación de reformar las estructuras y las funciones de los cuerpos y fuerzas de seguridad tal y cómo se conocían hasta entonces. Distintas investigaciones, principalmente anglosajonas, han tratado de describir cómo han evolucionado las relaciones entre los agentes y los entornos en los que prestan su servicio.

Aunque la investigación en España es escasa en comparación, el tránsito de un régimen centralista a un sistema democrático ha permitido reconocer la finalidad de seguridad ciudadana en la policía, desligándola así del interés político en la actualidad.

La obra de Francesc Guillén es un ejemplo de esto, relata la descentralización de la policía en España. Inicialmente el modelo policial era Gubernativo, se ejecutaban las

órdenes del Gobierno estableciendo relaciones burocráticas con la comunidad, nulas o escasas (Guillén, 2016). La Ley Orgánica de la Policía Gubernativa de 1908, firmada por Alfonso XII, marcó un hito. En 1941 tras la victoria de Franco en la Guerra Civil, la Policía Armada pasó a denominarse Policía Nacional. Durante la dictadura fue una fuerza de represión que permitía tomar el control sobre la población. Se crearon para ello unidades como la Brigada Político-social y la Brigada de Investigación Criminal (Policía Nacional, s.f).

Guillén destaca la influencia japonesa en la creación de un nuevo modelo policial, la Policía Metropolitana, que surge para responder sin el imperativo político (Guillén, 2016). Con la Transición Española y la Constitución de 1978, la Policía Nacional se orienta hacia la protección de los derechos y libertades, enfrentándose a grupos como ETA y el GRAPO (Policía Nacional, s.f).

En 1986 entra en vigor la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que configura la actual Policía Nacional. En este contexto queda enmarcado el tercer modelo de Policía Comunitaria cuyo objetivo es velar por el control social, desde la inclusión del policía como un miembro más de la sociedad. Una política de gestión emocional empieza a encajar más en este tercer modelo, al reconocerse la retroalimentación con el ciudadano y el impacto que las situaciones pueden tener en los profesionales.

El fin último es garantizar la seguridad de los demás, como un servicio público que combate la delincuencia. Desde los años setenta este nuevo paradigma tiene como objetivo la reorientación de la función policial para promover un acercamiento a la sociedad y conseguir que se tengan en cuenta sus intereses y problemáticas. También se conoce este concepto como “policía de proximidad” o “Policía orientada a los problemas”. Con estos cambios se pretendía, por un lado, aumentar la eficacia de la actuación policial, y por otro, legitimar la misma. Se reduce a partir de este momento la concepción del policía como un poder autoritario y se empieza a apreciar una colaboración activa por parte del ciudadano.

Atendiendo a la evolución descrita, así como a la globalización emergente, Guillén reconoce en su obra la necesidad de un nuevo modelo que atienda a los riesgos y amenazas que esta nueva realidad puede suponer. La delincuencia también ha evolucionado, así lo han hecho el terrorismo y la criminalidad organizada, como los dos fenómenos que mayor reto suponen en la actualidad. Han aparecido nuevos perfiles delincuentes lo que exige respuestas individualizadas y especializadas. Las tecnologías, así como las tensiones

emergentes a nivel estatal constituyen un reto en la persecución del delito y, por tanto, en la eficacia para dar respuestas al ciudadano.

El aumento de la demanda ha terminado por traducirse en un desbordamiento en la capacidad de respuesta policial que caracteriza esta etapa. Se plantean así interrogantes sobre la necesidad de establecer modificaciones y de revisar las técnicas, estrategias y actividades policiales que han de ser incrementadas (Guillén, 2016).

Mecanismos de Control Social

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, el trabajo policial se considera una ocupación dura, con un alto nivel de esfuerzo y responsabilidad cuya función principal históricamente ha sido la de garantizar el control social siendo considerado actualmente un dispositivo de seguridad ciudadana (Casenave, 2009). Desde esta perspectiva, la policía es el vértice de la protección y conciencia social, un generador de conciencia cívica.

Diversas teorías enmarcan a la Policía como parte de un sistema que pretende evitar la desviación social. En Sociología, este término se ha venido utilizando para hacer referencia a la violación de una norma en una sociedad donde existen leyes establecidas. Esta definición se traduce en lo que el sociólogo Becker en 1996 identificó como las reacciones ante el acto, más que el acto en sí mismo. De ahí que el concepto de desviación sea relativo (Becker, 1996).

Además, este está relacionado con la criminalidad, pues explica muchos de estos comportamientos, así como la manera en que el paso del tiempo puede surtir efecto, criminalizando una conducta o dejándole impune en función de si la respuesta social es o no negativa.

Una sociedad necesita la existencia de normas, que se garantice un orden (Henslin, 1981). De ahí que la desviación sea percibida en esa búsqueda de erradicar el caos, como una amenaza. Con el fin de garantizar la seguridad surgen diferentes sistemas de control social, tanto formales como informales, siendo los agentes de policía un mecanismo de control social formal.

El sociológico Walter Reckless, desde una perspectiva sociológica de interacción simbólica, desarrolló la teoría del control en 1973. Definió el control interno como la moralidad internalizada de la persona, aquello que le hace abstenerse de vulnerar la norma por su conciencia, sus principios o sus ideas del bien y del mal. También se engloban en

esta categoría el miedo a ser castigado y el deseo de ser reconocido como una buena persona (Reckless, 1973).

Por otro lado, el control externo son las influencias que nos hacen abstenernos de aquello que en el algún momento desearíamos hacer. Según esta teoría, aquellos que cuentan con un control menos efectivo son los que se acaban desviando.

Dentro del control externo, la criminología refiere dos formas de control social: formal e informal. Las instituciones como la policía, la fiscalía, las prisiones, etc, ejercen un control formal, basado en la represión y la prevención, que atiende a la trasgresión de la norma desde una actuación coercitiva y punitiva.

Se reconoce una función preventiva en la policía, desde la vigilancia y la disuasión constante. La conflictividad de la sociedad se traduce en una serie de peticiones para el cuerpo de policía que no han de limitarse al control social, sino generar un autocontrol, trabajar de manera preventiva e incluso represiva cuando así se estime necesario.

En cuanto al control social informal, es aquel que trata de anticipar la vulneración de las normas, desde la socialización del individuo a edades tempranas. Entre ellos se encuentran la familia, la escuela, los medios de comunicación y la comunidad (Avilés, 2010).

Exposición del Agente Policial: receptor o testigo

Es necesario recalcar una diferencia terminológica en cuanto a la exposición del agente policial a diversas situaciones. Pues, no es lo mismo ser quien experimenta el peligro y recibe la violencia que, quien presencia el dolor ajeno. Si hablamos del policía como receptor describimos situaciones en las que es él quien sufre los ataques, las lesiones, los atentados o los disparos. Se expone directamente al peligro.

En cambio, esta exposición puede manifestarse de manera indirecta cuando los agentes trabajan con víctimas, como niños, mujeres y personas vulnerables que han sufrido delitos. Esta exposición indirecta puede ocurrir de dos maneras: en primer lugar, de manera presencial, como en el caso de enfrentarse al suicido o tener que levantar un cadáver: en segundo lugar, cuando escuchan un relato, ven fotografías, toman declaraciones e investigan situaciones traumáticas (Casenave, 2009).

La investigación realizada por Mc Caslin en 2006, empleó una muestra de 662 agentes de policía con el propósito de describir las cuatro situaciones más críticas a las que estos profesionales pueden enfrentarse. Dichas situaciones incluyen la amenaza para

su propia vida, las agresiones, los encuentros con personas agredidas y la exposición a personas que han fallecido (Caslin, 2006).

Adicionalmente, los agentes de policía se enfrentan a situaciones relacionadas con la garantía y la protección ciudadana, como la participación en dispositivos de riesgo o el traslado de delincuentes. En el desempeño de estas funciones, están expuestos a insultos y vejaciones, lo que demanda una considerable capacidad de contención emocional. Se precisa una mayor concienciación sobre las implicaciones del manejo deficitario de emociones, pues existe un riesgo de perjudicar la actuación profesional. Destacan la ira, el miedo y, por ende, la ansiedad, la vergüenza, la tristeza y la compasión que, pueden perturbar una de sus funciones principales, ejercer un control (Casenave, 2009).

Factores Laborales de la Profesión

Concepto de estrés laboral

Burnout

El Burnout, acuñado en 1974 por Freudenberger, se define como aquel estado de agotamiento emocional, fruto de la vida laboral, con repercusiones tanto a nivel físico como mental. Cuando hablamos de este concepto vienen de la mano otros como el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización profesional al estar ligado a la desvinculación del trabajo y el deterioro cognitivo (De la Fuente et al., 2013).

Esta experiencia en el ámbito profesional se caracteriza por la exposición crónica al estrés laboral sin que este haya sido gestionado con éxito (Ruíz- Ruano et al., 2023) e impacta de manera distinta en cada individuo, aunque las condiciones de trabajo sean las mismas.

Son tres las fuentes a partir de las cuales el trabajador ve recompensado su esfuerzo: el factor económico, la estima en que se le tiene y la seguridad laboral (Siegrist et al., 1998). Personas que se exponen de más a las exigencias del trabajo pueden acabar experimentando frustración y, por tanto, estrés.

Según el modelo de Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa, existen 3 supuestos. En primer lugar, se reconoce como perjudicial para la salud del trabajador la existencia de un considerable esfuerzo laboral con una recompensa mínima en compensación. Además, un exceso de compromiso, también se traduce en un desequilibrio en este modelo. Por último, se resaltan los efectos adversos que pueden derivarse tanto de la personalidad del individuo, como del contexto laboral.

Los estudios siguen mostrando que el hecho de experimentar un desequilibrio repercute en la calidad de la salud de los empleados.

Ha aumentado significativamente el estudio acerca de la exposición del trabajador a las demandas y recursos asociados con el fin de establecer relaciones con el Burnout. En cuanto a la población policial, distintas investigaciones muestran una relación inversa entre regulación emocional y Burnout. También se reconocen menores niveles de estrés y menor riesgo futuro de sufrirlo en personas capaces de manejar sus emociones (López et al., 2016).

Demandas y Recursos Laborales

La teoría JD-R surge como una propuesta que pretende integrar diferentes perspectivas tanto de estrés como de motivación laboral. Reconoce la importancia de una vulnerabilidad y predisposición a nivel personal para experimentar el Burnout, pero estudia exhaustivamente las propias características del puesto de trabajo.

Esta teoría distingue entre el concepto de demandas y de recursos en el trabajo. Considera que las demandas son esos aspectos que requieren de la parte física, mental, psicológica y social del individuo y que por tanto están asociados con algún tipo de coste. Por el contrario, los recursos en el trabajo serían factores que, siendo de la misma índole, permiten a la persona aumentar su potencial, alcanzar metas y regular el impacto de las demandas.

Por ejemplo, las demandas a nivel cognitivo serían más importantes en el caso de científicos o programadores mientras que para el personal sanitario, así como para los miembros de la policía, las demandas emocionales y físicas son las esenciales.

La segunda propuesta que hace esta teoría es la siguiente. Las exigencias en el trabajo, así como los conflictos interpersonales hacen que disminuyan los recursos físicos, emocionales y mentales de los que la persona dispone al aumentar el nivel de esfuerzo que se les requiere. Así surgen los problemas de salud, la tensión y el agotamiento, fruto del coste cognitivo que supone lidiar con las demandas cognitivas (Demerouti et al., 2001).

Diferentes estudios han profundizado en el impacto de las exigencias emocionales, pero sin hacer una valoración suficiente con respecto al trabajo policial. El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSQQ), pretendía en respuesta, evaluar más dimensiones implicadas en las demandas laborales. Este cuestionario distingue dos

aspectos emocionales: las exigencias psicológicas emocionales y las exigencias de esconder las emociones. Las preguntas iban encaminadas a averiguar el desgaste emocional que la persona experimenta, la relación que tienen esos acontecimientos con su vida privada, la posibilidad de expresar sus emociones o, por el contrario, la obligación de reprimirlas (Moncada, 2005).

Mahoney en 2005, habla del sufrimiento vicario, como esa posibilidad de experimentar un sufrimiento fruto de lo que presenciamos en otras personas. De ahí la importancia de velar no solo por los demás, sino por su propio cuidado. Se han empezado por este motivo a aplicar programas de intervención psicológica con determinados profesionales, bomberos, policías, militares, en respuesta a esta demanda laboral.

Además, la Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo (2007), recoge precisamente la relación que tiene la exigencia emocional del trabajo con el hecho de trabajar con personas y tener que confrontar aspectos relacionales.

Es necesario entender que existen diferencias en cuanto a las exigencias emocionales que experimentan los trabajadores al no intervenir en los mismos escenarios. Asumiendo que existen profesiones que requieren una mayor fortaleza, principalmente emocional, así como recursos para manejar la expresión de dichas emociones, se empiezan a hacer planteamientos en la línea de enriquecer los puestos de trabajo, estableciendo medidas que favorezcan la eficacia y la disminución de los riesgos.

Lo cierto es que se precisa una mayor investigación relacionada con la función policial que permita obtener información más práctica acerca de las demandas para fomentar mayores recursos en las personas. Pues, mientras que las exigencias en el trabajo se acababan relacionando con el Burnout con el paso del tiempo, los recursos personales desarrollados serían los que garantizarían un mayor compromiso laboral y bienestar en la persona.

Compromiso Laboral

Con el paso del tiempo, se ha incorporado a la teoría (JD-R) la variable personalidad. La personalidad se caracteriza por su condición de estabilidad a diferencia de las condiciones laborales, fluctuantes y dependientes de la situación. Pues tener en cuenta la forma de ser de cada trabajador permite entender cómo pueden modelarse de forma diferente los efectos diarios de las exigencias.

Distintos estudios desde el punto de vista de la personalidad demuestran una mayor propensión a sufrir Burnout en personas con un alto neuroticismo. La estabilidad emocional se relacionaría entonces de manera negativa con esta sintomatología de fatiga, cansancio y despersonalización (Gutiérrez y Mullen 2016).

Por ejemplo, personas neuróticas tenderán a sufrir más cuando estén expuestos a altas cargas de trabajo mientras que las personas extrovertidas tendrán un mayor rendimiento cuando puedan acceder a recursos sociales (Bakker 2023).

En conclusión, para asegurar un mayor compromiso laboral, se aboga por optimizar las demandas, trabajar más eficientemente y evitar la improductividad (Demerouti et al., 2001). Este enfoque busca aumentar la significatividad y el compromiso en el entorno laboral. Por otro lado, confían en los resultados que podría tener el centrarse en una gestión proactiva de la vitalidad. Esto está relacionado con la creatividad y el deseo de aprender. Y, por último, se propone enfocarse en potenciar el humor, hacer más lúdico y agradable el trabajo. Cuando los empleados diseñan su trabajo para que sea más entretenido, aumenta la motivación.

Estrés en Agentes de Policía

Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad son de los trabajadores expuestos a un mayor nivel de estrés laboral. Diferentes análisis realizados evidencian esta relación por la naturaleza del trabajo policial (Agerbo et al., 2006; Cooper, 1986; Costa et al., 2007; Huizink et al., 2006). Son considerados una población sensible por el exceso de demandas laborales entre las cuales se distinguen estresores de dos tipos. Por un lado, estarían los factores inherentes a la tarea desempeñada y, por otro lado, los que tienen que ver con la organización en la que desarrollan su función (Castro, 2015).

Pese a ser un grupo de alto riesgo, prima la escasez de estudios realizados sobre la Policía Nacional en comparación con otros colectivos profesionales. Se carece de investigaciones que aporten datos sobre la prevalencia de psicopatología en miembros de la policía española (Casenave, 2009). Los estudios realizados con población policial muestran una alta posibilidad de que esta desarrolle síndrome de Burnout debido a los altos niveles de estrés a los que están sometidos (De la fuente et al., 2013).

Según la investigación realizada en 2016 sobre la prevalencia de síndrome de Burnout en agentes de la Policía Nacional, se estima que aproximadamente el 32%

presenta altos niveles de Burnout, un 12,5% presentan niveles medios y un 55,4% niveles bajos. (De la fuente et al., 2013)

En 2008 se elaboró un estudio por parte de las agrupaciones sindicales de los funcionarios que alertaba de un 65% de estrés y problemas de sueño que podrían incurrir en esa sintomatología de estar quemado. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, señalaba en sus informes que el colectivo compuesto por miembros de las FCSE, así como funcionarios de prisiones y personal de seguridad privada, percibían en un 29,1% sintomatología somática. Se reconocía una mayor exposición a agresiones verbales, 27%, y físicas, 9,5%, así como asilamiento social 17%.

De entre las consecuencias que se derivan del estrés laboral, la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) destaca las siguientes: problemas conyugales, alcoholismo y consumo de sustancias e ideación suicida (Brown, 1998). Según otra clasificación realizada, se aprecian el agotamiento emocional, el malestar físico, el insomnio y la hospitalización debido a la presencia de trastornos mentales. Los factores de riesgo psicosocial impactan mediante la manifestación del cinismo y los bajos niveles de eficacia profesional (De la Fuente et al., 2023).

Estos efectos negativos afectan no solo al área individual, sino que tienen una implicación en el área de trabajo, donde terminan por disminuir la capacidad de atención y el rendimiento.

En investigaciones realizadas con Policía Municipal en España, se observaron resultados similares. En Murcia se realizó una investigación con 323 agentes, de los cuales en la línea de lo expuesto por De la fuente, el 36,2% presentaban un perfil compatible con el Burnout (Ruíz-Ruano et al., 2023).

En otra investigación con una muestra de 462 agentes de Policía Municipal de Madrid, se observa un nivel de estrés laboral mayor a la media poblacional, en términos de frecuencia y de intensidad. Los resultados de este estudio según las dimensiones medidas por el cuestionario DECORE, permiten proponer una actuación preventiva de riesgos psicosociales en el ámbito de las demandas cognitivas (Albuérne et al., 2013).

Lo cierto es que algunos cuerpos policiales están trabajando en la dirección de la prevención y la intervención. En España se incorpora al ordenamiento jurídico la directiva de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, de la cual quedan excluidas funciones públicas tales como las de la policía, el resguardo aduanero,

los servicios operativos de protección civil y de peritaje forense en casos de grave riesgo y catástrofe (BOE).

Por ello, se dicta una normativa específica para cada uno de los cuerpos policiales de ámbito nacional que existen: la Guardia Civil y la Policía Nacional. La Policía cuenta actualmente con el Real Decreto 2/2006 de 16 de enero, por el que quedan establecidas las normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los policías nacionales.

Este Real Decreto regula la implantación de las normas, la evaluación y planificación de los riesgos, los principios de información y participación, la formación del personal, la estimulación del interés por parte del trabajador en la seguridad y la salud, la adaptación del trabajo al funcionario, etc (BOE). Si bien es cierto, que toda organización ha de diseñar un plan para mejorar el estrés laboral y trabajar desde un plan de actuación de prevención, la Comisión Europea señala cómo en la Unión Europea, los planes trabajan desde la prevención secundaria o terciaria, obviando la prevención primaria que consistiría en la modificación de factores que entrañan a la propia organización y funcionamiento.

Tomás García Castro, teniente jefe de la Oficina de Prevención de Riesgos laborales de la Guardia Civil, aboga por la implementación de medidas organizativas con el fin de prevenir el estrés policial. Entre las propuestas se incluyen la creación de órganos especializadas de asistencia psicológica dentro del ámbito policial, se aboga por la elaboración de protocolos más claros, por la asignación de unos recursos que permitan hacer frente a la carga de trabajo. Apuesta por implementar sistemas que favorezcan la comunicación, la participación y la consulta, así como un sistema de mando más democrático. Estas medidas buscan mejorar las condiciones laborales y el bienestar psicológico en el ámbito policial (Castro, 2015).

Personalidad y Burnout

Los estudios realizados sobre personalidad en Policías Nacionales reconocen una predominante estabilidad emocional, y una adecuada contención ante el riesgo en los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (De la fuente et al., 2013). No obstante, la literatura establece relaciones considerables entre determinados rasgos de personalidad y el Burnout en esta población que es conveniente analizar de cara a implementar estrategias de prevención.

En 1995 Hart y Wearing realizan una investigación con el objetivo de medir el estrés y el bienestar psicológico en población policial en base a características de personalidad y a las distintas técnicas de afrontamiento empleadas. Concluyen que las estrategias de afrontamiento más adaptativas son aquellas que se caracterizan por la reflexión y la introspección, a diferencia de lo que ocurre con aquellas centradas en la evitación y el escape.

Para profundizar en el establecimiento de esta relación, los estudios realizados con población española han empleado el modelo NEO Five Factor Inventory. Se observa una correlación negativa entre las variables extroversión, conformidad y conciencia con dos de las dimensiones que componen el Burnout: el agotamiento emocional y la despersonalización. Sin embargo, la relación con la variable neuroticismo es positiva. Esto significa que las dimensiones de personalidad correlacionan de manera estadísticamente significativa con las dimensiones del Burnout, excepto en la variable experiencia de apertura, donde no se observan relaciones.

Además, la medición de otro rasgo de personalidad, la escrupulosidad, permite establecer una relación inversa con el estrés. Las investigaciones concluyen que el locus de control externo en este rasgo es esencial para prevenir el estrés postraumático (Sánchez y Robles, 2014).

Resiliencia y Burnout

La resiliencia aparece en la literatura como el factor de protección más predominante del estrés. Las personas con mayor resiliencia están más capacitadas para enfrentar las situaciones estresantes derivadas del desempeño laboral (Rico et al., 2022). Algunas investigaciones hablan de una “personalidad policial” que les distingue del resto de la población, salvando las diferencias entre los agentes. Los resultados muestran correlaciones entre la variable edad, nivel educativo y modulación del nivel de resiliencia, entendida como la capacidad de una persona para sobreponerse a circunstancias traumáticas.

La escrupulosidad, la tenacidad y el orden, se relacionan también con aquellos policías con mayores puntuaciones en esta variable. En particular, se realizó un estudio con integrantes de la UIP (Unidades de Intervención Policial) que permite observar estas puntuaciones. Son una unidad especial de la Policía Nacional a quienes se entrena doblemente, haciéndoles superar mayores desafíos y a quienes se les exige mayor

adaptación psicológica (Arias y Casenave, 2010). Su formación está enfocada principalmente en características de determinados rasgos de personalidad y en los niveles de resiliencia propios del individuo (Sánchez y Robles, 2014) que les convierten en una de las unidades con mayor resiliencia dentro del Cuerpo Nacional de Policía. La generalizada madurez observada puede correlacionar, según las investigaciones realizadas, con una mejor satisfacción y rendimiento en el desempeño laboral de estos profesionales (Arias y Casenave, 2010).

Tomás García concluye en su publicación que la preparación psicológica de todo aspirante a policía ha de mentalizarle sobre las dificultades y riesgos que la profesión enmascarará. Considera esencial hacer una valoración de los aspirantes para prever cómo va a ser su adaptación a la organización, en términos de susceptibilidad al estrés y recursos de afrontamiento para manejarlo (Castro, 2015).

Además, apuesta por la continua formación y entrenamiento en habilidades generales, cognitivas fisiológicas y conductuales, que permitan mejorar la regulación emocional desde el reconocimiento de los síntomas y desde el desarrollo de estrategias que favorezcan la resiliencia en el policía.

Impacto psicológico de la Intervención Policial y Malestar en Población Policial

De manera frecuente, se obvia el estrés laboral que padece alrededor del 30% de los profesionales, así como las exigencias y demandas a las que están sometidos. Existe un estereotipo y una creencia arraigada que se traduce en percibir a los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado como individuos capacitados para enfrentar cualquier situación. No obstante, se observan correlaciones significativas con sintomatología depresiva, ansiosa, el consumo de sustancias y la ideación suicida.

Reconocer esto y, por tanto, los perjuicios que les son ocasionados en ciertos momentos fruto de su ocupación supondrían un alto coste para las instituciones. Un coste en términos económicos y sociales, ya que podría tener un impacto negativo en la imagen que tiene la sociedad de los miembros que custodian su seguridad.

De acuerdo con las investigaciones, la percepción de riesgo que tienen los propios miembros varía entre ellos. Muchos reconocen sentirse protegidos por el uniforme. Por otro lado, están aquellos que sostienen no percibir un riesgo, al entender que las necesidades de aquellos a quienes atienden son más inminentes. No obstante, independientemente de la visión que tengan de los hechos a los que hacen frente, la policía

es reconocida como uno de los colectivos con mayor probabilidad de experimentar estrés, siendo destacable el estrés postraumático (Castro, 2015). Se entiende por Trastorno por Estrés Postraumático, la consecuencia derivada de la exposición a un evento traumático de alta intensidad (Cano et al., 2011).

Un ejemplo emblemático de este impacto fue el atentado del 11 de marzo de 2004 en Madrid. La primera explosión fue seguida por nueve más en la red de cercanías, dando lugar al mayor atentado terrorista, con 192 muertos y 1.857 heridos. Los servicios de emergencia se desplegaron para brindar cobertura. Años después, se reconoció el impacto psicológico que este evento tuvo en aquellos que auxiliaron, manifestando síntomas de estrés postraumático similares a los de las personas que iban en los trenes.

Los estudios realizados sobre prevalencia de trastornos psicológicos provocados por un desastre o una catástrofe sitúan el mayor grado de afectación en las víctimas, seguidas por las personas implicadas en su rescate (Cano et al., 2011).

Hace cinco décadas, comenzó a hablarse las “víctimas ocultas” de las calamidades, entre las que destacaban médicos, bomberos y fuerzas de seguridad. Este hecho puso de manifiesto las consecuencias devastadoras de trabajar en ciertos ambientes, reconociendo ampliamente la huella emocional y el malestar psicológico que podrían resultar de determinadas intervenciones. Entre ellas la literatura reconoce la intervención en terremotos, atentados, accidentes, inundaciones, los cuerpos fallecidos de bebés y niños, la muerte de una víctima después de un rescate, la de un compañero en acto de salvamento, entre otros (Castro, 2015).

Se entiende que existe un mayor impacto emocional en función del grado de exposición. Se alude a la gravedad del hecho, así como a su intensidad en términos de daños, destrucción, número de heridos y pérdidas. Y, se presta especial atención a las características individuales que permiten a la persona hacer frente a la situación. De acuerdo con el modelo de Hofboll, una pérdida de recursos personales, materiales, sociales y energéticos, se traduciría en una mayor probabilidad de manifestar estrés (Hobfoll, 2017).

Discusión

El presente trabajo ha tratado de profundizar en las exigencias y demandas emocionales inherentes al trabajo policial. Se resalta la importancia de ahondar en el conocimiento sobre esta población laboral con el fin de aportar estrategias de regulación emocional que permitan optimizar su actuación (Casenave, 2016).

Considerando los niveles de estrés en esta población y la escasez de estudios realizados sobre el Cuerpo Nacional de Policía, sería aconsejable la realización de más investigaciones (Rico et al., 2022) con el objetivo de reducir los riesgos laborales y mejorar el desempeño. La meta es abordar de manera temprana el estado psicológico de estos profesionales y sus emociones, evitando así posibles impactos negativos en sus tareas y en su satisfacción profesional y personal.

Con el fin de evitar el carácter patológico, resulta crucial explorar qué tareas y circunstancias se corresponden con la carga emocional. Se pretende elaborar protocolos y programas de gestión y de asistencia psicológica aplicables tanto antes, como después de la exposición a eventos específicos (Arias y Casenave, 2010).

La intervención reactiva, empleada en la actualidad, constituye una estrategia de prevención terciaria destinada a mitigar los efectos una vez ha tenido lugar el suceso estresor. Se aplica por parte de la institución policial, un tratamiento psicológico para aquellos policías que lo requieran como consecuencia de algún acontecimiento.

No obstante, es importante reconocer las limitaciones de estas medidas preventivas contra el estrés. Entre ellas, se destaca la vulnerabilidad particular de ciertos funcionarios, ligada a sus condiciones individuales, así como determinados escenarios de imposible evitación como pueden ser la muerte de un compañero o un atentado, entre otros. Por esta razón la literatura enfatiza la necesidad de promover estrategias de actuación psicológicas primarias, que no se centren solo en las consecuencias sino también en las causas y en los factores de riesgo psicosociales (Castro, 2015).

Se observa que altas puntuaciones en agotamiento emocional y cinismo, generan un mayor riesgo de Burnout. Factores de riesgo como la falta de autonomía, las ambigüedades en cuanto al rol a desempeñar, una carga de trabajo excesiva, las altas demandas, el acceso a un arma, y los pocos recursos percibidos, arrojan resultados congruentes con la teoría de las demandas y recursos laborales (Ruiz-ruano, 2023).

Aunque el estrés y la rigidez cognitiva pueden aumentar, estos datos no son suficientes para afirmar una correlación con la aparición de conductas suicidas. Sin embargo, investigaciones realizadas sobre suicidio en población policial ponen de manifiesto, que la depresión y el consumo de sustancias, tienen una incidencia mayor en la población policial. se aprecian otros riesgos asociados a la profesión como son el estigma, el tabú y en ocasiones, la difícil conciliación con la vida personal.

A pesar de que la Dirección General de la Policía aprobó un plan de prevención para la salud mental y física, este no mencionaba la depresión ni el consumo, sino que abordaba

la necesidad de disminuir el estrés y promover hábitos saludables sin reconocer la atención especial que debía prestarse a ciertos factores. Según estas investigaciones, la sintomatología ansiosa, depresiva, y el Burnout, son factores de riesgo para la ideación suicida.

Desde 2021 se ha implantado el Plan de Promoción de la Salud Mental y Prevención de suicidio cuyo objetivo es disminuir el número de suicidios en el gremio policial. Esta reciente incorporación subraya la necesidad de seguir promoviendo la prevención primaria mediante la concienciación, la formación, los programas de reducción del estrés y los programas de mejora de la regulación emocional (De la Serna, 2021).

Se sugiere realizar más investigaciones para evaluar cómo fluctúan los niveles de estrés y de Burnout una vez implementadas las medidas preventivas. El objetivo real es proporcionar una intervención urgente, un apoyo inmediato y un seguimiento que mitigue el efecto provocado por determinados acontecimientos. Han de ser reforzados los factores de protección, teniendo esto en cuenta en las áreas de selección de personal además de en la formación de futuros profesionales, con el fin de evitar los riesgos patológicos o tratar de disminuirlos una vez aparezcan.

Conclusiones

El marco teórico propuesto, proporciona una comprensión sobre la importancia de la regulación emocional. Se enfoca en la necesidad de reconocer, aceptar y comprender las propias emociones para lograr un control efectivo. Esto cobra especial importancia si el objetivo principal del presente trabajo es reflexionar sobre la gestión emocional en policías nacionales, quienes se ven envueltos con frecuencia en situaciones de estrés.

Se utiliza el Modelo de Regulación Emocional de Gross (1998) para entender cómo las personas regulan sus emociones en diferentes contextos, incluido el policial. Gross identifica cinco estrategias: selección de la situación, modificación de la situación, despliegue de la atención, cambio de cogniciones y modulación de la respuesta y se destaca la importancia de potenciar las emociones positivas mediante la reevaluación y la realización de cambios cognitivos.

Esto en su conjunto, respalda la idea de que la regulación emocional puede mejorar el desempeño policial, así como ser un predictor del éxito en las intervenciones. De las cinco estrategias, las tres últimas, despliegue de la atención, cambio de cogniciones y modulación de respuesta, son las que más encajan con el fomento de la gestión de los

policías. Atendiendo a que no es posible alterar el contexto en el que se ven inmersos, cabe centrarse en el proceso interno que llevan a cabo, la forma en que interpretan las situaciones. Cobran importancia no tanto las demandas sino los recursos de los que disponen para hacerlas frente. Entre ellos se destacan el optimismo, la resiliencia, la esperanza y la autoeficacia.

Las exigencias laborales y los recursos disponibles influyen en el nivel de estrés que experimentan. Estos datos son respaldados por teorías como la teoría JD-R o el Modelo de Conservación de Recursos de Hofboll. Se concluye la necesidad de trabajar en los recursos, fomentarlos y conservarlos, para lograr así que los niveles de estrés disminuyan cuando se hace frente a diversas demandas.

En cuanto a los objetivos secundarios, se pretendía analizar la situación psicológica de la población policial y explorar el riesgo de Burnout en sus miembros. Los resultados muestran una alta prevalencia de estrés laboral, debido a las demandas físicas, emocionales y psicológicas asociadas al trabajo. Por tanto, se aprecian niveles de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización.

En cuanto a los factores psicosociales, cabe mencionar el papel que desempeña la personalidad, estando en ocasiones asociada a una mayor vulnerabilidad ante el estrés o, por el contrario, actuando en calidad de factor de protección. Sería interesante de cara a los procesos de selección profundizar en estas variables de personalidad cuyas relaciones han sido establecidas. Prima fundamentalmente una correlación positiva entre Burnout y neuroticismo y negativa con la variable extroversión.

Se concluye, pese a la escasez de estudios en el panorama, que el estrés laboral en la policía es un problema que requiere atención y medidas preventivas que mitiguen sus efectos negativos. Se deduce la necesidad de actuar proactivamente y se pone énfasis en los factores de protección, fundamentalmente en la resiliencia, así como en la conservación de los recursos para hacer frente a las demandas y las exigencias existentes, difícilmente modificables.

Aunque la actuación sea principalmente reactiva en la actualidad, se aboga por estrategias de prevención primaria que permitan abordar los riesgos psicosociales. Se sugiere prestar especial atención a las etapas iniciales de preparación psicológica, apostando por la continuidad de programas de evaluación, formación y de apoyo a profesionales para garantizar un desempeño policial basado en la conservación de los recursos. Los recursos personales propios o adquiridos, garantizarían un mayor compromiso laboral y, por tanto, bienestar en la persona.

Referencias

- Agerbo, E., Bonde, J.P., Mortensen, P.B. y Wieclaw, J. (2006). Risk of affective and stress related disorders among employees in human service professions. *Occupational & Environmental Medicine*, 63(5), 314-319.
- Aguilar Avilés, D. (2010). Control Social y Prevención delictiva. Una introducción al tema desde el análisis de los medios de comunicación social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 5.
- Albuerne, Y. G., y Carreño, A. A. (2013). Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los Policías Locales. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 12(2), 111-128.
- Arias, M. D. R. M., y Casenave, C. P. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance* (New York).
- Brown, J. (1998). Servicios de Seguridad y Emergencia. Funcionarios de Policía. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.
- Cano-Vindel, A, Dongil-Collado, E, Iruarrizaga, I, Salguero-Noguera, J. M., y Wood, C. M. (2011). Consecuencias psicológicas de las crisis y catástrofes: Los atentados del 11-M en Madrid. *Estudios sobre intervención psicológica en situaciones de emergencia, crisis y catástrofe*, 89-105.
- Casenave, C. P. (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: la intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 9, 1, 171-196.
- Cooper, C.L., Davidson, M.A. y Robinson, B.A. (1982). Stress in the Police Service. *Journal of Occupational Medicine*, 24(1), 30-36.
- Costa, M., Júnior, H.A., Oliveira, J., y Maia, E. (2007). Stress: diagnosis of military police personnel in a Brazilian city. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 21(4), 217-222.

- De la Fuente, E. I., Aguayo, R., Vargas, C. y Cañadas de la Fuente, G. R. (2013). Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers. *Psicothema*, 25, 488-493.
- De la Serna, J.M. (2021). Errores Habituales en los Planes de Prevención del Suicidio en la Policía.
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. (2001). The Job Demands–Resources model of burnout. *J. Appl. Psychol*, 86, 499–512.
- Fernández Valera, M. M., Sanchez Soler, M. I., y Meseguer de Pedro, M. (2021). Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de psicología*, 13(3), 181–188.
- Garbarino, S.; Cuomo, G.; Chiorri, C.; Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *BMJ. Open* 2013, 19, 1–12.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2, 271–299.
- Gross, J. J., y Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3–24). New York, NY: Guilford Press.
- Guillén Lasierra, F. (2016). *Modelos de policía. Hacia un modelo de seguridad plural*. JM Bosch.
- Gutierrez D, Mullen PR. (2016). Emotional intelligence and the counselor: examining the relationship of trait emotional intelligence to counselor burnout. *J. Mental Health Couns.* 38, 187–200.
- Hobfoll, S. E., y Freedy, J. (2017). Conservation of Resources: A General Stress Theory Applied To Burnout. *Professional Burnout*, 115– 129.
- Huizink, A.C., Slottje, P., Witteveen, A.B., Bijlsma, J.A., Twisk, J.W.R., Smidt, N., Smid, T. (2006). Long Term Health complaints following the Amsterdam Air Disaster in police officers and Fire-fighters. *Occupational & Environmental Medicine*, 63(10), 647-648.
- Henslin, J. M. (1981). *Down to Earth Sociology: Introductory Readings*. Simon and Schuster.
- Isen, A. M., Johnson, M. M., Mertz, E., y Robinson, G. F. (1985). The influence of positive affect on the unusualness of word associations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1413–1426.

- López, A; Acosta, I; García, L; Fumero, A. (2006). Inteligencia emocional en policías locales. *Ansiedad y estrés*. 12, 463-477.
- Luthans, F., Youssef, C. M., y Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. *Positive Organizational Behavior*, 9–24.
- Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803– 855.
- Marchand, A.; Nadeau, C.; Beaulieu-Prévost, D.; Boyer, R.; Martin, M. Predictors of Posttraumatic Stress Disorder among Police Officers: *A Prospective Study*. *Psychol. Trauma*. 2015, 7, 212–221.
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19(1), 95-101.
- McCaslin, S.E., Rogers, C.E., Metzler, T.J., Best, R.S., Weiss, D.S., Fagan, J.A., Liberman, A., Marmar, C.R. (2006). The impact of personal threat on police officer's responses to critical incident stressors. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 194 (8), 591-597.
- Moncada, S. Llorens, C. Navarro, A. Kristensen, T. S. (2005). ISTAS 21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*; 8 (1), 18-29.
- Policía Nacional (@policianacional). (s.f). Post (Perfil de Instagram). Recuperado el 13 de enero de 2024, de [https:// www.instagram.com/policianacional/](https://www.instagram.com/policianacional/)
- Reckless, Walter C. *The Crime Problem*, 5th ed. New York: Appleton, 1973
- Rico, B. C., Rojano, S. R., y García, J. M. G. (2022). Diferencias generadas por los turnos de trabajo en el estrés y temperamento: Cuerpo Nacional de Policía. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (46), 452-457.
- Ruiz-Ruano García, A. M., Blaya Sánchez, M. Á., López Morales, J. L., Peinado Portero, A. I., Giner Alegría, C. A., López Puga, J., y Moya-Faz, F. J. (2023). Psychosocial risks factors and burnout in police officers: a network analysis.
- Sánchez, D. Robles, M. (2014). Personalidad y reliciencia en un cuerpo especial de la Policía Nacional de España. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 30, 75-81

Schaufeli, W.B., Desart, S., De Witte, H. (2020). The Burnout Assessment Tool (BAT): development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495.

Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of Effort-Reward Imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. *Theories of Organizational Stress*, 190–204

Normativa consultada:

Ley Orgánica 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales.