

**BIENESTAR POLICIAL DESDE UNA PERSPECTIVA CRIMINOLÓGICA:
ANÁLISIS DEL PROGRAMA "FOMENTANDO EL BIENESTAR" EN LA
POLICÍA LOCAL DE ALCOBENDAS**

MARTA RIAÑO CASTRO

Trabajo de Fin de Grado Criminología, Universidad Pontificia Comillas

Tutora:
María Inmaculada Ruiz Fincias

Abril, 2025



A todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y a quienes estén atravesando momentos difíciles. Que siempre encuentren un refugio, en sí mismos o en quienes les rodean.

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Objetivos.....	5
2.1. Objetivo general:	5
2.2. Objetivos específicos:	5
3. Metodología	6
3.1. Diseño metodológico y justificación.....	6
3.2. Aspectos éticos	7
4. Marco teórico	8
4.1. Marco legal:	8
4.1.1. Normativa estatal aplicable a las policías locales.....	8
4.1.2. Normativa autonómica aplicable en la Comunidad de Madrid.....	9
4.1.3. Normativa específica del ayuntamiento de Alcobendas	9
4.2. Estado de la cuestión	10
4.3. Factores de riesgo y barreras que dificultan el abordaje del bienestar policial	11
4.4. Planes de prevención existentes	13
5. Resultados.....	14
5.1. Entrevista con la coordinadora del programa	14
5.1.2. Ejes que trabajan desde la prevención secundaria	16
5.1.3. Ejes que trabajan desde la prevención terciaria	18
5.2. Entrevistas con los agentes.....	18
5.2.1. Conocimiento y difusión del programa	19
5.2.2. Accesibilidad y utilización de los recursos	19
5.2.3. Impacto de la formación de los “Mindhunters”	20
5.2.4. Percepción de utilidad y confianza en el programa	20
5.2.5. Barreras para la implementación efectiva	21
5.2.7. Utilidad del protocolo PSICOVS2023	22
5.2.8. Relación entre agentes formados y no formados en bienestar policial	22
6. Comparación de resultados.....	23
6.1. Teoría del programa vs. utilidad real.....	23
6.1.1. Comparativa dentro de la prevención primaria	24
6.1.2. Comparativa dentro de la prevención secundaria.....	25
6.1.3. Comparativa dentro de la prevención terciaria	26
7. Discusión de resultados	26
7.1. Contrastes con la literatura sobre el bienestar policial	26

7.1.1.	Comparativa con las barreras	26
7.1.2.	Comparación con otros modelos de bienestar policial	30
8.	Propuesta de mejora	31
8.1.	Comunicación y sensibilización	31
8.2.	Formación continua y especializada	33
8.3.	Seguimientos psicológicos	34
8.4.	Recurso psicológico externo	35
8.5.	Protocolo de retirada del arma	35
8.5.1.	Iniciación confidencial del proceso	36
8.5.2.	Plataformas digitales confidenciales internas	36
8.5.3.	Puntos presenciales discretos y seguros en las dependencias policiales	36
8.5.4.	Protección específica frente a la jerarquía	37
8.5.5.	Evaluación inmediata especializada	37
8.5.6.	La reasignación del puesto laboral	38
8.5.7.	Creación de un catálogo específico de puestos útiles, necesarios y operativos	38
8.5.8.	Comunicación constante	39
9.	Conclusiones	40
10.	Limitaciones de la investigación	43
11.	Bibliografía	44
12.	Anexos	49
12.1.	Consentimientos informados de las entrevistas	49
12.2.	Guion de entrevistas	53
12.3.	Vaciado de contenido	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Comparación entre los diferentes Modelos de Bienestar Policial	31
-----------------	--	----

1. Introducción

La policía es una entidad pública que se encarga de gestionar y resolver asuntos relacionados con la seguridad de la ciudadanía. Su labor abarca desde la intervención en conflictos sociales y emergencias hasta la vigilancia del cumplimiento de leyes y normativas, así como la sanción de infracciones. Todas estas funciones conllevan una elevada exigencia tanto emocional como física y psicológica, especialmente cuando se realizan de manera constante (Ministerio del Interior, 2020). Además, entre las condiciones que acompañan el trabajo policial se encuentran la incertidumbre, el incremento de la violencia en determinadas zonas, la falta de recursos necesarios para desempeñar la labor, las tensiones dentro del cuerpo debido a su estructura organizacional, así como la existencia de conflictos personales y familiares de cada agente (Ministerio del Interior, 2020)

El trabajo realizado por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FFCCSS) es tanto física como mentalmente muy demandante. De hecho, los estudios han demostrado que la labor policial es una profesión sumamente estresante, con repercusiones negativas tanto para la salud mental como física de quienes la ejercen (Queiros et. al, 2020). Pues, las funciones propias de la labor policial requieren una gestión continua de conflictos, tomar decisiones de manera rápida en situaciones de alto riesgo y afrontar momentos imprevisibles que conllevan una gran responsabilidad tanto profesional como personal en cada actuación (Aaron, 2000). Estos factores, sumados a las elevadas exigencias del entorno organizacional, contribuyen a explicar la tensión constante a la que se ven sometidos los agentes (Ministerio del Interior, 2020)

El estrés, la ansiedad y el estar continuamente viviendo este tipo de situaciones puede dejar una huella duradera en la salud mental de los profesionales, impactando negativamente su desempeño laboral y su vida personal (Iturbe, N., & Muro, A., 2024). Por lo que surge la necesidad de implementar diversas estrategias de afrontamiento y protocolos para preservar su bienestar.

Desde la Policía Local de Alcobendas surge el proyecto *Fomentando el Bienestar* (en adelante, FBI) diseñado para atender la salud emocional y mental de la policía local, así como prevenir el suicidio del personal de esta profesión. Como se conoce, la profesión policial incluye enfrentarse a situaciones de alto impacto emocional, como accidentes graves, atentados, levantamiento de cadáveres y catástrofes con numerosas víctimas

(Belenguer, 2024). Un ejemplo cercano para la Policía Local de Alcobendas fue el accidente de Spanair en 2008, donde sus agentes fueron de los primeros en llegar al lugar, dejando una marca imborrable en quienes participaron en aquella tragedia (Belenguer, 2024).

Sin embargo, en España no existen datos oficiales que midan con precisión la exposición de los agentes a eventos traumáticos, lo que dificulta evaluar su frecuencia y abordar el problema correctamente. Ante esto, la mejor estrategia es la prevención y la preparación adecuada de los profesionales. Por todo ello, el proyecto FBI tiene como objetivo implementar 16 acciones a realizar entre 2023 y 2026, distribuidas en áreas de prevención primaria, secundaria y terciaria, con el fin de promover la salud y el bienestar de los agentes (Belenguer, 2024).

Este trabajo fin de grado (en adelante, TFG) surge precisamente de esta necesidad de atención al bienestar policial, ya que a lo largo de los años ha sido un tema silenciado. Durante desarrollo de este trabajo, se llevará a cabo un análisis exhaustivo del programa FBI, evaluando su eficacia y su impacto. Se espera que los resultados contribuyan a generar conciencia institucional sobre la necesidad de implementar medidas preventivas orientadas al bienestar psicoemocional de los agentes, y que puedan ser replicadas o adaptadas por otros cuerpos policiales como estrategia para mitigar los efectos derivados de la exposición continuada a situaciones de alta carga emocional y violencia.

2. Objetivos

2.1.Objetivo general:

Analizar el Programa FBI de la Policía Local de Alcobendas, con el fin de evaluar su contribución al bienestar de los agentes y su capacidad para detectar y prevenir riesgos psicosociales, identificando posibles áreas de mejora en su implementación y eficacia.

2.2.Objetivos específicos:

- Evaluar la eficacia del programa FBI en el bienestar de los agentes de la Policía Local de Alcobendas.
- Conocer la opinión y las experiencias de los agentes, y su percepción sobre la utilidad del programa FBI.
- Proponer un plan de mejora del programa FBI en aquellos aspectos que lo precisen.

3. Metodología

3.1.Diseño metodológico y justificación

El objetivo de esta investigación es analizar en profundidad el Programa FBI de la Policía Local de Alcobendas, identificando sus debilidades y fortalezas. Para ello, se lleva a cabo una investigación con las siguientes características:

La información se ha recogido mediante una técnica cualitativa: siete entrevistas semiestructuradas. Seis de estas entrevistas fueron con agentes, de los cuales tres han sido formados en la detección de riesgos (coloquialmente conocidos en el programa como Mindhunters) y tres no, seleccionados de diferentes unidades y de ambos sexos. Además, se ha realizado una entrevista adicional con la coordinadora del programa.

A través de estas entrevistas individuales, se pretende conocer las percepciones de los agentes y de la coordinadora sobre la eficacia e implementación del programa FBI, así como identificar áreas de mejora. En particular, la entrevista con la coordinadora tenía como finalidad conocer en detalle la teoría del programa y evaluar si esta se alinea con la realidad observada por los agentes.

El intercambio de experiencias y puntos de vista sobre el impacto del programa en el bienestar de los agentes y en el manejo de situaciones de riesgo permitirá un análisis más profundo y completo. Esta metodología es especialmente útil porque proporciona una visión detallada y personal, al contrastar diversas perspectivas y experiencias de los participantes que viven el programa desde dos puntos de vista muy diferentes y con conocimientos distintos. Este enfoque facilita la identificación de experiencias comunes y diferencias clave, contribuyendo a un entendimiento más global del programa y validando los resultados obtenidos.

El diseño de las entrevistas incluyó la elaboración previa de un guion con preguntas abiertas y flexibles, diseñado para facilitar un diálogo fluido y profundo sobre las experiencias personales relacionadas con el programa. Estas preguntas permitieron la exploración de temas importantes sin restringir las respuestas, favoreciendo así un análisis cualitativo detallado. Las entrevistas fueron implementadas personalmente por la investigadora entre los días 25 de febrero y 5 de marzo de 2025, en las instalaciones de la Comisaría Distrito Norte de Alcobendas. Para asegurar la representatividad y diversidad horaria, las entrevistas se realizaron en diferentes días y turnos, alternando entre horarios

de mañana y tarde, con el fin de abarcar la mayor variedad posible de agentes y facilitar la disponibilidad de los entrevistados.

Como parte del procedimiento, todas las entrevistas fueron grabadas con consentimiento previo (disponible en el anexo 12.1), y posteriormente transcritas con el objetivo de realizar un vaciado del contenido útil para alcanzar los objetivos marcados. Las transcripciones completas y los audios están a disposición de la autora del TFG. Por motivos de confidencialidad, no se incluyen en este documento, pero pueden ser solicitados y consultados por quienes así lo requieran, con previa autorización.

En el vaciado de contenido, los entrevistados han sido identificados mediante códigos que preservan su anonimato: EM (entrevistado Mindhunter) y EnM (entrevistado no Mindhunter). Asimismo, se adjuntan como anexos el guion detallado de preguntas utilizado durante las entrevistas (anexo 12.2) y una tabla resumen con el vaciado de contenido (anexo 12.3).

3.2. Aspectos éticos

La aplicación de principios éticos es un aspecto fundamental en cualquier investigación. Por ello, en este estudio se han implementado las siguientes medidas: se ha utilizado un consentimiento informado con el objetivo de salvaguardar los derechos de los participantes. La investigadora se ha encargado de explicar tanto de forma oral como por escrito los objetivos del proyecto, así como el nivel de participación que se requería de cada informante. Además, los participantes han sido notificados acerca de los métodos, técnicas e instrumentos que se emplearían para recolectar la información como, por ejemplo, el uso de grabadora de audio durante las entrevistas. De igual manera, se les ha garantizado en todo momento el anonimato y la confidencialidad de sus aportaciones y se les ha ofrecido que pudieran retirar el consentimiento cuando deseen, no recibiendo beneficio o perjuicio tanto si eligen o no participar. Por último, se les ha ofrecido conocer los resultados del proyecto.

El consentimiento informado ha sido firmado por los participantes como muestra de su entendimiento de los objetivos del proyecto y a su vez, la investigadora - entrevistadora también ha firmado dicho consentimiento, garantizando que respetará cada uno de los aspectos éticos acordados.

4. Marco teórico

4.1. Marco legal:

La labor de la policía implica una serie de riesgos inherentes que hacen imprescindible la existencia de un marco normativo en materia de seguridad y salud laboral. Por ello, para garantizar la protección de los agentes, es necesario contar con una regulación que abarque desde normativas generales de prevención de riesgos hasta disposiciones específicas adaptadas a las particularidades del trabajo policial.

En este apartado se destaca la normativa aplicable más relevante a la Policía Local en distintos niveles: el marco legal estatal, la regulación autonómica de la Comunidad de Madrid y por el contexto de la investigación, las disposiciones específicas del Ayuntamiento de Alcobendas.

4.1.1. Normativa estatal aplicable a las policías locales

- Artículo 40.2 de la Constitución Española (1978): Establece que los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo, sirviendo de base para el desarrollo normativo en materia de prevención de riesgos laborales en todas las profesiones, incluyendo la policial.
- Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: Regula el funcionamiento de los distintos cuerpos policiales en España, incluyendo la Policía Local. Aunque su enfoque principal es la organización y funciones de los cuerpos de seguridad, también establece principios generales sobre la protección de los agentes en el ejercicio de sus funciones.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL): Es la norma de referencia en España en materia de seguridad y salud en el trabajo y tiene como objetivo garantizar la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su actividad profesional. Aunque en su aplicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad existen ciertas particularidades, esta ley reconoce el derecho de los agentes de policía a la seguridad y salud en su entorno laboral.
- Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007): Recoge los derechos de los empleados públicos, entre ellos la Policía Local, incluyendo la protección en materia de seguridad y salud laboral.
- Real Decreto 67/2010, sobre la adaptación de la LPRL a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: Este decreto desarrolla medidas específicas de prevención de riesgos

laborales en el ámbito policial, adaptando la Ley 31/1995 a las particularidades de las fuerzas de seguridad. Incluye la evaluación de riesgos psicosociales, vigilancia de la salud y la obligación de implementar planes específicos de prevención dentro de cada cuerpo policial.

4.1.2. Normativa autonómica aplicable en la Comunidad de Madrid

- Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid: Esta ley regula la estructura, funciones y condiciones laborales de las policías locales en la Comunidad de Madrid. Incluye disposiciones sobre formación, turnos de trabajo, medidas disciplinarias y derechos laborales, elementos clave en la protección del bienestar de los agentes.
- Decreto 210/2021, de 15 de septiembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid: Aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales, que desarrolla la Ley 1/2018 y establece directrices sobre la estructura y funcionamiento de las policías locales en la región. Este reglamento define medidas relacionadas con la seguridad laboral y el bienestar de los agentes, así como los procedimientos para su aplicación dentro de los cuerpos municipales.

4.1.3. Normativa específica del ayuntamiento de Alcobendas

- Acuerdo Único 2019-2023 entre el Ayuntamiento de Alcobendas y sus Patronatos: Este acuerdo regula las condiciones laborales de los empleados municipales, incluyendo a la Policía Local de Alcobendas. En él se establecen aspectos como la jornada laboral, turnos, descansos, retribuciones y medidas de prevención de riesgos laborales. Asimismo, contempla garantías para la salud y bienestar de los agentes, contribuyendo a su protección en el desempeño de sus funciones.

Por tanto, desde las leyes estatales hasta las regulaciones municipales, contribuyen a garantizar condiciones laborales seguras y adecuadas. Sin embargo, es necesario considerar que, más allá de la existencia de estas normativas, es esencial su correcta implementación y actualización para adaptarse a las necesidades cambiantes de la profesión policial, asegurando así la seguridad y el bienestar de los agentes en el desempeño de sus funciones.

4.2. Estado de la cuestión

El suicidio es una problemática de salud pública, que afecta en todas las edades y estratos sociales. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año se producen más de 725,000 muertes por suicidio en el mundo, de hecho, en el año 2021, el suicidio se posicionó como la tercera causa más frecuente de fallecimiento entre jóvenes de entre 15 y 29 años (Infocop, 2024). Las causas son multifactoriales e incluyen desde enfermedades mentales hasta el estrés laboral y situaciones personales adversas (Castillejo Aragón, 2022).

En el ámbito de las fuerzas y cuerpos de seguridad, el riesgo de suicidio es particularmente elevado. Se estima que en España la tasa de suicidio en estos profesionales es un 62% superior a la del promedio nacional (Navarro Moreno, 2024). Sin embargo, cabe destacar que, obtener estadísticas precisas sobre el suicidio en diferentes profesiones es complicado, ya que, históricamente, no se ha llevado un registro detallado y sistemático por sectores laborales. En el caso de los cuerpos de seguridad, esta dificultad se ve agravada por la posible falta de transparencia en los datos y la ausencia de un seguimiento a lo largo del tiempo.

No obstante, la Agrupación Reformista de Policías (ARP) publicó en 2018 un informe en el que recopiló información sobre los suicidios en la Policía Nacional desde el año 2000 hasta 2016, dentro de su plan de prevención. Según estas estimaciones, en ese período se registraron 152 casos de suicidio en el cuerpo. Además, los datos reflejan un aumento en los últimos años del estudio, pasando de 6 casos en 2011 a 12 en 2016 (ARP, 2018).

Un dato aún más preocupante es que, en el mismo período, la Guardia Civil registró 229 suicidios, una cifra notablemente superior a la de la Policía Nacional. Además, sumando los casos de ambos cuerpos, se estima que estos representan el 1,11% de todos los suicidios ocurridos en España en ese intervalo de tiempo (De la Serna, 2021).

En cuanto a la Policía Local, un estudio realizado por la Universidad Católica de Valencia en colaboración con SIPOLCV (2022), ha evidenciado preocupantes datos sobre la salud mental de estos agentes, destacando altos niveles de ansiedad (96.4% tras una intervención), ideación suicida (27.3%) y trastorno por estrés postraumático de moderado a grave (41%). Además, el 16.6% presenta síntomas depresivos significativos.

A pesar de estos esfuerzos por recopilar información, la obtención de datos precisos sobre la salud mental en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad sigue siendo un desafío, dado que persiste un margen de cifra negra. Por tanto, esta dificultad en la recopilación de información refuerza la necesidad de mejorar los sistemas de registro y prevención dentro de los cuerpos policiales, permitiendo así una intervención más eficaz y ajustada a la realidad de los agentes.

4.3. Factores de riesgo y barreras que dificultan el abordaje del bienestar policial

Entre los factores de riesgo asociados se encuentran el acceso a armas de fuego, el estrés laboral extremo, la exposición a situaciones traumáticas y la presión por mantener una imagen de autosuficiencia que dificulta la búsqueda de ayuda (Castillejo Aragón, 2022).

El impacto de esta problemática no se limita a la pérdida de vidas, sino que también genera graves consecuencias en el funcionamiento de los equipos, la forma de llevar a cabo ciertas operaciones, el clima organizacional y la relación con sus entornos familiares y sociales (Navarro Moreno, 2024). Por ello, se hace urgente y necesario implementar programas integrales de prevención del suicidio que aborden los factores de riesgo, reduzcan el estigma y proporcionen herramientas efectivas para mejorar la salud mental de los agentes (Castillejo Aragón, 2022).

Poniendo el foco sobre los cuerpos de Policía Local, es evidente que desempeñan un papel crucial en la protección y seguridad de las poblaciones, trabajando día a día de manera cercana y directa en el entorno urbano que les corresponde. Este trabajo, está marcado por niveles altos de exigencia y estrés, lo que hace imprescindible implementar buenas prácticas en salud y bienestar laboral. Como se iba mencionando anteriormente, los agentes se enfrentan de forma constante a situaciones de alto impacto emocional, como el riesgo físico, la violencia, el conflicto o las tragedias humanas. Este tipo de experiencias genera una tensión psicológica y física que puede comprometer la salud de los policías, llevándolos a padecer trastornos como ansiedad, depresión, estrés crónico o trastorno de estrés postraumático (Gómez Sáez et al., 2024).

Los factores de estrés en el entorno policial pueden clasificarse en dos grandes categorías: los inherentes al trabajo y los organizacionales (Gómez Sáez et al., 2024). En el primer grupo se encuentran la exposición al peligro, el enfrentamiento a situaciones extremas, el trabajo en dispositivos de alto riesgo o el impacto emocional derivado de la

muerte de un compañero en acto de servicio. Además, las agresiones verbales o físicas son comunes, al igual que el estrés asociado al uso de armas o las sanciones disciplinarias. Por otro lado, los factores organizacionales agravan esta situación, especialmente cuando las instituciones carecen de liderazgo, recursos o credibilidad. La sobrecarga laboral, los turnos rotativos y la incertidumbre ante situaciones impredecibles también constituyen fuentes de estrés que incrementan el desgaste emocional y físico de los agentes (Gómez Sáez et al., 2024).

Para abordar estos factores, es importante adoptar un enfoque completo que no solo contemple la mitigación de los riesgos inherentes al trabajo policial, sino también la creación de un entorno organizacional que favorezca la estabilidad emocional, la resiliencia y la satisfacción laboral. No obstante, además de atender a los factores de riesgo, es fundamental reconocer y afrontar las barreras que dificultan el abordaje y tratamiento de estos problemas dentro de los cuerpos de seguridad, ya que su existencia limita la efectividad de cualquier estrategia de prevención e intervención.

Entre estos obstáculos, uno de los más destacables es la conspiración del silencio, en la que los propios agentes, sus familias o compañeros ocultan la existencia del problema. Este ocultamiento responde, en gran parte, al miedo a la estigmatización dentro del cuerpo policial, ya que el reconocimiento de una enfermedad mental puede afectar la reputación del agente y su credibilidad profesional (ARP, 2018). Muchos policías temen ser percibidos como débiles o inadecuados para el servicio, lo que puede generar un rechazo a solicitar ayuda psicológica.

Asimismo, existe un temor a la pérdida del arma de fuego y, por ende, del ejercicio de la profesión, lo que refuerza la negativa a buscar apoyo. Además, a este miedo se le añade el miedo a ser identificado en una consulta de salud mental y a la violación de la confidencialidad, lo que algunos agentes denominan “terror a la sala de espera” también limita la demanda de atención especializada (ARP, 2018).

Otro factor importante es el mito de la invulnerabilidad, muchos agentes, debido a la naturaleza de su trabajo, desarrollan una percepción de autosuficiencia que les lleva a minimizar sus síntomas o a justificar su estado emocional con factores externos, como la carga laboral o conflictos personales (ARP, 2018). En consecuencia, pueden retrasar la búsqueda de ayuda, creyendo que la situación mejorará por sí sola.

Por último, otra barrera que se debe destacar es la que surge cuando un policía finalmente reconoce su enfermedad, se enfrenta a una transición difícil: el cambio de rol de policía a enfermo. Este proceso es particularmente complicado en el ámbito policial, porque aceptar que necesita ayuda puede ser percibido como una pérdida de estatus y una amenaza a su identidad profesional (ARP, 2018). Además, en muchos casos, el agente es reasignado a un puesto diferente al que desempeñaba anteriormente, lo que puede hacer que sea percibido de manera distinta por sus compañeros e incluso señalado.

Por ello, es imprescindible desarrollar estrategias efectivas que aborden estos obstáculos y faciliten el acceso de los policías a tratamientos adecuados y, que cuando estén en ellos, no sean estigmatizados.

4.4.Planes de prevención existentes

En 2017 se puso en marcha el II Plan de Prevención de Conductas Suicidas, con el objetivo de reforzar la atención psicológica mediante la incorporación de más facultativos. Este plan se estructura en tres fases: la prevención de suicidios, la intervención en casos donde ya existe riesgo, y el análisis de suicidios para prevenir nuevos intentos (Comisionado de Salud Mental et al., 2025). La Guardia Civil, por su parte, complementó este plan con un Teléfono de Atención Psicológica, disponible las 24 horas para agentes y sus familias, que garantiza confidencialidad en la atención (Ministerio del Interior, 2023).

Dentro del Cuerpo Nacional de Policía, en 2020 se aprobó el Plan de Promoción de la Salud Mental y Prevención del Suicidio, donde se contemplan medidas como la capacitación de mandos para la detección de señales de riesgo, la realización de campañas de sensibilización y la implementación de protocolos de intervención ante crisis (Ministerio del Interior, 2020). A pesar de estos avances, los agentes siguen considerando que estas medidas son insuficientes, y el estigma y el miedo a perder el arma sigue siendo un obstáculo importante para que estos programas funcionen (Navarro Moreno, 2024).

En 2024 se publicó un Manual de Buenas Prácticas en Salud y Bienestar dirigido a los cuerpos de Policía Local. Su objetivo principal es proporcionar a los agentes herramientas y estrategias prácticas para gestionar sus emociones, promoviendo tanto su bienestar profesional como personal. Además, este manual busca concienciar a las organizaciones y a sus responsables sobre la importancia de contar con agentes en óptimas

condiciones, lo que no solo beneficia a la institución, sino también a la ciudadanía a la que sirven (Gómez Saez et al, 2024).

A nivel local, poblaciones como Alcobendas implementaron en 2023 el programa FBI con el fin de promover la salud mental y el bienestar emocional de los agentes. Este programa busca proporcionar apoyo psicológico continuo, creando un entorno laboral más saludable y contribuyendo al bienestar tanto de los profesionales como de la comunidad a la que sirven.

5. Resultados

5.1. Entrevista con la coordinadora del programa

Con el objetivo de analizar en profundidad el Programa FBI de la Policía Local de Alcobendas, se ha llevado a cabo una entrevista con la coordinadora del mismo. En esta reunión, la entrevistada explicó en detalle en qué consiste el programa, su estructura y las distintas estrategias que lo conforman, así como los recursos y acciones que incluye. Por tanto, con base en la información obtenida, procedo a describir a continuación el mismo, destacando sus aspectos clave.

Este programa se desarrolló en respuesta a la preocupación por la salud mental de los agentes. Durante una conversación, un inspector de policía expresó dicha preocupación: *"Tenemos a más de 100 agentes armados y no estoy seguro de que todos estén en condiciones de llevarla."* Esta declaración destapó la necesidad urgente de implementar un programa que aborde el bienestar psicológico de los agentes, tanto por su seguridad como por la de terceros.

El Programa FBI se considera un proyecto global compuesto por 16 acciones, que integra y acoge todos los aspectos preventivos: primarios¹, secundarios² y terciarios³.

5.1.1. Ejes que trabajan desde la prevención primaria

¹ Prevención primaria: acciones implementadas para evitar que ocurra el daño.

² Prevención secundaria: medidas que evitan que el daño progrese o que corrijen el daño en sus primeras etapas

³ Prevención terciaria: intervención en el momento en que ya se ha producido el daño, con el objetivo de evitar que las consecuencias sean más graves.

En el ámbito de la prevención primaria, el programa pone especial énfasis en la sensibilización y la capacitación de los agentes desde el momento en que empiezan a trabajar en las comisarías de Alcobendas.

Para llevar a cabo la sensibilización, se han implementado diversos recursos: Uno de ellos es una página web disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, que ofrece acceso a una variedad de materiales, como artículos, libros, conferencias y otros recursos que los agentes pueden utilizar cuando lo necesiten. Estos recursos están orientados a ayudarles, por ejemplo, a gestionar emociones o controlar el estrés. Además, todos los meses se realizan campañas formativas voluntarias en forma de Webinar, talleres y sesiones de formación sobre diferentes aspectos emocionales y psicológicos. En ellos, se trabajan temas como el fomento de la autoestima, la gestión emocional, el ejercicio físico y la alimentación, entre otros, a fin de que todos los agentes tengan acceso a todo tipo de formación y recursos a los que recurrir relacionados con el bienestar.

Por otro lado, se ha establecido un programa de nuevo ingreso, que tiene como objetivo iniciar la formación y sensibilización de los nuevos agentes desde el momento en que llegan a la comisaría. Este programa busca que los agentes se familiaricen rápidamente con los principios del bienestar psicológico y se sensibilicen respecto a la importancia de abordar los problemas de salud mental sin estigmatización.

En lo que respecta a la capacitación, se imparten formaciones voluntarias puntuales dirigidas a todos los agentes con el propósito de mejorar la detección de situaciones de riesgo que puedan afectar su salud mental. Asimismo, se ofrece una formación más frecuente y especializada para los mandos (comisarios, inspectores, subinspectores, entre otros), con un enfoque particular en el desarrollo de habilidades de comunicación. Estas sesiones buscan dotar a los responsables de equipo de herramientas que les permitan comunicarse desde el respeto y la empatía, favoreciendo así un entorno laboral más saludable y una gestión más efectiva del bienestar de los agentes que tienen a su cargo.

El programa también cuenta con un sistema que aborde situaciones de riesgo a través de un servicio de asistencia psicológica anónima disponible las 24 horas del día y los siete días de la semana. Este servicio está gestionado por psicólogos clínicos y permite a los agentes acceder a apoyo de manera ilimitada y en cualquier momento. Además, los familiares mayores de edad de los agentes tienen la posibilidad de contactar con este

servicio para alertar sobre conductas de riesgo que puedan haber observado en sus allegados. Las consultas se registran de manera confidencial, lo que facilita el seguimiento de cada caso y la clasificación de los motivos de consulta: problemas laborales, personales, familiares, acoso, entre otros.

No obstante, algunos agentes expresaron su preocupación respecto a la efectividad del servicio telefónico, argumentando que los psicólogos externos a la institución no comprendían completamente las particularidades y la magnitud de los estresores propios del trabajo policial. Por este motivo, se creó el programa Mindhunters, una iniciativa en la que agentes que se ofrecen voluntariamente reciben formación especializada a cargo de una psicóloga profesional. Dentro del programa, este itinerario de formación tiene como objetivo el desarrollo de habilidades sociales y emocionales que permiten a los Mindhunters detectar y apoyar a sus compañeros en momentos difíciles tanto profesionales, como personales. De este modo, se ofrece a los agentes una alternativa cercana, entendiendo que, al ser atendidos por compañeros pueden llegar a empatizar mejor las dificultades que surgen en el trabajo policial.

En la actualidad, en las plantillas son nueve los agentes que han sido capacitados para desempeñar esta función, quienes cubren turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo tanto hombres como mujeres. No obstante, cabe destacar que el programa permite que otros agentes, aunque no sean Mindhunters de manera formal, puedan acceder a la formación y continuar desarrollando sus habilidades emocionales. Esto contribuye a que, poco a poco, toda la plantilla se forme en cuestiones relacionadas con el bienestar psicológico, creando una cultura de apoyo mutuo y cuidado dentro del cuerpo policial.

5.1.2. Ejes que trabajan desde la prevención secundaria

En el ámbito de la prevención secundaria, el programa ha implementado el PROTOCOLO PSICOVS2023, una guía de vigilancia para la salud de los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales. Este protocolo tiene como objetivo principal identificar posibles deficiencias emocionales que puedan afectar al desempeño laboral de los agentes. Está compuesto por cuestionarios validados científicamente que permiten detectar aspectos emocionales que, de no ser tratados a tiempo, podrían generar riesgos significativos en la actividad policial (Affor Prevención Psicosocial, 2024).

Dentro de este marco, todos los agentes deben someterse a un reconocimiento anual obligatorio, el cual incluye la aplicación de los cuestionarios del protocolo. Se considera que hacer este control es necesario para detectar posibles problemas emocionales o psicológicos en los agentes a tiempo, permitiendo una intervención temprana.

El protocolo se estructura en cuatro niveles de intervención, de acuerdo con la gravedad de los síntomas y la exposición al riesgo. En primer lugar, debido a la naturaleza del trabajo policial, todos los agentes pasan directamente al nivel 2, que está diseñado para aquellos con una exposición significativa al riesgo de suicidio o problemas emocionales graves. En caso de que en el nivel 2, se identifiquen riesgos adicionales, el agente pasa al nivel 3, donde un psicólogo especializado se encarga de su atención. Si el nivel 3 no ofrece resultados satisfactorios o la situación empeora, el agente es trasladado al nivel 4, donde se recomienda una baja laboral y se informa a la Seguridad Social para que se realice un seguimiento adecuado.

Asimismo, el PROTOCOLO PSICOVS2023 establece que todas las personas que avanzan a un nivel superior de intervención deben recibir un seguimiento continuo, lo que garantiza un control más exhaustivo y personalizado a lo largo del proceso de atención psicológica. En cuanto a las bajas laborales, especialmente aquellas relacionadas con problemas emocionales como la depresión, el protocolo realiza un seguimiento detallado para detectar patrones o situaciones recurrentes que puedan indicar un mayor riesgo entre los agentes, tratando así de prevenir futuras incidencias.

Por último, una de las principales dificultades que enfrenta actualmente en el programa es la gestión del porte del arma en agentes que presentan conductas de riesgo. Hasta la fecha, no existen protocolos escritos válidos que regulen este proceso, lo que representa una dificultad en el abordaje de la salud mental dentro del cuerpo policial. En este sentido, una de las propuestas actuales del programa es incluir una sección específica que fomente la posibilidad de que los agentes de manera voluntaria puedan optar por dejar temporalmente su arma cuando no se sientan en condiciones de poder portarla. El objetivo de esta iniciativa es desestigmatizar la renuncia temporal al arma, promoviendo una cultura de autocuidado y prevención dentro del cuerpo policial.

5.1.3. Ejes que trabajan desde la prevención terciaria

Dentro de la prevención terciaria, el programa busca proporcionar apoyo psicosocial tanto a los agentes como a sus familiares y compañeros. Aunque este componente aún no está completamente desarrollado, su finalidad es ofrecer asistencia a los entornos cercanos del agente, quienes también pueden verse afectados por el impacto emocional derivado del ejercicio policial.

En lo que respecta al retorno al servicio tras una baja prolongada, se ha diseñado un programa de reincorporación progresiva. En este proceso, se establece que el agente no podrá portar arma hasta que no se emita un informe favorable que certifique su aptitud para desempeñar sus funciones con seguridad. Además, el programa contempla un sistema de apoyo en el que un Mindhunter (compañero capacitado en habilidades socioemocionales) acompaña al agente en su regreso, brindándole un entorno de confianza y comprensión.

Adicionalmente, se ha implementado un protocolo técnico operativo de adaptación al puesto, que tiene como objetivo ajustar las tareas del agente a sus condiciones particulares. Por ejemplo, si un policía presenta agorafobia, se evitará asignarle funciones en eventos masivos, como festividades, para minimizar el impacto de su afección y facilitar su adaptación al trabajo.

Otro de los procedimientos incluidos en este enfoque es la autopsia psicológica, aplicada en casos de suicidio consumado o tentativas de suicidio dentro del cuerpo policial. A través de este análisis retrospectivo, se investigan los hitos más relevantes en la conducta del agente con el fin de identificar patrones o señales de alerta que puedan ser utilizadas para la prevención en el futuro. Este proceso permite a los profesionales comprender mejor las circunstancias que llevaron a la persona a dicha situación y, a su vez, mejorar las estrategias de detección temprana en otros casos similares.

5.2. Entrevistas con los agentes

El presente apartado expone los resultados obtenidos a partir del análisis de las entrevistas realizadas a los seis agentes de la Policía Local de Alcobendas. A través de estas entrevistas, se ha buscado comprender la percepción de los mismos sobre el

programa, su utilidad, accesibilidad y las barreras que puedan existir en su implementación y uso.

El análisis de los testimonios permite identificar fortalezas y debilidades del programa, así como aspectos que pueden mejorarse para aumentar su efectividad. En este sentido, los resultados han sido organizados en distintas dimensiones clave que reflejan el impacto del programa en el bienestar de los agentes y su integración en la cultura organizacional de la policía.

Por consiguiente, y como se ha mencionado anteriormente, la información recopilada se ha organizado en los siguientes apartados, que se detallarán a continuación.

5.2.1. Conocimiento y difusión del programa

Los agentes entrevistados indicaron que el programa fue presentado mediante una jornada informativa y la distribución de material promocional por todas las bases de la comisaría de Alcobendas. A pesar de estos esfuerzos, algunos participantes manifestaron que la información recibida fue general y que no se proporcionaron detalles suficientes sobre los recursos disponibles o cómo acceder a ellos en situaciones específicas. Uno de los agentes señaló que “*comenzaron publicitando el programa por la comisaría, con carteles y demás, y después tuvimos una jornada donde nos explicaron todo*”-*Entrevistado no Mindhunter, en adelante, EnM1*, mientras que otro mencionó que “*nos llegó a todos por igual*”-*Entrevistado Minhunter, a partir de ahora, EMI*, pero que “*no se explicaron bien los recursos concretos*”-*EnM3*. Esta falta de claridad ha generado cierto desconocimiento en la plantilla sobre la aplicación práctica del programa y su alcance real.

5.2.2. Accesibilidad y utilización de los recursos

Como hemos ido viendo, el programa pone a disposición de los agentes distintos recursos de apoyo, como formación en mindfulness, estrategias de gestión emocional y asistencia psicológica a través de un servicio telefónico anónimo. Sin embargo, la mayoría de los entrevistados admitió no haber hecho uso de estos recursos ni querer hacerlo. Uno de ellos comentó: “*Recibo los recursos, pero no suelo hacer uso de ellos*”-*EnM2*, mientras que otro consideró que “*de forma voluntaria todos deberían utilizar los recursos, aunque no sea para ayudar a otros, pero sí para uso personal*”-*EMI*. También

se señaló que “*no sé qué grado de utilidad tiene la gente de ellos, pero es verdad que todos tenemos acceso*”- EnM3. Por tanto, la percepción general es que, si bien están disponibles, no existe una cultura organizacional que incentive su utilización de manera proactiva.

5.2.3. Impacto de la formación de los “Mindhunters”

Una de las iniciativas clave del programa es la formación de agentes especializados en la detección de conductas de riesgo y apoyo a compañeros en situaciones vulnerables. Si bien la mayoría de los entrevistados reconoce la importancia de este enfoque, existe una brecha entre la teoría y la práctica. Muchos agentes señalaron que la formación proporcionada a los “Mindhunters” fue principalmente teórica y careció de suficientes ejercicios prácticos. Uno de los entrevistados explicó que “*en cuanto al objetivo que se quería llevar a cabo con el programa, considero que la formación sí fue completa, pero hace falta práctica*”-EM2, y otro añadió: “*fue un curso de dos semanas y, por ejemplo, lo de detectarlo es complicado*”- EM1. Asimismo, se resaltó que “*nadie va a venir a mí por el simple hecho de ser Mindhunter; sino porque tiene confianza conmigo*”-EM3, lo que demuestra que el apoyo emocional en el entorno policial sigue dependiendo en gran medida de la confianza interpersonal más que del reconocimiento formal de un agente como “Mindhunter”.

5.2.4. Percepción de utilidad y confianza en el programa

La utilidad del programa es un aspecto que genera opiniones divididas entre los agentes. Todos ellos consideran que contar con un recurso de apoyo es positivo, aunque no necesariamente sienten la necesidad de recurrir a él. Algunos de los entrevistados expresaron dudas sobre su efectividad: “*la gente hace uso, pero no cuentan nada, entonces si no lo has usado no sabes si funciona*”-EnM1. En cambio, otros valoraron positivamente la existencia del servicio: “*no solo por ayudar al otro, sino por uso personal, para mí mismo*”-EM1. También se destacó que “*tener un teléfono al que llamar, aunque no sea un tratamiento seguido, pero simplemente tener ese teléfono para un momento dado tener con quién canalizar, pues está bien*”-EnM3. Sin embargo, la confidencialidad sigue siendo una preocupación recurrente, ya que existe el temor a que la solicitud de apoyo pueda interpretarse como una señal de inestabilidad, lo que, en algunos casos, podría llevar a restricciones laborales como la retirada del arma reglamentaria.

5.2.5. Barreras para la implementación efectiva

Entre los principales obstáculos identificados en la aplicación del programa se encuentran el estigma asociado a la salud mental y la desconfianza hacia el sistema. Un agente afirmó que “aquí tienes que ser un poco superhéroe siempre”, mientras que otro expresó: “*tú estás para los problemas de los demás, pero los tuyos los tienes que solucionar en casa*”-EnM3. También se destacó el miedo a las consecuencias institucionales: “*si utilizas el programa de atención psicológica y ven que tienes un riesgo con el arma, van a comenzar con el protocolo, entonces es complicado*”-EM3. Sobre la percepción social dentro del cuerpo, un entrevistado compartió que “*la retirada del arma sí es un estigma porque al final es algo identificativo de la policía*”-EnM2. Todo ello evidencia que el uso del programa puede suponer un dilema interno entre el deseo de cuidar la salud mental y el miedo a ser juzgado o estigmatizado.

1. Estigma asociado a la salud mental: La cultura organizacional policial prioriza la fortaleza y la resiliencia, lo que hace que muchos agentes perciban la búsqueda de ayuda como un signo de debilidad.
2. Desconfianza en la confidencialidad del programa: Algunos agentes temen que el uso de estos servicios pueda repercutir en su puesto dentro del cuerpo, teniendo miedo a represalias, aunque sean por su bienestar y por prevención.
3. Falta de integración estructural: El programa no ha sido plenamente incorporado a la dinámica de trabajo diaria, por lo que podría estar causando que se vea como un recurso secundario o de urgencia y no como una herramienta esencial del bienestar laboral

5.2.6. Frecuencia de uso del programa

Los testimonios recabados reflejan que el uso del programa es escaso. Aunque todos los agentes tienen acceso a los recursos disponibles, la mayoría admitió no haberlos utilizado. Uno de ellos expresó: “*mucho no he consultado los que eran*”-EnM2, lo que evidencia un desconocimiento o falta de interés hacia los mismos. Solo un entrevistado señaló haber recurrido a estos recursos tanto a nivel profesional como personal, afirmando: “*yo sí, lo consulto no solo por ayudar al otro, sino por uso personal, para mí mismo. Lo veo muy útil, no siempre, pero sí lo uso*”-EM1. Este testimonio sugiere que el programa puede resultar beneficioso cuando se interioriza como herramienta individual de bienestar, aunque no exista un uso extendido entre la plantilla. Además, otro agente

manifestó haber ofrecido ayuda a través de recursos del programa de forma indirecta: “*directamente quizá no he ejercido de Mindhunter, pero sí una persona me pidió ayuda para otra y le di tips o herramientas, y conseguimos que esa persona pidiera ayuda*”-EM3. Esto indica que, aunque el uso formal del programa es limitado, algunas de sus herramientas sí circulan de manera informal dentro del cuerpo.

5.2.7. Utilidad del protocolo PSICOVS2023

A pesar de que el protocolo PSICOVS2023 sea una herramienta implementada para la vigilancia de la salud emocional de los agentes, los entrevistados expresaron escepticismo sobre su efectividad. Algunos consideraron que es fácil manipular las respuestas: “*en estos protocolos se puede mentir, es cierto... ya lo hemos hecho más veces y sabemos lo que nos van a preguntar*”-EnM1. Otro agente comentó: “*yo solo llevo uno y llevo cuatro años aquí*”-EnM2, lo que refleja una aplicación poco constante y desigual entre miembros del cuerpo. Además, varios entrevistados señalaron que, al haber sido entrenados previamente en pruebas similares durante las oposiciones, “*es fácil engañar*” al cuestionario. Esta percepción disminuye la confianza en la utilidad real del protocolo como herramienta preventiva. Aun así, reconocen que, si un agente está en un momento muy vulnerable, puede llegar a detectarse, ya que “*si estás con la guardia baja puedes que te lo puedan detectar*”-EM3, aunque no deja de ser una excepción. En consecuencia, los agentes coinciden en que el protocolo necesita mejoras metodológicas y mayor credibilidad para convertirse en un instrumento eficaz de detección y prevención.

Además, existe una percepción de que el protocolo, aunque bien intencionado, no siempre resulta en medidas concretas para mejorar la salud mental de los agentes. Algunos consideran que el seguimiento de los casos detectados es insuficiente y que se necesitan estrategias más personalizadas para abordar los problemas de bienestar policial.

5.2.8. Relación entre agentes formados y no formados en bienestar policial

El impacto de la formación de algunos agentes dentro del cuerpo policial también ha sido objeto de análisis. Los entrevistados indicaron que la confianza entre compañeros es el factor determinante en la búsqueda de apoyo, más allá de si un agente ha recibido formación en gestión emocional. Uno de ellos comentó: “*yo si me pongo en la piel de los compañeros que no son Mindhunters, no acudiría a ellos, la verdad, acudiría a un apoyo profesional externo o a un amigo*”- EM3. Otro señaló: “*confianza, es necesario que*

confien en ti para hacerlo. Por eso quizá unos compañeros prefieren contárselo a su compañero de coche, aunque no sea Mindhunter”-EnM1. Esto sugiere que el rol de los “Mindhunters” no es automáticamente reconocido como un referente dentro de la plantilla y que su eficacia está condicionada por las relaciones interpersonales preexistentes.

Aun así, los agentes reconocen que los “Mindhunters” pueden entender mejor las dificultades emocionales del trabajo policial. Sin embargo, también manifiestan preocupaciones sobre la confidencialidad y la posible estigmatización. En muchos casos, prefieren acudir a ayuda externa en lugar de a un compañero de trabajo, lo que refleja una falta de confianza en el sistema interno y una preferencia por mantener la privacidad en asuntos emocionales.

En resumen, los resultados obtenidos sugieren que, aunque el Programa FBI ha sido diseñado con un enfoque integral, su aplicación en la práctica presenta limitaciones significativas. La accesibilidad formal de los recursos no se traduce en una utilización efectiva de los mismos, debido a barreras estructurales y culturales que dificultan su integración en la rutina laboral de los agentes. Además, la falta de confianza en la confidencialidad del programa y el estigma asociado a la salud mental siguen siendo factores clave que limitan su éxito.

6. Comparación de resultados

A fin de obtener un análisis mas profundo sobre el impacto y la aplicación real del Programa FBI, se va a realizar una comparación entre las percepciones de los agentes y la información teórica proporcionada por la coordinadora del programa.

6.1.Teoría del programa vs. utilidad real

Tal y como se señaló previamente, este programa se estructura en base a tres niveles de prevención: primaria, secundaria y terciaria. De acuerdo con la coordinadora del programa, estos niveles están diseñados para abordar distintos aspectos del bienestar emocional y psicológico de los agentes, desde la sensibilización hasta la intervención en crisis. Sin embargo, el análisis de las entrevistas revela que la percepción de los agentes sobre la efectividad y la utilidad del programa varía significativamente en función de su experiencia y participación en el mismo.

6.1.1. Comparativa dentro de la prevención primaria

Según la coordinadora, el programa pone énfasis en la sensibilización a través de diversos recursos, incluyendo una plataforma en línea con material formativo, campañas de concienciación y talleres voluntarios sobre gestión emocional y salud mental. Este enfoque tiene como objetivo dotar a los agentes de herramientas de afrontamiento ante el estrés laboral y mejorar su bienestar psicológico. Además, se ha establecido un programa de nuevo ingreso que busca familiarizar a los agentes con estos conceptos desde el inicio de su trayectoria profesional, asegurando que tengan acceso a información relevante sobre salud mental desde el primer momento en que se incorporan al cuerpo.

Sin embargo, los testimonios de los agentes reflejan que, aunque estos recursos existen, su impacto es limitado debido a la baja participación y al desconocimiento de su contenido. Varios entrevistados manifestaron que, si bien han recibido información sobre el programa, no han profundizado en los materiales disponibles ni han participado activamente en las capacitaciones. Algunos agentes mencionaron que la carga de trabajo y la naturaleza del entorno policial dificultan su acceso y disposición a participar en estos espacios de formación. Además, una percepción recurrente es que estos cursos y talleres, al ser voluntarios, no generan suficiente interés dentro del cuerpo, lo que limita su alcance y eficacia.

Este desajuste entre la oferta de formación y la implicación de los agentes sugiere que la difusión de estos recursos podría mejorarse, incorporando estrategias que fomenten una mayor participación, como la obligatoriedad de ciertas sesiones o la integración de estos contenidos en la formación continua del personal. Asimismo, se considera que la inclusión de testimonios de agentes que hayan encontrado útiles estos recursos podría incentivar una mayor confianza en el programa. Para que la sensibilización tenga un impacto real, es fundamental que los agentes no solo tengan acceso a estos materiales, sino que también perciban su utilidad y relevancia dentro de su actividad profesional diaria.

Por otro lado, el programa Minhunters, de acuerdo con la coordinadora, los agentes reciben formación específica para identificar señales de riesgo y brindar apoyo emocional a sus compañeros, complementando así el servicio de atención psicológica externa.

No obstante, los datos recogidos indican que estos mecanismos no están suficientemente consolidados. La mayoría de los agentes entrevistados considera que la formación de los Mindhunters es insuficiente y que la confianza en ellos es limitada. Varios mencionaron que, en situaciones de crisis, preferirían acudir a profesionales externos antes que a compañeros dentro del cuerpo policial.

6.1.2. Comparativa dentro de la prevención secundaria

Uno de los pilares del programa en la prevención secundaria es el Protocolo PSICOVS2023, el cual busca detectar factores de riesgo a través de cuestionarios anuales y seguimiento psicológico en distintos niveles de intervención. Según la coordinadora, este protocolo se realiza cada año y permite una evaluación temprana de problemas emocionales y facilita la intervención cuando es necesario.

Pese a ello, los agentes entrevistados expresaron una notable desconfianza hacia el protocolo PSICOVS2023, argumentando que las evaluaciones pueden manipularse fácilmente y que, en muchos casos, los agentes responden estratégicamente para evitar consecuencias laborales adversas. Existe un temor generalizado de que un resultado negativo pueda derivar en la retirada del arma reglamentaria o en la imposición de medidas disciplinarias, lo que disuade a los agentes de responder con total honestidad.

Además, esta percepción se ve agravada por la creencia de que las evaluaciones, lejos de servir exclusivamente para el bienestar de los agentes, pueden ser utilizadas con fines administrativos o incluso punitivos. Esta sospecha refuerza el estigma asociado a la salud mental dentro del cuerpo policial y dificulta la implementación efectiva del protocolo.

Asimismo, algunos agentes señalaron que el protocolo no se aplica con suficiente frecuencia, ya que algunos llevan años sin haber sido sometido a ello. Según sus testimonios, como se iba mencionado, el cuestionario es predecible y fácilmente manipulable, lo que compromete su validez. Este hallazgo sugiere la necesidad de una revisión en la metodología del protocolo, incorporando elementos que garanticen evaluaciones más dinámicas, sensibles y adaptadas a la realidad del trabajo policial.

6.1.3. Comparativa dentro de la prevención terciaria

Desde este nivel de prevención, uno de los mecanismos en los que se apoya el programa es en los Mindhunters, al igual que en la prevención primaria, pero esta vez con el objetivo de brindar apoyo emocional a los compañeros que hayan podido perder a otro compañero, complementando así el servicio de atención psicológica externa.

Al igual que en la prevención primaria, los agentes consideran que si se vieran en una situación así no acudirían a la ayuda de los Mindhunter, resaltando la necesidad de una mejora en la visión de los Mindhunters y en una continuidad de sus formaciones.

7. Discusión de resultados

La discusión se llevará a cabo de manera sistemática. Para ello, se identificarán categorías de los testimonios de los participantes y se contrastarán con conceptos previamente encontrados en la literatura sobre bienestar policial. De este modo, se podrán detectar coincidencias y discrepancias entre las experiencias de los agentes y las estrategias teóricas propuestas en investigaciones previas.

7.1. Contrastes con la literatura sobre el bienestar policial

7.1.1. Comparativa con las barreras

Los hallazgos de esta investigación revelan que muchas de las barreras identificadas en la implementación del Programa FBI coinciden con las documentadas en la literatura sobre bienestar policial. A lo largo de las entrevistas, los agentes expresaron diversas dificultades para la implementación y uso del programa, lo que sugiere que, más allá de su diseño estructural, existen factores culturales y organizacionales que obstaculizan su éxito, en línea con la literatura revisada anteriormente.

En este sentido, la bibliografía revisada ha señalado que los cuerpos de seguridad enfrentan dificultades específicas en la incorporación de programas de bienestar debido a una serie de barreras recurrentes. Entre ellas destacan la cultura de resistencia dentro de la profesión policial, que refuerza la idea de que los agentes deben manejar el estrés sin ayuda externa (Gómez Sáez et al., 2024). También se encuentra el temor al estigma social y profesional, donde los agentes evitan pedir apoyo por miedo a ser vistos como menos competentes o incluso a perder su arma reglamentaria (Navarro Moreno, 2024). A esto se suma la falta de confianza en los mecanismos internos de apoyo, ya que algunos agentes

dudan de la confidencialidad de los recursos psicológicos ofrecidos por la institución (Castillejo Aragón, 2022). Además, la percepción de debilidad asociada a la salud mental sigue siendo un factor determinante en la baja participación en programas de bienestar (Iturbe, N., & Muro, A., 2024). Finalmente, la presión institucional por mantener una imagen de autosuficiencia dentro de la policía contribuye a la idea de que pedir ayuda psicológica es incompatible con el desempeño profesional de un agente (Ministerio del Interior, 2020).

Como se iba mencionado, uno de los mayores obstáculos identificados en la implementación del programa FBI es la cultura organizacional de la policía, que históricamente ha promovido valores de resiliencia, fortaleza y autocontrol emocional. En la mayoría de los cuerpos policiales, tanto en España como en otros países, se espera que los agentes puedan manejar situaciones de alto estrés sin mostrar signos de vulnerabilidad (Gómez Sáez et al., 2024).

Este fenómeno no es exclusivo de Alcobendas. Diversos estudios han evidenciado que las estructuras jerárquicas dentro de la policía tienden a desincentivar la expresión de emociones, generando una cultura en la que admitir dificultades psicológicas puede ser interpretado como una falta de preparación o profesionalismo (O'Hara et al., 2013). En este sentido, la resistencia de los agentes a utilizar los recursos del programa FBI podría estar vinculada a esta percepción de que buscar ayuda psicológica va en contra del ideal del "policía fuerte y preparado para todo".

Otro aspecto clave señalado por los entrevistados es el miedo al estigma asociado a la salud mental dentro del cuerpo policial. Este miedo se refleja en dos niveles:

- El estigma interno, que proviene de la percepción personal del agente sobre sí mismo al reconocer que necesita ayuda.
- El estigma externo, que se basa en el temor a cómo será percibido por sus compañeros y superiores.

Algunos agentes indicaron que el hecho de buscar apoyo psicológico dentro de la organización podría hacer que fueran vistos como menos aptos para el servicio. Este tipo de estigmatización no solo afecta la salud mental de los policías, sino que también puede impactar negativamente en sus oportunidades de ascenso o en la asignación de determinadas funciones dentro del cuerpo (Iturbe, N., & Muro, A., 2024).

Este hallazgo coincide con investigaciones previas, las cuales han documentado que, en muchas fuerzas de seguridad, los programas de salud mental fracasan debido a la percepción de que quienes los utilizan pueden ser considerados "débiles" o "no aptos" para el servicio activo (Navarro Moreno, 2024). En este contexto, el FBI enfrenta el reto de desmitificar estas creencias y fomentar una cultura en la que la búsqueda de ayuda sea vista como una estrategia de afrontamiento y no como una señal de incapacidad profesional.

Por otro lado, la falta de confianza en la confidencialidad y efectividad del programa es otra de las barreras más destacables. Varios agentes expresaron su escepticismo sobre si la información proporcionada en los recursos existentes del programa realmente se mantendrá privada o si, por el contrario, podría ser utilizada en su contra en algún momento.

Este miedo está particularmente relacionado con la posible retirada del arma reglamentaria en caso de que se detecten signos de inestabilidad emocional. Para muchos agentes, el porte del arma no solo es un instrumento de trabajo, sino también un símbolo de su identidad profesional. La posibilidad de perderlo genera una sensación de vulnerabilidad que refuerza la resistencia a participar en el programa (Ministerio del Interior, 2020).

De hecho, en estudios sobre cuerpos policiales con sistemas o programas de bienestar similares, la reticencia a utilizar estos recursos se debe en gran medida a la desconfianza en la confidencialidad de los procesos. En países como Estados Unidos y Canadá, por ejemplo, se ha documentado que muchos agentes optan por buscar ayuda fuera de su institución debido al temor de que su historial de asistencia psicológica pueda ser revisado por sus superiores en el futuro (O'Hara et al., 2013).

En relación con los puntos anteriores, la idea de que un agente de policía debe ser capaz de manejar el estrés sin necesidad de apoyo externo sigue profundamente arraigada dentro de la profesión. La presión por "mantenerse fuerte" y "no mostrar debilidades" contribuye a la baja participación en programas de bienestar (Castillejo Aragón, 2022).

Los entrevistados indicaron que la figura del Mindhunter es vista con cierta desconfianza precisamente porque el apoyo psicológico aún no es una práctica completamente aceptada dentro del entorno policial. Este dato refuerza lo que ya se ha observado en la literatura revisada: que los programas de bienestar policial enfrentan una

resistencia mayor en culturas organizacionales donde la fortaleza emocional es un valor central (Gómez Sáez et al., 2024).

Finalmente, otro de los factores clave en la resistencia al programa FBI es la presión institucional que sienten los agentes por proyectar una imagen de control y autosuficiencia en todo momento. La policía es vista por la sociedad como una autoridad en la resolución de conflictos y en la gestión de situaciones de crisis, lo que hace que los propios agentes sientan que pedir ayuda psicológica puede afectar a su credibilidad profesional.

En este sentido, como se pudo ver en la bibliográfica revisada, varios estudios han indicado que los policías suelen enfrentar una doble carga psicológica: por un lado, la exigencia de estar emocionalmente preparados para afrontar situaciones extremas y, por otro, la presión por no mostrar signos de afectación tras esas experiencias (De la Serna, 2021).

Este fenómeno explica por qué muchos agentes prefieren buscar apoyo en el ámbito privado en lugar de utilizar los recursos internos del FBI. A pesar de que el programa busca dar una alternativa accesible para atender el bienestar de los policías, la cultura profesional sigue favoreciendo la idea de que "un buen agente no debería o no suele necesitar este tipo de ayuda".

El conjunto de estas barreras evidencia que la baja participación en el programa FBI no se debe exclusivamente a problemas en su diseño o implementación, sino que responde a factores culturales y estructurales profundamente arraigados dentro del cuerpo policial.

La combinación de la cultura de resistencia, el temor al estigma, la desconfianza en los mecanismos internos, la percepción de debilidad y la presión institucional por la autosuficiencia conforman un entorno en el que el bienestar policial sigue siendo un tema secundario en la práctica, a pesar de los esfuerzos por visibilizarlo.

Estos hallazgos coinciden con lo documentado en los estudios buscados y refuerzan la idea de que cualquier programa de bienestar dentro de las fuerzas de seguridad enfrenta desafíos no solo a nivel técnico, sino también a nivel cultural y organizacional.

7.1.2. Comparación con otros modelos de bienestar policial

El programa FBI de la Policía Local de Alcobendas comparte objetivos generales con otras iniciativas implementadas en cuerpos policiales dentro del contexto español. Sin embargo, al analizar su ejecución en comparación con otros modelos previamente documentados, se pueden identificar tanto similitudes como diferencias en su aplicación práctica, la percepción de los agentes y las barreras que enfrenta.

En España, existen precedentes en la implementación de programas de prevención del bienestar policial, como el Plan de Prevención de Conductas Suicidas en la Guardia Civil y el Plan de Promoción de la Salud Mental y Prevención del Suicidio en la Policía Nacional (Ministerio del Interior, 2020). Estos programas han tenido como objetivo proporcionar apoyo psicológico a los agentes mediante estrategias de detección temprana de riesgos, la implementación de teléfonos de ayuda y la capacitación de mandos para la identificación de señales de alarma.

A pesar de su enfoque, ambos programas han enfrentado desafíos similares a los observados en el FBI de Alcobendas. Entre los principales problemas destacan la baja participación de los agentes y la desconfianza en los mecanismos de apoyo. Al igual que en Alcobendas, los agentes de la Policía Nacional y la Guardia Civil han mostrado reticencia a utilizar los recursos de bienestar disponibles, principalmente por el temor a que su uso pueda derivar en consecuencias negativas, como la retirada del arma reglamentaria o una posible afectación en su carrera profesional (Navarro Moreno, 2024).

Un aspecto en el que el FBI de Alcobendas se diferencia de estos planes nacionales es su enfoque en la formación de los Mindhunters, agentes capacitados para ofrecer apoyo emocional a sus compañeros. Mientras que en los modelos de la Policía Nacional y la Guardia Civil el apoyo se centra en la atención psicológica externa y en líneas telefónicas de ayuda, el FBI busca fomentar una red de apoyo interna.

Tabla 1. Comparación entre los diferentes Modelos de Bienestar Policial

	Programa FBI (Alcobendas)	Planes de la Policía Nacional y Guardia Civil
Accesibilidad	Voluntario	Voluntario
Enfoque de prevención	Primaria, secundaria y terciaria	Principalmente secundaria y terciaria
Atención psicológica	Mindhunters y línea telefónica externa	Psicólogos externos y líneas de ayuda
Estigma asociado	Alto (reticencia de los agentes a usarlo)	Alto (uso limitado por desconfianza)
Supervisión y seguimiento	Limitado	Limitado

ELABORACIÓN PROPIA DE LA AUTORA EN BASE A LOS DATOS MENCIONADOS CON ANTERIORIDAD.

El análisis del FBI en Alcobendas en relación con otros modelos de bienestar policial muestra que, aunque comparte objetivos con programas nacionales como los implementados en la Policía Nacional y la Guardia Civil, enfrenta barreras similares en términos de desconfianza, baja participación y estigma asociado a la salud mental.

Por tanto, en general, los programas de bienestar dentro de los cuerpos policiales en España siguen enfrentando desafíos estructurales y culturales que limitan su impacto. La desconfianza en los mecanismos internos y el miedo a las consecuencias profesionales siguen siendo los principales obstáculos para su efectividad.

8. Propuesta de mejora

Tras realizar un análisis del programa basado en las entrevistas hechas a los agentes, se han identificado claras oportunidades de mejora en diversos ámbitos del mismo. Estas propuestas serán desarrolladas desde una mirada criminológica, dando al programa un enfoque en prevención, análisis de riesgos, victimología y gestión emocional.

Por tanto, a partir de estas observaciones, se proponen las siguientes mejoras:

8.1. Comunicación y sensibilización

Una de las áreas clave de mejora radica en la estrategia de comunicación y sensibilización dirigida al cuerpo policial. En este sentido, es importante poner en marcha

sesiones informativas que se desarrolleen con una periodicidad trimestral y que tengan carácter obligatorio para todo el personal. Estas sesiones tendrían como objetivo principal concienciar a los agentes sobre la importancia crítica del cuidado del bienestar emocional y psicológico en su actividad profesional, abordando especialmente la necesidad de normalizar las situaciones de vulnerabilidad emocional que pueden experimentar en el contexto policial y /o personal. A fin de lograr un mayor impacto en dichas sesiones, se debería incorporar testimonios reales y anónimos de agentes que hayan atravesado situaciones emocionales difíciles, facilitando así la identificación de los participantes con las experiencias compartidas. Además, de esta manera, se reduce el estigma asociado al reconocimiento de estas emociones negativas.

Adicionalmente, sería interesante introducir nuevas dinámicas comunicativas que superen el formato meramente informativo y se orienten hacia la participación activa de los agentes. Para ello, se podría llevar a cabo la implementación de espacios periódicos de reflexión grupal guiada, que no fuesen terapéuticos, sino preventivos, en los que los agentes puedan compartir experiencias relacionadas con el impacto emocional de la profesión, en un entorno seguro, estructurado y confidencial. Estos espacios tendrían como objetivo visibilizar la dimensión humana del trabajo policial, desnormalizar la carga emocional silenciosa, y generar redes de apoyo entre iguales. Asimismo, permitirían detectar señales de riesgo o desgaste emocional que suelen pasar desapercibidas en las evaluaciones más formales.

Por otro lado, para fomentar una participación mucho más activa, se podría habilitar un canal de comunicación interna confidencial donde los propios agentes pudieran proponer temas de interés, expresar inquietudes o sugerir mejoras relacionadas con su bienestar emocional. Esta vía de comunicación actuaría además como un indicador del estado emocional general del cuerpo, facilitando la detección de necesidades y permitiendo ajustar el Programa FBI, sus medidas de prevención y sus recursos a la realidad del cuerpo.

Con todo ello, se puede observar que todas estas medidas implican un cambio en la lógica propia del programa: pasar de informar al agente sobre su salud mental, a involucrarle de forma proactiva en su cuidado emocional, normalizando el diálogo sobre el malestar.

8.2. Formación continua y especializada

Por otro lado, uno de los pilares fundamentales para consolidar una cultura de bienestar emocional dentro del cuerpo policial es garantizar una formación continua, especializada y adaptada a las realidades específicas del entorno policial. Con este objetivo, podría ser interesante una revisión y fortalecimiento de la formación impartida a los agentes que forman parte del grupo de Mindhunters. Tal como señalaron varios participantes en las entrevistas, la preparación actual se percibe como excesivamente teórica y carente de herramientas prácticas aplicables a situaciones reales. Además, varios agentes destacaron que hasta el momento solo han recibido una única formación, lo que limita considerablemente la consolidación de conocimientos y habilidades. Por ello, se podría no solo incorporar actividades prácticas basadas en simulaciones realistas, role-playing y resolución de casos, así como el entrenamiento en técnicas avanzadas de intervención emocional y habilidades comunicativas, sino también aumentar la frecuencia de estas formaciones, estableciendo una repetición que permita reforzar competencias e integrar lo aprendido. De esta forma, no solo se mejoraría la capacidad de respuesta de los Mindhunters, sino también se fortalecería su legitimidad y confianza dentro de la comisaría, aspectos que, según lo que se ha podido analizar de las entrevistas, aún necesitan consolidarse.

A su vez, sería interesante la implantación de una formación específica para mandos intermedios y superiores centrada en la detección temprana de indicadores de riesgo emocional en sus equipos y en el adecuado manejo de este tipo de situaciones. Esta formación podría estar dotada de herramientas para intervenir de forma temprana y empática, evitando respuestas estigmatizantes y promoviendo un liderazgo sano. Dado que los mandos son referentes directos para los agentes, su implicación activa en la gestión del bienestar podría resultar clave para normalizar el uso de los recursos del programa.

Desde la criminología, este enfoque de mejoras podría alinearse con la idea de intervenir sobre los factores de riesgo desde una lógica estructural y no únicamente reactiva, reforzando la capacidad del grupo policial para cuidar de sí mismos sin necesidad de mecanismos externos de control o intervención.

8.3. Seguimientos psicológicos

Otro eje de mejora del programa sería la optimización de los mecanismos de evaluación y seguimiento psicológico y emocional de los agentes, intentando superar los límites que se han identificado con el protocolo PSICOVS2023. En las entrevistas se evidenció, que este instrumento tiene ciertas debilidades que alteran su efectividad, sobre todo por la previsibilidad de sus preguntas y la facilidad para poder manipular las respuestas.

En este contexto, se propone poner en marcha un sistema tecnológico más avanzado y seguro para evaluar de forma continua el estado emocional de los agentes. Este sistema estaría basado en cuestionarios adaptados, que van cambiando las preguntas según las respuestas que va dando la persona. De esta forma, se hace más difícil que los agentes respondan lo que creen que "deben decir" en lugar de lo que realmente sienten, ya que no podrían predecir las preguntas. Sumado a ello, este tipo de evaluación permitiría obtener resultados más personalizados y que tengan en cuenta los matices emocionales de cada agente, por supuesto, siempre utilizando herramientas validadas por la psicología clínica y adaptadas al trabajo policial.

Ahora bien, para que un sistema de evaluación tenga un impacto, es fundamental que exista una respuesta rápida y efectiva por parte de la institución. Por eso, es necesario contar con protocolos claros que indiquen qué hacer cuando se detectan señales de alerta en un agente. Estos protocolos deben asegurar que intervenga de inmediato un profesional de la psicología, con experiencia en entornos con mucho estrés, como el policial. Esta ayuda no debe centrarse solo en la parte clínica, sino también en entender la situación del agente en su trabajo, en su vida personal y a nivel emocional. Así, se podrá crear un plan de apoyo adaptado a sus necesidades, que le ayude a recuperarse sin sentirse juzgado ni señalado.

Desde una perspectiva criminológica, esta propuesta representa una estrategia de prevención secundaria eficaz: permite detectar riesgos antes de que se traduzcan en consecuencias graves, como conflictos interpersonales, errores operativos o conductas autodestructivas, y habilita a la organización para actuar de forma proactiva y siempre desde la empatía y el apoyo mutuo.

8.4.Recurso psicológico externo

Una medida para fortalecer el bienestar emocional de los agentes es ofrecer una mayor variedad de recursos psicológicos a los que puedan acceder libremente. En este sentido, se propone establecer convenios de colaboración con clínicas y centros especializados en salud mental que operen fuera del entorno policial. Esta estrategia permitiría a los agentes disponer de alternativas confidenciales y desvinculadas del servicio interno, lo que puede resultar especialmente útil para aquellos que, por motivos personales, desconfianza o temor a la estigmatización, prefieren no acudir al equipo psicológico vinculado directamente a la institución, como hemos podido detectar en las entrevistas.

Estos convenios podrían incluir sesiones subvencionadas o parcialmente cubiertas por la administración, facilitando el acceso sin que el coste suponga una barrera. De esta misma manera, al contar con profesionales ajenos al cuerpo policial, se amplía la posibilidad de enfoques terapéuticos diferentes, adaptados a las necesidades individuales de cada agente. La existencia de estos recursos externos no sustituiría al servicio interno, sino que lo complementaría, fomentando una atención más flexible, inclusiva y respetuosa con la autonomía de los policías.

8.5.Protocolo de retirada del arma

Como hemos podido ir revisando con la literatura consultada y posteriormente, confirmado con las entrevistas, la retirada temporal del arma reglamentaria representa, en el contexto policial, una de las medidas más difíciles de gestionar a nivel institucional y emocional. Tal y como han manifestado varios de los agentes entrevistados, esta acción está profundamente asociada a un estigma profesional que pone en juego no solo la imagen pública del agente, sino también su identidad como miembro del cuerpo. Ante esta realidad, se propone el diseño e implementación de un protocolo formal, estructurado y sensible, que permita canalizar estas situaciones de manera eficaz, confidencial y humanizada, garantizando la protección integral del agente sin menoscabar su rol profesional ni sus derechos.

Este protocolo se articula en cinco fases complementarias, cada una de ellas orientada a asegurar una intervención orientada a la recuperación y la reintegración de los agentes tras una baja prolongada o una situación difícil.

8.5.1. Iniciación confidencial del proceso

Uno de los pilares necesarios para que este protocolo resulte efectivo y pueda ser asumido con confianza por parte de los agentes es facilitar su activación desde el primer momento mediante procedimientos que garanticen total confidencialidad, seguridad y autonomía. Considerando el fuerte estigma asociado históricamente a la retirada temporal del arma reglamentaria, es importante eliminar cualquier posible barrera o temor inicial que pueda disuadir al agente de iniciar el proceso en el momento adecuado, evitando así el agravamiento de su estado emocional.

Para ello, es importante establecer múltiples canales de acceso al protocolo que permitan adaptarse a las preferencias personales, garantizando siempre el máximo respeto a la privacidad de cada policía:

8.5.2. Plataformas digitales confidenciales internas

Implementar una plataforma digital interna específicamente diseñada para gestionar solicitudes relacionadas con la salud emocional y el bienestar psicológico del personal policial. Esta plataforma contará con características técnicas, tales como:

- Autenticación reforzada en dos pasos, garantizando que solamente el propio agente pueda iniciar la solicitud, evitando así cualquier acceso indebido.
- Formularios simples, breves y claros, diseñados con asesoramiento psicológico, que no requieran explicaciones detalladas ni justificación extensa, sino únicamente los datos esenciales para activar la intervención confidencial.
- Un sistema interno que genere automáticamente una confirmación, asegurando al agente que la solicitud ha sido correctamente recibida y será gestionada a la mayor brevedad posible.

Además, la plataforma debería ofrecer un diseño intuitivo, accesible desde dispositivos institucionales o personales, las 24 horas del día y los 7 días de la semana, permitiendo una respuesta rápida independientemente del horario o la situación.

8.5.3. Puntos presenciales discretos y seguros en las dependencias policiales

Siendo conscientes de que algunos agentes pueden preferir un contacto humano, se podrían habilitar espacios físicos específicos dentro de las dependencias policiales que estén dedicados a funciones de bienestar emocional y apoyo psicológico. Estos espacios deberían ser seleccionados según los siguientes criterios:

- Despachos ubicados en zonas tranquilas de la comisaría, alejados del tránsito habitual y con rutas alternativas para garantizar privacidad absoluta al acudir al lugar.
- Atendidos siempre por profesionales específicamente capacitados para gestionar estas solicitudes con una escucha activa, sensibilidad emocional y confidencialidad.
- Disponibilidad en turnos diferentes que cubran la mayor parte del día, para adaptarse a los diferentes horarios laborales y facilitar la asistencia en momentos críticos.

Estos puntos actuarían no solo como lugares donde se reciben solicitudes, sino como lugares seguros en los que el agente pueda expresar abiertamente su situación, recibiendo orientación y derivación al siguiente paso del protocolo, en caso de que fuese necesario.

8.5.4. Protección específica frente a la jerarquía

Por otro lado, una preocupación habitual es el temor de los agentes a ser cuestionados o sancionados indirectamente por sus superiores inmediatos al activar el protocolo. Por tanto, sería interesante establecer garantías adicionales que limiten específicamente la comunicación con la jerarquía:

- Se comunicará a la jerarquía únicamente la información estrictamente necesaria, evitando revelar detalles clínicos o motivos personales sensibles que no sean relevantes para la reasignación laboral.
- Se garantizará que cualquier comunicación sobre el proceso venga exclusivamente de personal especializado.

En definitiva, estas medidas del protocolo están orientadas a fomentar desde el primer momento un entorno seguro, confidencial y respetuoso, asegurando que cualquier agente pueda iniciar el procedimiento de manera sencilla, protegida y efectiva.

8.5.5. Evaluación inmediata especializada

Una vez iniciada la solicitud, la siguiente fase del protocolo debería consistir en una evaluación inmediata por un profesional de la psicología con especialización en intervención en contextos de mucha exigencia emocional.

Esta evaluación no sería limitarse a un diagnóstico clínico tradicional, sino que se concibe como una valoración integral de la situación del agente, en la que se consideren factores psicológicos, laborales, familiares y contextuales. La finalidad es:

- Determinar si existe un riesgo real para el agente o para terceros asociado al porte del arma.
- Evaluar el grado de afectación emocional y su posible reversibilidad.
- Proponer un plan individualizado de intervención y seguimiento, que incluya las condiciones para la retirada del arma, el tipo de tareas que el agente puede desempeñar en este período y el acompañamiento necesario.

Sería bueno que esta evaluación se realizase en un máximo de 48 horas desde la solicitud, para evitar tiempos prolongados de incertidumbre que puedan agravar el malestar de la persona.

8.5.6. La reasignación del puesto laboral

La reasignación temporal del puesto laboral del agente cuya arma ha sido retirada es probablemente uno de los aspectos más delicados. No solo afecta al bienestar psicológico inmediato del agente, sino que influye directamente en su autoestima, en su percepción profesional y en la manera en que su equipo asimila y entiende esta medida. Precisamente por esta razón, la reasignación no puede limitarse a ser una solución improvisada o aislante, sino que debe estar cuidadosamente diseñada, contando con criterios muy claros y estrictos que garanticen utilidad, interacción social constante, y una contribución útil al servicio policial.

8.5.7. Creación de un catálogo específico de puestos útiles, necesarios y operativos

Se podría desarrollar formalmente un catálogo interno de puestos específicos, pensados expresamente para agentes en situación de retirada temporal del arma, que estén operativamente activos y que respondan a necesidades reales, críticas y actuales del cuerpo policial, especialmente en áreas en las que exista escasez de personal o una demanda institucional clara.

Estos puestos deberían cumplir con las siguientes características:

- El puesto asignado deberá ser claramente útil para la institución, abordando necesidades prácticas, tareas importantes y responsabilidades reales. De esta manera, se asegura que el agente perciba con claridad que su rol continúa siendo relevante y significativo, evitando la sensación de "relleno" o irrelevancia profesional.

- Los agentes reasignados deberán estar integrados en equipos de trabajo ya existentes, evitando de forma absoluta cualquier tarea o puesto que implique soledad prolongada o falta de interacción.
- Sería conveniente priorizar unidades que habitualmente cuenten con déficit de personal o alta carga de trabajo, aprovechando de manera eficaz la capacidad profesional y operativa del agente reasignado.

Teniendo en cuenta todo ello, la asignación del agente a uno de estos puestos específicos se podría realizar siguiendo un proceso que considerara:

- Perfil profesional previo del agente (formación, experiencia, especializaciones previas), para garantizar que el nuevo puesto sea coherente con sus capacidades.
- Preferencias personales del agente, facilitando que participe en la elección del destino temporal y garantizando así mayor satisfacción y motivación de este.
- Informe del psicólogo, quien recomendará qué tareas favorecen mejor dada la situación emocional del agente.

Por último, volver a resaltar, que sería importante que quedara prohibido asignar al agente a puestos que puedan generar aislamiento social, inactividad, tareas repetitivas sin valor añadido, o lugares en los que no pueda interactuar de forma continua con otros compañeros.

Este modelo de reasignación laboral establece un alto nivel de cuidado emocional y profesional hacia los agentes, asegurando que los puestos asignados sean útiles, importantes para el trabajo diario de la policía y que permitan una interacción constante con otros compañeros. Si se aplica adecuadamente, esta estrategia no solo protege la dignidad y autoestima profesional del agente, sino que también demuestra claramente el compromiso de la institución con el bienestar emocional de sus trabajadores.

8.5.8. Comunicación constante

Un elemento para garantizar la efectividad de todo este protocolo radica en establecer una comunicación clara, fluida y constante con el agente desde el mismo instante en que se inicia el procedimiento. Dado que la retirada temporal del arma y la reasignación laboral pueden generar un elevado nivel de ansiedad, incertidumbre o incluso desconfianza hacia el proceso, resulta esencial que la institución despliegue una estrategia comunicativa empática y transparente, orientada a generar confianza, reducir

el estrés emocional y asegurar al agente la existencia de un acompañamiento durante toda la duración del protocolo.

Para ello, desde el momento inicial en que el agente activa el proceso, debería recibir una explicación detallada y adaptada personalmente sobre cada una de las etapas que integran el protocolo. Además, esta explicación debería ser facilitada de manera presencial en un contexto seguro y confidencial, entregándose al agente un documento escrito en lenguaje claro y no técnico, al que pueda referirse posteriormente siempre que sea necesario.

En esta misma línea, desde el principio, se deberán explicar cuáles son los criterios objetivos necesarios para la reincorporación al puesto habitual y la recuperación del arma reglamentaria. Se establecerán parámetros claros y definidos con el fin de que el agente pueda tener expectativas realistas y planificar mentalmente el proceso de recuperación.

En definitiva, se considera que implementar una comunicación clara, empática y constante desde el inicio del protocolo resulta fundamental para reducir la incertidumbre, aliviar posibles tensiones emocionales y fortalecer la confianza del agente hacia la institución. Al proporcionar información transparente sobre cada etapa del proceso y aclarar desde el principio los criterios específicos para la reincorporación, se crea un entorno seguro que facilita una recuperación emocional más rápida.

9. Conclusiones

La realización de este TFG ha permitido realizar un análisis profundo del Programa FBI, con el objetivo principal de evaluar cómo este programa contribuye al bienestar emocional y mental de los agentes, así como su capacidad para prevenir riesgos psicosociales en el entorno laboral policial.

Desde la criminología, el estudio del bienestar policial es fundamental porque permite entender cómo la salud emocional y mental de los agentes influye en su desempeño laboral, específicamente en la prevención de conductas desviadas o delictivas, tanto internas como externas. La criminología se preocupa por las causas y factores que conducen al delito y busca desarrollar estrategias preventivas para evitar estas situaciones. En este contexto, teorías como la Teoría General de la Tensión propuesta por Robert Agnew (1992) son particularmente relevantes, ya que explican cómo las presiones y tensiones que sufren los individuos pueden llevarles a comportamientos negativos o

desviados si no cuentan con mecanismos efectivos para afrontarlas. De igual forma, la Teoría del Control Social de Travis Hirschi (1969) resalta la importancia de fortalecer los vínculos sociales y organizacionales como estrategia fundamental para prevenir conductas problemáticas en las instituciones, incluyendo las policiales.

El objetivo general de analizar detalladamente el programa se ha alcanzado satisfactoriamente, permitiendo identificar claras fortalezas, como el abordaje integral desde la prevención primaria hasta la terciaria, y reconociendo, asimismo, las limitaciones significativas en su aplicación práctica. Estas limitaciones están directamente relacionadas con la cultura policial, caracterizada por una fuerte resistencia hacia la vulnerabilidad emocional y la búsqueda de ayuda psicológica. Concretamente, se identificó que existe una marcada percepción dentro del cuerpo policial de que reconocer dificultades emocionales puede ser interpretado como debilidad profesional o incompetencia, generando un entorno en el cual los agentes prefieren ocultar o minimizar sus síntomas emocionales por miedo al estigma. Además, muchos agentes expresaron desconfianza hacia la confidencialidad de los servicios psicológicos ofrecidos internamente, temiendo posibles repercusiones laborales, como la retirada del arma reglamentaria o limitaciones en sus carreras profesionales. Esta cultura estigmatizadora no solo limita la efectividad de los recursos ofrecidos, sino que perpetúa un ambiente en el que los agentes pueden acumular estrés y problemas emocionales sin recibir atención adecuada.

En relación a los objetivos específicos, se ha podido explorar a fondo las percepciones de los agentes entrevistados, revelando una marcada distancia entre la teoría formulada en el diseño del programa y su ejecución real en el entorno policial. Según los testimonios recogidos, aunque el programa ofrece recursos importantes como formación especializada, atención psicológica anónima y el protocolo PSICOVS2023, los agentes manifestaron que estos recursos rara vez se utilizan por diversas razones. Entre ellas destacan: la insuficiente difusión inicial sobre la disponibilidad y utilidad específica de los recursos ofrecidos; la percepción de una falta de formación práctica efectiva para los Mindhunters, que limita su capacidad real para detectar y gestionar situaciones de crisis; y la percepción extendida entre los agentes sobre la facilidad para manipular las evaluaciones psicológicas del protocolo PSICOVS2023, reduciendo considerablemente su credibilidad y eficacia. Adicionalmente, los entrevistados señalaron el temor a ser estigmatizados, destacando frases textuales como "*aquí tienes que ser un poco superhéroe*

siempre"- EnM3 y " la retirada del arma es un estigma porque al final es algo identificativo de la policía"- EnM2, reflejando claramente cómo estas percepciones afectan negativamente la implementación práctica del programa.

Desde el ámbito victimológico, estos hallazgos tienen relevancia particular, ya que los agentes policiales pueden experimentar una victimización derivada de la presión constante y estrés laboral acumulado, que puede desembocar en problemas graves como ansiedad, depresión o incluso ideación suicida. Esta victimización, además, puede extenderse hacia el exterior incrementando la probabilidad de victimización secundaria, ya que agentes emocionalmente afectados están en mayor riesgo de cometer errores operativos, omitir respuestas adecuadas o incluso reaccionar desproporcionadamente en situaciones críticas con ciudadanos.

Partiendo de estos hallazgos, se ha desarrollado una propuesta de mejora integral del Programa FBI, enfatizando especialmente aspectos como la comunicación constante y sensibilización de los agentes, formación continua especializada, seguimientos psicológicos mejorados, la incorporación de recursos psicológicos externos y la creación de un protocolo de retirada temporal voluntaria del arma reglamentaria que respete la dignidad y autonomía profesional del agente.

Las teorías criminológicas mencionadas respaldan estas recomendaciones, destacando que intervenir efectivamente sobre las fuentes de tensión y fortalecer vínculos institucionales de confianza constituyen estrategias cruciales en la prevención del delito y en el cuidado integral del bienestar policial.

Para futuras investigaciones, sería recomendable implementar estudios longitudinales que permitan evaluar en profundidad el impacto real de las mejoras propuestas, comparando resultados con otros cuerpos policiales a nivel nacional e internacional para validar la eficacia del programa. También resulta indispensable investigar en mayor detalle cómo las barreras culturales internas pueden ser transformadas mediante intervenciones innovadoras y efectivas que consoliden una verdadera cultura del bienestar dentro de las organizaciones policiales.

En definitiva, este trabajo ha reafirmado que una perspectiva criminológica y victimológica es esencial para entender, abordar y mejorar el bienestar policial. El bienestar emocional y mental de los agentes no solo es fundamental para la protección de su propia salud, sino que también es indispensable para garantizar un desempeño

profesional eficaz, humano y éticamente responsable, contribuyendo directamente a la seguridad ciudadana y a la reducción efectiva de la victimización interna y externa.

10. Limitaciones de la investigación

Finalmente, es importante señalar ciertas limitaciones que surgieron durante el desarrollo de la presente investigación, que, si bien no afectan la validez del estudio realizado, sí condicionaron en cierta medida la metodología y la muestra de resultados.

Inicialmente, se consideró la posibilidad de complementar el análisis cualitativo con un grupo de discusión compuesto por seis agentes (tres formados en la detección de riesgos y tres sin formación específica en este ámbito). Sin embargo, esta propuesta no pudo llevarse a cabo debido a restricciones operativas impuestas por la Jefatura de la Policía Local, ya que no era viable disponer de varios agentes simultáneamente sin afectar el servicio.

Asimismo, se intentó ampliar el número de entrevistas individuales para obtener una muestra más extensa, pero las dificultades para que los agentes aceptaran participar en la investigación limitaron el acceso a más informantes. A pesar de estas restricciones, las entrevistas realizadas permiten extraer información valiosa sobre la implementación y el impacto del Programa de Fomento del Bienestar Policial, asegurando un análisis detallado desde distintas perspectivas dentro del cuerpo policial.

11. Bibliografía

- Aaron, J. (2000). Stress and coping in police officers. *Police Quarterly*, 3(4), 438–450. <https://doi.org/10.1177/10986110000300405>
- Admin. (2024, mayo 24). Teoría general de la tensión. *La Senda del Criminólogo*. <https://lasendadelcriminologo.com/teoria-general-de-la-tension/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Teor%C3%A9tica%20General%20de,la%20ansiedad%20y%20la%20depresi%C3%B3n>.
- Affor Prevención Psicosocial. (2024, septiembre 6). *PROTOCOLO PSICOVS2023: Guía para Salud en Riesgos Psicosociales*. Affor Health | Cuidamos La Salud Psicológica En El Trabajo. Recuperado diciembre 20, 2024 de <https://afforhealth.com/protocolo-psicovs2023-guia-de-recomendaciones-para-la-vigilancia-específica-de-la-salud-de-trabajadores-expuestos-a-riesgo-psicosociales/>
- Agrupación Reformista de Policías. (2018). *PLAN PREVENCIÓN SUICIDIOS*. [Sindicato Reformista de Policías - PROPUESTA DE PLAN DE PREVENCIÓN DE SUICIDIOS EN EL ÁMBITO DEL CUERPO DE LA POLICÍA NACIONAL](#)
- Alonso Dóniz, C., Hernández González, E. N., & Facultad de Psicología y Logopedia, Universidad de La Laguna. (2022). El manejo del estrés y las estrategias de afrontamiento en situaciones de crisis, emergencias y/o traumáticas en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: una revisión sistemática. In I. Ibáñez Fernández & L. García Pérez, *Trabajo de Fin de Grado de Psicología*.
- Ayuntamiento de Alcobendas. (2019). *Acuerdo único 2019-2023 ayuntamiento de Alcobendas y sus patronatos.* <https://ccooalcobendas.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/01/convenio-2019-23-1.pdf>
- Belenguer, J. (2024, septiembre 8). *Lo que el FBI puede hacer por ti*. LinkedIn. Recuperado enero 3, 2025 de <https://www.linkedin.com/pulse/lo-que-el-fbi-puede-hacer-por-ti-jes%C3%BAAs-belenguer-ad03f/?originalSubdomain=es>
- BOE-A-1978-31229 Constitución Española.* (s.f.). Recuperado 7 octubre 2025, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

BOE-A-1986-6859 Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. (s.f.). Recuperado 7 octubre 2025 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859>

BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (s.f.). Recuperado 7 octubre 2025 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Castillejo Aragón, D., & Bonete López, B. (2022). Conducta suicida en los cuerpos policiales: Análisis de sus causas y prevención en España. In Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas & UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ, *Facultad De Ciencias Sociales Y Jurídicas De Elche* [Trabajo Fin de Grado]. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/28769/1/CASTILLEJO%20ARAGON%20DANIEL.pdf>

Clavijo Ruiz, J. (2022). El suicidio policial: causas y propuestas para su detección. In María del Carmen Segura Cuenca, *Grado En Seguridad Pública Y Privada* [Trabajo Fin de Grado]. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/28798/1/TFG-Clavijo%20Ruiz%2c%20Jorge.pdf>

Comisionado De Salud Mental, Ministerio de Sanidad, Yepes Crespillo, I., Sanz Casado, S. E., Pérez Arango, N., De Rezende Borges, L., Mon Trott, V., De Rezende Borges, L., & Berasaluce Heras, M. (2025). *PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO*.

De La Serna, J. M. (2021). *Suicidio Policial: Guía para una Prevención Eficaz* (By Editorial Tektime). Ediciones Tektime. <https://www.copclm.com/wp-content/uploads/2024/08/Suicidio-policial-Guia-para-una-prevencion-eficaz.pdf>

Detalle nota de prensa. Policía Nacional España. (2021). Recuperado febrero 6 2025, de https://www.policia.es/_es/comunicacion_prensa_detalle.php?ID=9803

Gimeno Sáez, Y., & Pérez Rodriguez, M. S. (2021). [Variables asociadas a Ideación Suicida en el Cuerpo de la Policía Local] *Variables Asociadas a Ideación Suicida En El Cuerpo De La Policía Local.* <https://www.sipol.es/wp-content/uploads/2022/03/Estudio-Ideacion-Suicida.pdf>

Gómez Sáez et al., (2024). Manual de buenas prácticas en salud y bienestar policial. Ministerio del Interior. Asepeyo. <https://prevencion.asepeyo.es/wp->

content/uploads/Manual-de-buenas-practicas-en-salud-y-bienestar-policial-ISBN-978_84_09_63047_9.pdf

González del Campillo, A., Moya, A. M., Florido, B. J., & González, J. L. (2023). *Tipología del agente de la Guardia Civil que se suicida*. Behavior & Law Journal, 9(1), 125–146. <https://www.behaviorandlawjournal.com/BLJ/article/view/107>

Grupe, D. W., Stoller, J. L., Alonso, C., McGehee, C., Smith, C., Mumford, J. A., Rosenkranz, M. A., & Davidson, R. J. (2021). The impact of mindfulness training on police officer stress, mental health, and salivary cortisol levels. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.720753>

Infocop. (2024, septiembre 10). *Cambiando la narrativa sobre el suicidio-Día Mundial para la Prevención del suicidio 2024*. Infocop. Recuperado febrero 9, 2025, de <https://www.infocop.es/cambiando-la-narrativa-sobre-el-suicidio-dia-mundial-para-la-prevencion-del-suicidio-2024/>

Iturbe, N., & Muro, A., (2024, marzo 31). La gestión del impacto de la violencia en quienes trabajan a diario con ella: un enfoque especializado - reversa. *Reversa - Psicólogas especializadas en violencia*. <https://reversaconsultoria.com/la-gestion-del-impacto-de-la-violencia/>

López Castillo, A. (2021). Programas de prevención del suicidio para los cuerpos militares, policiales y funcionarios de prisiones: una revisión sistemática [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Miguel Hernández de Elche]. <https://dspace.umh.es/handle/11000/8178>

Madrid Salud. (2023). *Plan de actuación para la prevención del suicidio 2023-2024*. Ayuntamiento de Madrid. https://transparencia.madrid.es/FWProjects/transparencia/PlanesYMemorias/Planes/MadridSalud/Ficheros/PLAN.ACT.PREVENC.SUICIDIO.2023-24_.pdf

Martín Contento, I. (2021). *El suicidio en la policía española. Prevención y propuesta de mejora* (By Centro Crímina para el Estudio y Prevención de la Delincuencia) [Trabajo Fin de Master, UMH]. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/25686/1/TFM%20-%20MARTIN%20CONTENTO%20ISRAEL.pdf>

Martínez Jiménez, Ó. (2019). *Prevención del Suicidio en la Guardia Civil. Propuesta de Intervención* (By UNED. Facultad de Psicología. Grado en Psicología) [Trabajo Fin de

Grado]. https://papageno.es/wp-content/uploads/2019/07/TFG-Prevenci%C3%B3n-Suicidio-Guardia-Civil-Mart%C3%ADnez_Jim%C3%A9nez_%C3%93scar.pdf

Ministerio del Interior. (2020). Plan de Promoción de la Salud Mental y Prevención del Suicidio en la Dirección General de la Policía. Interiorgob. <https://www.interior.gob.es/opencms/ca/detalle/articulo/La-Policia-Nacional-aprueba-su-Plan-de-promocion-de-la-salud-mental-y-prevencion-de-la-conducta-suicida/>

Ministerio del Interior. (2023, 30 de octubre). *La Guardia Civil pone en marcha un servicio externo de apoyo psicológico*. <https://www.interior.gob.es/opencms/va/detalle/articulo/La-Guardia-Civil-pone-en-marcha-un-servicio-externo-de-apoyo-psicologico>

Ministerio del Interior. (2024). La Guardia Civil pone en marcha un servicio externo de apoyo psicológico para su personal. <https://www.interior.gob.es/opencms/va/detalle/articulo/La-Guardia-Civil-pone-en-marcha-un-servicio-externo-de-apoyo-psicologico-para-su-personal/>

Navarro Moreno, M. (2024). “¡Todo por mi vida!”: Programa de prevención del suicidio en los Cuerpos de Seguridad del Estado [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Miguel Hernández de Elche]. [UMH: Repositorio RediUMH](#)

O’Hara, A. F., Violanti, J. M., Levenson, R. L., & Clark, R. G. (2013). National police suicide estimates: Web surveillance study III. International Journal of Emergency Mental Health, 15(1), 31–38. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24187885/>

Ormeño, E. A. (2021). El enfoque psicosocial del suicidio en el ámbito laboral: prevención y manejo del riesgo autolítico. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social CEF*, 211–246. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2352>

Panizo Rodera, D. (2021). *Prevención de Riesgos Psicosociales en la Policía local de Rivas-Vaciamadrid CAM* [Trabajo Fin de Grado, Universidad de Valladolid.] <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48213/TFG-N.%201609.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perera, Y. (2024, diciembre 11). Prevenir el suicidio en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: "Muchos guardias civiles nos dicen que siguen vivos gracias a la conversación con un compañero" ELMUNDO. <https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2024/12/11/6758100fe9cf4a77028b459f.html>

Queirós, C., Passos, F., Bárto, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11. <file:///C:/Users/a/Downloads/fpsyg-11-00587.pdf>

Teoría del Control – Gottfredson y Hirschi, Crimipedia. (2015). <https://crimipedia.umh.es/topics/teoria-del-control-gottfredson-y-hirschi/>

Witt, K., Milner, A., Allisey, A., Davenport, L., & LaMontagne, A. (2017). Systematic review on suicide prevention programs for emergency services employees. *BMC Psychiatry*.

World Health Organization: WHO. (2025, marzo 25). *Suicidio*. Recuperado abril 3, 2024 de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

12. Anexos

12.1. Consentimientos informados de las entrevistas



CONSENTIMIENTO INFORMADO TRABAJO DE FIN DE GRADO (TFG)

Me dirijo a usted en calidad de estudiante del Grado en Criminología, para informarle sobre el estudio que se desarrollará en el marco de mi Trabajo de Fin de Grado (TFG), titulado "Exploración y análisis del Programa de Fomento del Bienestar Policial (FBI) en la Policía Local de Alcobendas".

Le garantizo que toda la información que se recabe durante el proceso de investigación será tratada con la máxima confidencialidad y únicamente con fines académicos y de investigación. En este sentido, no se registrará ni se divulgará ninguna información que permita identificar a los participantes de forma directa o indirecta.

Si usted autoriza la grabación, las entrevistas se grabarán en formato de audio, y las grabaciones serán accesibles exclusivamente para mí, a fin de hacer la transcripción y analizar los datos. En ningún momento se divulgarán dichas grabaciones fuera del ámbito académico, y no se compartirán con terceros sin el consentimiento previo de los participantes.

Es importante destacar que su identidad no será registrada en ninguna fase del trabajo. Los datos que se utilicen en el análisis estarán completamente despersonalizados, asegurando así su anonimato. Además, los resultados de la investigación se presentarán de manera agregada y sin información identificable, para preservar la privacidad de los colaboradores.

La participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene derecho a retirarse en cualquier momento del estudio sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto tenga repercusiones en su relación con la institución o conmigo.

Si tiene alguna duda sobre el tratamiento de la información, el propósito de la investigación o cualquier otro aspecto relacionado con el estudio, no dude en ponerte en contacto conmigo a través de mi correo electrónico 202012176@alu.comillas.edu. Asimismo, si desea obtener más detalles sobre las garantías de confidencialidad y el uso de los datos, puede contactar directamente con la profesora María Inmaculada Ruiz Fincias, supervisora del TFG, a través de su correo electrónico miruiz@comillas.edu

Quedo a su disposición para cualquier consulta adicional que desee realizar antes de su participación en este estudio.

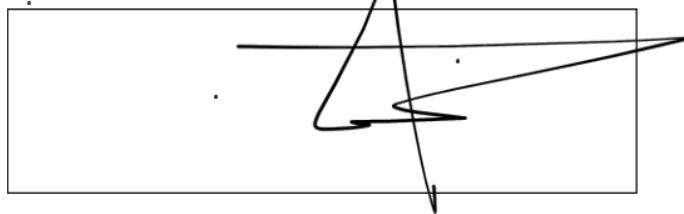
Agradezco de antemano su colaboración y compromiso con el desarrollo de este proyecto.

Por favor, firme a continuación si acepta los términos de confidencialidad y uso de la información mencionados en este documento.

Nombre del colaborador/a: Julia Díaz González-Cobos

Fecha: 4/04/2025

FIRMA



Atentamente,

Marta Riaño Castro

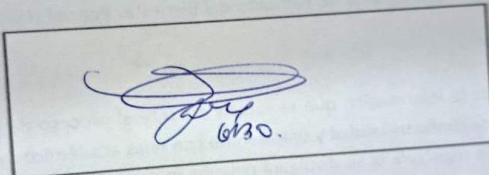
Universidad Pontificia de Comillas



Nombre del colaborador/a: ABENTE NIP 61330

Fecha: 28/02/2025

FIRMA



Atentamente,

Marta Riaño Castro

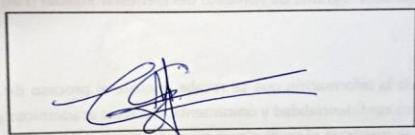
Universidad Pontificia de Comillas



Nombre del colaborador/a: 61329

Fecha: 05/03/2025

FIRMA



Atentamente,

Marta Riaño Castro

Universidad Pontificia de Comillas



Nombre del colaborador/a: 51186

Fecha: 26/02/2025

FIRMA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Marta Riaño Castro". It is enclosed in a rectangular box.

Atentamente,

Marta Riaño Castro
Universidad Pontificia de Comillas

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Marta Riaño Castro". It is placed next to the typed name.



Nombre del colaborador/a: 61326

Fecha: 26/02/2025

FIRMA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Marta Riaño Castro". It is enclosed in a rectangular box.

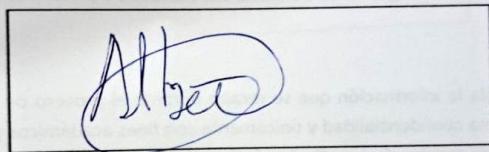
Atentamente,

Marta Riaño Castro
Universidad Pontificia de Comillas

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Marta Riaño Castro". It is placed next to the typed name.

Nombre del colaborador/a: Alberto González
Fecha: 26/02/2025

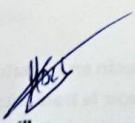
FIRMA



Atentamente,

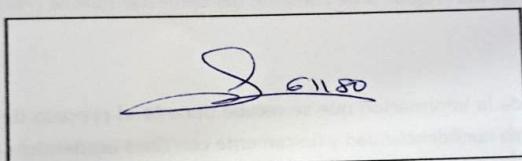
Marta Riaño Castro

Universidad Pontificia de Comillas



Nombre del colaborador/a: AGENTE 61180
Fecha: 26/02/25

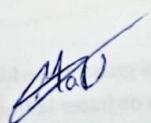
FIRMA



Atentamente,

Marta Riaño Castro

Universidad Pontificia de Comillas



12.2. Guion de entrevistas

GUION BÁSICO PARA LAS ENTREVISTAS TFG PROGRAMA FBI

PUNTOS CLAVE A CONOCER:

- Conocimiento del programa
- Utilidad del programa
- Percepción del programa
- Barrera y limitaciones
- Teoría aplicada en la realidad
- Evaluación y seguimiento
- Formación mindhunters
- Áreas de mejora
- ¿Acaba con el estigma?

INTRODUCCIÓN

1. Presentación del objetivo de la entrevista:

- o Explicar brevemente el propósito de la entrevista.
- o Asegurar que los datos serán confidenciales y utilizados solo con fines de investigación.

2. Contextualización del programa

GUION ENTREVISTA DE LOS MINDHUNTERS

1. Conocimiento y formación:

- o Profundizar en la formación recibida: ¿Cuánto tiempo duró la formación para ser "mindhunter" y qué componentes específicos del programa de bienestar fueron abordados durante tu formación?
- o ¿Te sentiste suficientemente preparado después de tu formación para abordar situaciones de riesgo dentro de la comisaría? Si no, ¿qué aspectos crees que deberían haberse cubierto más a fondo?
- o Que crees que necesita una persona para ser mindhunter

2. Percepción de la implementación del programa en el día a día:

- o ¿Cómo defines un "comportamiento de riesgo" en el contexto de la policía? ¿Cuáles son las principales señales de alerta que buscas cuando interactúas con compañeros?
- o Casos específicos: ¿Podrías darnos algún ejemplo (CONFIDENCIAL) de situaciones en las que hayas intervenido con éxito utilizando los pasos que os da el programa? ¿Cómo se llevó a cabo esta intervención?

3. Eficacia y adaptación del programa:

- o Evaluación subjetiva: ¿En tu opinión, el protocolo ha ayudado a reducir los casos de estrés, burnout o conductas de riesgo entre los agentes? ¿Por qué crees que sí o no?

- Evaluación cuantitativa (si aplicable): ¿Sabes si existen registros o indicadores claros sobre la efectividad del programa (como el número de casos tratados, intervenciones exitosas, reducción de enfermedades laborales)? ¿Sabes cómo se recogen y evalúan estos datos?

4. Retos y limitaciones:

- Que opina de los recursos existentes, las campañas, los talleres, el servicio psicológico telefónico
- ¿Cuáles crees que son las principales dificultades para aplicar los protocolos correctamente? (Ej. resistencia por parte de algunos compañeros, falta de tiempo, falta de recursos, etc.)
- Si hubieras diseñado el programa, ¿qué aspectos cambiarías o mejorarias?

5. Interacción con los agentes no formados:

- ¿Cómo ves la relación entre los agentes formados (como tú) y los que no tienen formación en detección de conductas de riesgo? ¿Crees que existe alguna diferencia en la forma en que ambos grupos manejan los problemas de bienestar?
- ¿Crees que sería beneficioso que todos los agentes recibieran algún nivel de formación similar a la tuya? ¿Por qué?

6. Impacto en la moral y la cohesión del grupo:

- Impacto social dentro de la comisaría
- Confianza y bienestar en el equipo

7. Recomendaciones y cambios en la política:

- Mejoras en el protocolo – sugerencias adicionales (tema RETIRADA DE ARMA)
- ¿Cómo crees que se podría fomentar una mayor participación y apertura hacia el protocolo entre los agentes que aún no lo conocen bien?
- Proyección futura
- Saber CÓMO SE CUIDAN ESTOS AGENTES QUE TIENEN ESTE ROL TAN IMPORTANTE

GUIÓN PARA LOS AGENTES (NO MINDHUNTERS)

1. Conocimiento:

- ¿Te han explicado qué es el programa FBI? ¿Cómo te informaron de su existencia y qué objetivos tiene? ¿Cómo lo describirías tú? Tres palabras.
- ¿Consideras que la información y las ayudas son accesible para todos los agentes?

2. Experiencia e impacto: (voluntario - reformular)

- ¿En algún momento has percibido que algún compañero o tú mismo necesitaron apoyo por cuestiones de estrés o salud mental? ¿Se ha utilizado el programa en tu caso o en el de algún compañero?

- ¿Alguna vez has tenido alguna intervención o apoyo por parte de los "mindhunters" o de otro agente formado en detección de conductas de riesgo? Si es así, ¿cómo fue esa experiencia?
- PREGUNTAR POR SU OPINIÓN CON LOS PROTOCOLOS QUE YA HAN TENIDO QUE PASAR COMO EL SICOQ 2023 (Percepción sobre los niveles de intervención y el seguimiento continuo. Propuestas de mejora para el protocolo)
- Descripción de los recursos disponibles (página web, artículos, libros, conferencias).
- Valoración de las campañas formativas mensuales (efectividad, temas tratados, participación).
- **Opinión sobre el programa de nuevo ingreso (formación y concienciación inicial de los agentes) ¿crees que es necesario formalles desde el primer momento? ¿te hubiese gustado?**

3. Percepción de la efectividad:

- Opinión sobre la efectividad ¿te da confianza? ¿crees que es útil? ¿preferirías buscar ayuda externa?
- ¿Cómo crees que el protocolo afecta a los compañeros que están en situaciones complicadas emocional o psicológicamente?

4. Barreras en la implementación:

- Percepción de barreras (Ej. estigmatización de la salud mental, falta de recursos, resistencia al cambio, etc.)

5. Relación con los "mindhunters" y el equipo:

- Percepción sobre la formación de los minhunters ¿Cómo ves la formación de los mindhunter? ¿te parece bien? ¿mal? **¿te gustaría formarte?**
- Confianza en la intervención ¿confiarías en uno de tus compañeros si tuvieses un problema? ¿te crea cierto rechazo? ¿crees que están suficientemente formados? ¿Cómo ves la confidencialidad?

6. Impacto en el ambiente laboral:

- Efectos sobre las relaciones interpersonales ¿ha reducido la tensión?
- Bienestar general en la comisaría

7. Propuestas y cambios:

- Mejoras en el protocolo – sugerencias adicionales (tema RETIRADA DE ARMA)
- ¿Cómo crees que se podría fomentar una mayor participación y apertura hacia el programa entre los agentes que aún no lo conocen bien?
- Proyección futura ¿ves que tiene futuro el proyecto?

12.3. Vaciado de contenido

CATEGORÍA	ENTREVISTA	CITA TEXTUAL	INTERPRETACIÓN
Nivel de conocimiento del programa	EnM3	<i>‘Jornada de un día a nivel general del ayuntamiento. Pero no nos explicaron bien los recursos completos’</i>	El conocimiento del programa se difundió mediante una jornada.
	EM3	<i>‘Lo que se pretendía con este programa es que cualquier agente que este teniendo cualquier tipo de problema pudiese acudir a un compañero. Apoyarle, no agravar su situación y darle herramientas.’</i>	El objetivo del programa era brindar apoyo entre compañeros.
	EM1	<i>‘Reunión donde nos presentaron el programa, nos llegó a todos la información por igual.’</i>	La presentación fue equitativa y generalizada para todo el cuerpo. Indistintamente de si eras Mindhunter o no.
	EnM1	<i>‘Comenzaron publicitando el programa por la comisaría, con carteles y demás y</i>	La publicidad interna del programa incluyó cartelería y jornadas informativas.

		<i>después tuvimos una jornada donde nos explicaron todo.”</i>	
Accesibilidad a la información y recursos	EnM1	<i>“A través del correo, nos llegan cursos enfocados a mindfulness y tal”</i>	La difusión de recursos se hace por correo y con enfoque en el bienestar.
	EM1	<i>“De forma voluntaria todos deberían utilizar los recursos o formarse, aunque no sea para ayudar a otros, pero si para uso personal.”</i>	Se reconoce el valor del programa también a nivel personal.
	EnM3	<i>“Está bien que tengamos esa herramienta a mano”</i>	Se percibe como algo positivo tener el recurso disponible.
	EnM2	<i>“Recibo los recursos, pero no suelo hacer uso de ellos”</i>	Aunque hay acceso, no siempre se usan los recursos.
	EnM3	<i>“No sé qué grado de utilidad tiene la gente de ellos, pero es verdad que todos tenemos acceso a ello”</i>	Hay dudas sobre su aprovechamiento, aunque son accesibles.

	EM3	<i>‘Son buenos métodos, aunque quizá deberían dar más cursos formativos, aunque no vayan a ser Mindhunter’</i>	Sugieren ampliar la oferta formativa más allá del rol específico de Mindhunter.
Preparación y formación de los mindhunters	EM2	<i>‘En cuanto al objetivo que se quería llevar a cabo con el programa considero que la formación sí fue completa, pero hace falta práctica.’</i>	La formación se percibe teóricamente completa, pero insuficiente sin experiencia práctica.
	EM1	<i>‘Sí, pero estamos hablando de que fue un curso de dos semanas, y, por ejemplo, lo de detectarlo es complicado.’</i>	La brevedad del curso limita la capacidad de aplicar lo aprendido en casos reales.
	EM1	<i>‘La idea era crear un grupo de policías que quisieran estar formados en distintas técnicas de gestión emocional para, en principio, poder</i>	Se destaca el propósito inicial del programa orientado al apoyo emocional entre iguales.

		<i>ayudar a compañeros que pudieran tener situaciones complicadas.”</i>	
	EM3	<i>‘La formación me sirvió a nivel personal, no tanto porque no pueda ayudar a algún compañero, sino que es que la gente solo busca apoyo en gente con la que tenga más relación o tenga confianza, seas mindhunter o no’</i>	Se valora la formación en lo personal, pero se cuestiona su utilidad si no hay vínculo previo.
	EM3	<i>‘Nadie va a venir a mí por el simple hecho de ser mindhunter, sino porque tiene confianza conmigo.’</i>	La confianza interpersonal supera el rol formal del mindhunter como factor de eficacia.
Utilidad percibida	EnM1	<i>‘En principio si recurriría a esta herramienta, sobre todo en lo profesional.’</i>	Se considera útil especialmente en contextos laborales.
	EnM3	<i>‘Tener un teléfono al que llamar,</i>	Se valora la disponibilidad

		<i>aunque no sea un tratamiento seguido, pero simplemente tener ese teléfono para un momento dado tener con quién canalizar pues está bien.”</i>	inmediata de ayuda aunque sea puntual.
EM1		‘ <i>No solo a nivel policial, también a nivel personal.</i> ’	El programa aporta beneficios más allá del ámbito laboral.
EnM1		‘ <i>La gente hace uso, pero no cuentan nada, entonces si no lo has usado no sabes ni funciona.</i> ’	Existe uso del recurso, pero la falta de comunicación impide conocer su efectividad.
EnM3		‘ <i>El recurso telefónico lo veo más como un recurso de urgencia, que no puede esperar al día siguiente. Un recurso de emergencia.</i> ’	Se percibe como herramienta de apoyo para situaciones críticas inmediatas.
EnM2		‘ <i>Mucho no he consultado los que eran.</i> ’	Algunos participantes no han explorado a fondo los recursos disponibles.

	EM3	<i>‘Directamente quizá no he ejercido de mindhunter, pero si una persona me pidió ayuda para otra y le di tips, o herramientas y conseguimos que esa persona pidiera ayuda.’</i>	La utilidad del programa se manifiesta incluso de forma indirecta, a través de recomendaciones y apoyo a terceros.
Confianza en los mindhunters	EM3	<i>‘Viene bien que sean policías porque te pueden entender bien, pero yo cuando pienso en hablar con alguien pienso en hablar con alguien que tenga confianza la verdad, no pienso en si es Mindhunter o no.’</i>	La pertenencia al cuerpo policial se valora, pero la confianza personal es el factor decisivo.
	EM1	<i>‘Aparte de nuestra figura como Mindhunter hay un teléfono de atención, que si no me equivoco es al que más han acudido.’</i>	El recurso telefónico podría generar más confianza que el trato directo con Mindhunters.

	EnM1	<i>‘Yo si tuviese un problema usaría el programa por supuesto.’</i>	Algunos participantes muestran disposición clara a utilizar el programa.
	EnM3	<i>‘Considero que el hecho de que un mindhunter sea un compañero tiene su parte buena y su parte mala. La parte mala, primeramente, es que es tu compañero, y supongo que eso hay gente que le echa para atrás porque está todo el día ahí. Sí yo te cuento una cosa, por mucho que entiendas de lo que te estoy hablando, que esa es la parte buena, puedo empezar a pensar a ver cuánto de confiable eres tú.’</i>	La cercanía del compañero genera dudas sobre la confidencialidad y la confianza.
	EnM3	<i>‘Depende del problema, pero probablemente, si pudiera, acudiría a ayuda externa, más</i>	Se prefiere ayuda externa por temor a comprometer la privacidad dentro del entorno laboral.

		<i>que nada por esto que hemos estado contando de confidencialidad.”</i>	
	EnM3	<i>‘A mí me tira un poco para atrás que tenga que tener esa persona que se lo he contado todos los días.’</i>	La convivencia diaria con el mindhunter puede generar incomodidad para compartir problemas.
	EnM2	<i>‘Yo iría a ayuda externa, no acudiría al programa, al menos por ahora.’</i>	Algunos rechazan explícitamente el uso del programa por falta de confianza o comodidad.
Interacción entre agentes formados y no formados	EnM1	<i>‘Es necesario que confíen en ti para hacerlo. Por eso quizá unos compañeros prefieren contárselo a su compañero de coche, aunque no sea Mindhunter.’</i>	La relación previa y la confianza influyen más que la formación en la decisión de compartir problemas.
	EnM3	<i>‘Depende del problema, pero probablemente, si pudiera, acudiría a ayuda externa, más que nada por esto que hemos estado</i>	Persisten dudas sobre la confidencialidad, incluso entre compañeros con formación.

		<i>contando de confidencialidad.”</i>	
	EnM3	<i>“A mí me tira un poco para atrás que tenga que tener esa persona que se lo he contado todos los días.”</i>	La cotidianidad con el agente formado puede ser una barrera para abrirse.
	EM3	<i>“Nadie va a venir a mí por el simple hecho de ser Mindhunter, sino porque tiene confianza conmigo.”</i>	El rol formal no garantiza apertura; la confianza personal sigue siendo clave.
	EM3	<i>“Yo si me pongo en la piel de los compañeros que no son Mindhunters no acudiría a ellos, la verdad que acudiría a un apoyo profesional externo o a un amigo.”</i>	Se cuestiona la efectividad del Mindhunter como apoyo ante la preferencia por redes externas.
Utilidad del protocolo psicovs2023	EM1	<i>“Es cada 2 años, no es todos los años como te han dicho.”</i>	El protocolo se percibe como insuficientemente frecuente para una detección continua.
	EnM1	<i>“En estos protocolos se puede</i>	Se reconoce la posibilidad de engañar

		<i>mentir, es cierto... ya lo hemos hecho más veces y sabemos lo que nos van a preguntar”</i>	el protocolo, limitando su fiabilidad.
	EnM2	<i>‘Yo solo llevo 1 y llevo 4 años aquí. En ellos puedes mentir porque además ya nos hemos preparado para ellos en las oposiciones, por lo tanto, es fácil engañar.’</i>	La familiaridad con el contenido del protocolo reduce su capacidad de detección.
	EM3	<i>‘Es cierto, que quizá si estás pasando un momento muy vulnerable y estás con la guardia baja puede que te lo puedan detectar; pero en general es fácil mentir en el protocolo.’</i>	Aunque el protocolo puede ser efectivo en situaciones de alta vulnerabilidad emocional, su estructura permite manipulación consciente, lo que reduce su capacidad de detección sistemática.
Barreras a la hora de utilizar el programa	EnM2	<i>‘No se nota nada porque es algo que se lleva a lo callado.’</i>	<i>La confidencialidad y el estigma generan un uso oculto del programa.</i>
	EM1	<i>‘Yo pienso que es un tema tabú, al</i>	<i>La cultura del silencio impide abordar</i>

		<i>final el que tú cuentes algo y que un compañero pueda identificar esos factores es muy importante.”</i>	<i>abiertamente los problemas psicológicos.</i>
	EnM3	<i>‘Aquí tienes que ser un poco superhéroe siempre.’</i>	<i>Existe una presión cultural por aparentar fortaleza constante.</i>
	EnM3	<i>‘Tú estás para los problemas de los demás, pero los tuyos los tienes que solucionar en casa.’</i>	<i>Se interioriza la idea de no trasladar los problemas personales al entorno laboral.</i>
	EnM1	<i>‘Que te retiren el arma o te pongan en otro puesto, es una etiqueta instantánea.’</i>	<i>El procedimiento asociado al uso del programa puede generar estigma institucional.</i>
	EnM1	<i>‘Todo el mundo ya sabe que algo psicológico hay para que esa persona no pueda tener el arma. Aunque es cierto que depende de la plantilla, aquí nadie se ríe ni etiqueta.’</i>	<i>Se reconoce el estigma, aunque puede variar según el entorno de trabajo.</i>

	EnM2	<i>‘Puede ser que genere estigmas la retirada del arma, pero yo creo que más a nivel personal, que esa propia persona sienta que pueda ser juzgado’</i>	<i>El estigma no siempre es externo; también afecta la percepción personal.</i>
	EM3	<i>‘Que se cree que la policía no puede tener problemas porque estás para los malos ratos de otros’</i>	<i>El concepto de la gente sobre la policía limita la expresión emocional dentro del cuerpo.</i>
	EnM3	<i>‘Es un paso muy difícil de dar porque se supone que somos nosotros los que tenemos que resolver situaciones tensas y comprometidas y entonces reconocer que eres vulnerable y que a lo mejor no estás bien en el trabajo yo creo que es difícil.’</i>	<i>Aceptar vulnerabilidad se percibe como incoherente con el rol operativo policial.</i>
	EM3	<i>‘También sabes que si, por ejemplo, utilizas el programa de</i>	<i>El temor a consecuencias administrativas</i>

		<i>atención psicológica y ven que tienes un riesgo con el arma, van a comenzar con el protocolo, entonces es complicado.”</i>	<i>disuade del uso del programa.</i>
	EM3	<i>‘Siendo un colectivo de hombres, sabemos que culturalmente no se les ha educado para expresar sus emociones.’”</i>	<i>Los estereotipos de género actúan como freno para la expresión emocional.</i>
	EnM2	<i>‘La retirada del arma sí es un estigma porque al final es algo identificativo de la policía, entonces hay que tener mucha salud mental y mucha estabilidad para saber que es algo temporal y que bueno es necesario que ahora me la retiren, pero la tendré de nuevo.’”</i>	<i>La simbología del arma influye emocionalmente y genera resistencia al proceso.</i>
	EM1	<i>‘Es un programa muy bueno, pero es</i>	<i>Aunque el programa es valorado, aún no se</i>

		<i>algo que nuestro colectivo tiene que integrar, necesita rodaje.”</i>	<i>ha normalizado su uso.</i>
	EM2	<i>‘Se presupone que un policía es una figura de seguridad, de fuerte, que es el que tiene que estar ahí en los momentos fuertes y que no puede fallar, y al final, ese sentimiento se te mete dentro de: cómo voy a mostrarme yo debilidad si se supone que tengo que ser la figura fuerte.’</i>	<i>La presión por encarnar una imagen de fortaleza genera barreras internas para pedir ayuda.</i>

Impacto en la cohesión y moral del equipo	EnM1	<p><i>"Tú puedes saber un poco sobre la vida que lleva tu compañero del coche. No es algo que se vea en el ambiente, más que nada porque no se dice, yo por ejemplo si lo llegase a utilizar no lo diría, sobre todo si es algo personal, si es algo por una intervención probablemente sí. Pero bueno, es cierto que sabemos que hay compañeros que lo han utilizado y, pues bueno, lo ves. Pero no hay un sentir general."</i></p>	El uso del programa se mantiene en la esfera privada, dificultando un impacto positivo perceptible en la cohesión grupal.
	EM2	<p><i>"Eso no se aprecia, porque no se habla. No se trata con el compañero."</i></p>	La falta de comunicación sobre el uso del programa impide que se refuerce la confianza grupal.

Reacción ante intervenciones de mindhunters	EnM2	<p>“Depende de la magnitud del problema, considero que, si tienes un problema gordo un compañero que ha hecho un curso no está capacitado para ayudarte, puede ser un apoyo, pero no suficiente.”</p> <p>“Además, esas formaciones la gente se apuntaba, no tienes que tener unas características concretas para poder realizarlas.”</p>	<p>Se reconoce la intención de ayudar, pero se duda de la formación como suficiente para abordar problemas graves.</p>
			<p>Se cuestiona la selección del personal para la formación, lo que podría afectar la percepción de credibilidad.</p>
	EnM3	<p>“Depende del problema, pero probablemente, si pudiera, acudiría a ayuda externa, más que nada por esto que hemos estado contando de confidencialidad.”</p>	<p>Se mantiene la preferencia por apoyos profesionales por encima de compañeros.</p>
	EnM3	<p>“A mí me tira un poco para atrás que tenga que tener esa persona que se lo</p>	<p>La cotidianidad con el mindhunter puede disuadir de compartir problemas personales.</p>

		he contado todos los días.”	
	EM2	“Al principio nos veían a los mindhunters como algo raro, como si nos fuéramos a chivar, pero no, al revés, nos tienen que ver como alguien a quien acudir si necesitan un tip.”	La percepción inicial fue negativa, pero ha ido mejorando con el tiempo.
	EM3	“Con el tiempo poco a poco pueden confiar.”	La confianza hacia los mindhunters se construye progresivamente.
Propuestas de mejora	EM1	“ <i>Que la formación se repita en el tiempo, reuniones periódicas para poner en común las experiencias de cada uno. No hay seguimiento.</i> ”	Se propone una formación continua y espacios para compartir experiencias, ante la falta de seguimiento actual.
	EnM2	“ <i>Pues creo que los Mindhunter deberían tener una formación más especializada.</i> ” En cuanto al arma: ‘ <i>la comunicación,</i>	Se sugiere una mayor especialización para quienes desempeñan el rol de Mindhunter. Es clave una comunicación clara y transparente sobre el

		<i>explicar los pasos a seguir para llegar a ese fin. El comunicarlo bien.”</i>	procedimiento de retirada del arma.
	EnM1	<i>“Estaría bien que todos recibiéramos una formación porque puedes identificar las conductas de riesgo de un compañero en cualquier momento.”</i>	Se plantea extender la formación a toda la plantilla para mejorar la detección precoz.

	EnM3	<p><i>“La retirada de arma es sí o sí necesaria. El problema es qué va a hacer esa persona cuando se retire el arma... La organización debería tener una serie de puestos donde colocarles.”</i></p> <p><i>“Tú pasas de ser policía a no sentirte policía, es un cambio muy grande... tienes que seguir sintiéndote útil.”</i></p> <p><i>“A estas personas no les puedes poner en un puesto que estén muy solos... porque la cabeza empieza a funcionar.”</i></p> <p><i>“La formación de los mindhunters es solo formativa, no práctica.”</i></p> <p><i>“La retirada del arma sí es un estigma porque al final es algo</i></p>	<p>Se identifica la necesidad de contar con puestos funcionales para los agentes temporalmente desarmados.</p> <p>El cambio de rol debe gestionarse para mantener el sentido de identidad y utilidad del agente.</p> <p>La propuesta apunta a evitar el aislamiento del agente vulnerable.</p> <p>Se propone incluir una parte práctica que complemente la teoría.</p> <p>Se subraya la importancia de reforzar el acompañamiento emocional ante el estigma.</p>
--	-------------	--	--

		<i>identificativo de la policía... hay que tener mucha salud mental y mucha estabilidad para saber que es algo temporal.”</i>	
	EM2	<i>“Como Mindhunters propusimos que formaran a la plantilla, no para ser Mindhunter, sino que recibieran</i>	Se valora la formación transversal como vía de sensibilización.

		<i>la formación para poder sensibilizar sobre el tema. Lo están haciendo de forma voluntaria.”</i>	
	EM3	<i>“Son buenos métodos, aunque quizá deberían dar más cursos, aunque no vayan a ser Mindhunter.”</i>	Se reconoce la utilidad del enfoque, pero se pide más frecuencia formativa.
	EM1	<i>“Hacer una formación más continua para los Mindhunters.”</i>	Se propone establecer una formación permanente para mantener la eficacia del rol.
Futuro del programa	EM3	<i>“Debe tener futuro.”</i>	Se expresa optimismo sobre la continuidad del programa.
	EM2	<i>“Es una asignatura pendiente de las fuerzas y cuerpos de seguridad.”</i>	Se reconoce la necesidad institucional de abordar la salud mental de forma estructurada.
	EnM1	<i>“Necesita tiempo y rodaje.”</i>	Se considera que el programa debe consolidarse gradualmente para ser efectivo.

*Las transcripciones completas y los audios de las entrevistas están a disposición de la autora del trabajo. Por motivos de confidencialidad, no se incluyen en este documento, pero pueden ser solicitados y consultados por quienes así lo requieran, previa autorización.