



## Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes

Ana M<sup>a</sup> Ruiz-Ruano García<sup>1</sup>, Miguel Ángel Blaya Sánchez<sup>2</sup>, José Luis López Morales<sup>3</sup>, Ana Isabel Peinado Portero<sup>3</sup>, César Augusto Giner Alegría<sup>2</sup>, Jorge López Puga<sup>1,\*</sup> y Francisco J. Moya-Faz<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Granada (Spain)

<sup>2</sup> Universidad Católica de Murcia (Spain)

<sup>3</sup> Universidad de Murcia (Spain)

**Resumen:** El estrés laboral crónico ha sido identificado como uno de los riesgos laborales más importantes que afecta a la salud mental de los agentes de policía. Existen ciertos factores psicosociales que incrementan el estrés laboral en la policía y que, a largo plazo, desencadenan síntomas compatibles con el burnout. En este trabajo se ha utilizado una muestra integrada por 323 policías para valorar la relación que se establece entre los factores psicosociales de riesgo y la probabilidad de experimentar síntomas compatibles con el burnout. Las respuestas de los participantes al MBI-GS y al F-PSICO (versión 4.0) fueron examinadas utilizando análisis de redes. Los resultados muestran que existen redes de factores psicosociales de riesgo más cohesionadas cuando los niveles de cinismo y agotamiento emocional son más elevados. Además, se observa mayor nivel de burnout asociados con una baja autonomía, altas demandas psicológicas, conflictos en el desempeño de rol y un bajo apoyo social percibido. Los resultados son discutidos en términos de su implicación teórica y de su utilidad práctica frente al diseño de entornos de trabajo más saludables, así como frente a la intervención psicológica.

**Palabras clave:** Estrés laboral. Burnout. Policía. Factor de riesgo psicosocial. Análisis de redes.

**Title:** Psychosocial risks factors and burnout in police officers: a network analysis.

**Abstract:** Work stress has been identified as a critical factor affecting mental health in police officers. Psychosocial factors increase the impact of work stress on police officers and, in the long run, contribute to the onset of burnout symptoms. In this research a sample of 323 was studied to study the relationship between psychosocial risk factors and the probability of suffering burnout symptoms. The participant's answers to the MBI-GS and F-PSICO (version 4.0) were analysed by using network analysis. The results show that psychosocial risk factors are strongly associated in network models when higher level of cynicism and emotional exhaustion are observed. Additionally, higher levels of burnout in police officers were observed when lower autonomy, higher psychological demands, role ambiguities and a lower perceived social support were present. Results are discussed considering its theoretical and applied relevance to design healthier work environments and efficient psychological interventions.

**Keywords:** Work stress. Burnout. Police. Psychosocial risk factor. Network analysis.

### Introduction

El estrés laboral en agentes de policía y sus consecuencias está captando la atención de la comunidad científica tanto desde una óptica descriptiva y preventiva, como desde el punto de vista de la intervención (Baek et al., 2021; Bhowmick y Mulla, 2021; Foley y Massey, 2021; Luceño-Moreno et al., 2021; Márquez et al., 2021). Garantizar los derechos fundamentales, optimizar la seguridad ciudadana y proteger los bienes personales son actividades que requieren un esfuerzo psicológico considerable por parte de los agentes de policía. Estas actividades, dado el alto grado de responsabilidad que implican, tienden a generar situaciones que pueden desencadenar respuestas de estrés en estos profesionales. Por ejemplo, tener que trabajar con urgencia, no disponer de suficientes recursos humanos o materiales, tener total disponibilidad para el servicio policial, tener que realizar turnos nocturnos o en fines de semana y la imprevisibilidad del trabajo son aspectos que han sido identificados como factores psicosociales que incrementan el nivel de estrés en los agentes de policía (Cieślak, 2020; Díaz et al., 2020; Sherwood et al., 2019).

Estas condiciones laborales, además de implicar aspectos relativos a la interacción social, tienen que ver con aspectos propios del puesto de trabajo. Entre los factores relaciona-

dos con los elementos propios del trabajo podemos destacar el contenido, la carga, el horario o el lugar de trabajo. Mientras que los aspectos de tipo más social incluirían la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el rol del trabajador en la organización o el desarrollo de la carrera profesional (Leka et al., 2008). Estos factores psicosociales pueden tener un papel tanto positivo como negativo en el desempeño del trabajo. Cuando su efecto es negativo, pudiendo impactar en la salud física y psicológica de los trabajadores, se denominan factores psicosociales de riesgo (Cox y Griffiths, 2003). Hay profesiones que conllevan una mayor probabilidad de exposición a dichos factores. Ese es el caso de los profesionales de la seguridad pública como los policías o de la sanidad (Teoh et al., 2020, 2022).

En el trabajo policial se ha observado que la presencia de factores psicosociales de riesgo aumentan la percepción de estrés laboral y repercuten tanto en la satisfacción como en el rendimiento profesional (Adams y Mastracci, 2018; Galbraith et al., 2021; Garbarino et al., 2013; Hickman et al., 2011; Hoven et al., 2015; Luceño-Moreno et al., 2016; Mushwana et al., 2019; Violanti et al., 2017). Recientemente, Talavera et al. (2021) añaden a la lista de factores psicosociales de riesgo de la profesión policial el miedo al contagio del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-Cov-2).

Como se ha comentado previamente, una de las consecuencias de la exposición a factores psicosociales de riesgo es el estrés laboral. La definición clásica proporcionada por Lazarus y Folkman (1986) señala que el estrés es fruto de un proceso valorativo en el que la persona percibe que existe un desequilibrio entre lo que demanda su ambiente y los recur-

#### \* Correspondence address [Dirección para correspondencia]:

Jorge López Puga. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico, Facultad de Psicología, Universidad de Granada, Campus de Cartuja, 18071, Granada (España). E-mail: [jlpuja@ugr.es](mailto:jlpuja@ugr.es)  
(Article received: 26-04-2022; revised: 23-09-2022; accepted: 03-11-2022)

sos que la propia persona considera que tiene para abordar esas demandas. La teoría de las demandas y los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2007, 2013; Bakker y Vries, 2021) se ha utilizado más recientemente como modelo para entender el burnout en función del estrés laboral. Algunos trabajos han mostrado que este modelo es útil para comprender la fatiga, la evolución del estrés a lo largo del tiempo, el apoyo organizacional percibido, la salud mental y el compromiso organizacional en agentes de policía de diferentes partes del mundo (Hu et al., 2017; Lan et al., 2020; Maran et al., 2020; Raper et al., 2020; Zeng et al., 2020; Zhou et al., 2020). Desde este marco teórico es posible predecir las características laborales (demandas y recursos) y las consecuencias del estrés crónico laboral (por ejemplo, absentismo y rendimiento laboral). Para este modelo, las demandas laborales excesivas son las predictoras de las consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, mientras que los recursos son considerados los antecedentes de la satisfacción, la motivación y el compromiso con el puesto de trabajo. Así, cuando la persona percibe que las demandas son superiores a los recursos que tiene para afrontar cierta situación, se produce un episodio de estrés. Cuando el estrés laboral se experimenta de manera continuada por los trabajadores, puede alterarse el buen funcionamiento de las organizaciones (Queirós et al., 2020), además de tener repercusiones a nivel de salud física y mental (Kelley et al., 2019; Magnavita et al., 2018).

El concepto y definición de burnout ha ido evolucionando con el tiempo para adaptarse a los condicionantes laborales que han caracterizado a diferentes épocas (Salanova y Llorens, 2008). Según Maslach y Leiter (2016), el *Síndrome de Burnout* “es un síndrome psicológico que surge como una respuesta prolongada a los factores estresantes interpersonales crónicos en el trabajo” (p. 103). Dicho síndrome ha sido reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como factor que afecta a la salud (OMS, 2022) en la revisión número 11 de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). En la versión española de la clasificación de enfermedades se denomina *Síndrome de Desgaste Ocupacional* (código QD85) y es considerado como el producto de la exposición crónica a estrés laboral que no ha sido gestionado con éxito. Un estudio reciente de corte internacional ha conseguido llegar a una definición consensuada de burnout teniendo en cuenta el criterio armonizado de 50 expertos procedentes de 29 países. De este trabajo se desprende que el burnout es, sencillamente, “un desgaste debido a la exposición prolongada a problemas relacionados con el trabajo” (Guseva Canu et al., 2021, p. 104).

Distintas aportaciones llevadas a cabo en los últimos años (Maslach, 2017; Maslach y Leiter, 2016, 2017; Schaufeli, 2017) han confirmado la relación que se establece entre las características del servicio público, o trabajo directo con los ciudadanos, y el síndrome de burnout. En los miembros de los cuerpos de policía el síndrome se manifiesta en forma de agotamiento emocional, despersonalización, malestar físico, insomnio, síntomas depresivos, consumo inapropiado de medicamentos psicotrópicos/antidepresivos, o con la hospi-

talización por la presencia de trastornos mentales (McCarty et al., 2019; Salvagioni et al., 2017). En este colectivo de trabajadores, los factores psicosociales de riesgo tienen el mismo impacto nocivo que el estrés laboral generando elevadas puntuaciones en agotamiento emocional, cinismo, despersonalización y bajos niveles de eficacia profesional (De la Fuente et al., 2013; McCarty et al., 2019; Padyab et al., 2016; Talavera et al., 2021). El síndrome de burnout en policías también ha sido estudiado en relación con ciertas variables sociodemográficas como el estado civil o el sexo (Aguayo et al., 2017; Galbraith, 2021; Mushwana et al., 2019; Roberts, 2013). En cuanto al estado civil, varios estudios señalan que el hecho de tener pareja es un factor protector (Aguayo et al., 2017; Roberts et al., 2013). Por su parte, aquellas personas en situación de separación o sin pareja presentaban menor eficacia profesional, mayores niveles de desgaste emocional, y un mayor distanciamiento tanto con el trabajo como con sus compañeros de profesión. En relación con el sexo, García et al. (2013) no observaron diferencias entre hombres y mujeres en los niveles de estrés laboral; sin embargo, según Acquadro et al. (2015), existen altos niveles de estrés en mujeres por motivos organizacionales y de enfrentamiento a situaciones violentas en comparación con sus compañeros.

La presente investigación pretende identificar aquellos factores psicosociales que supongan un mayor riesgo para agentes de policía. Este puede considerarse como un primer paso para contribuir al desarrollo de intervenciones adecuadas para la prevención de riesgos laborales derivados de altos niveles de burnout (Galanis et al., 2021). Para ello se generarán redes de factores psicosociales de riesgo en agentes de policías. El análisis de redes es una aplicación contemporánea de los modelos gráficos clásicos (Ruiz-Ruano y Puga, 2020) y en la última década ha recibido especial atención por parte de la psicología como un método apropiado para estudiar fenómenos de naturaleza patológica (Borsboom et al., 2011; Cramer et al., 2010; Schmittmann et al., 2013). Desde esta perspectiva teórica se considera que el trastorno mental es fruto de la interacción causal que se produce entre los síntomas de una red (Fonseca-Pedrero, 2017, 2018). La etiología del trastorno mental es considerada como el resultado de la creciente interconexión de síntomas en redes o modelos gráficos estadísticos (Borsboom, 2017). En términos prácticos esto significa que las redes de síntomas poco conectadas ponen de manifiesto ausencia de trastornos psicológicos, mientras que redes de síntomas altamente conectadas se relacionarían con problemas psicopatológicos. Dado que, como se ha mencionado más arriba, la OMS (2022) reconoce que el burnout es un síndrome que cursa con síntomas psicológicos que se producen en el contexto laboral, se modelarán las relaciones que se establecen entre los factores psicosociales de riesgo y los componentes del burnout. Es decir, se estimarán redes de factores psicosociales de riesgo atendiendo al perfil característico de burnout (alto agotamiento emocional, alto cinismo y baja eficacia profesional) para valorar la relación que se establece entre estas variables. Por ello, se hipotetiza que los factores psicosociales de riesgo

aparezcan desconectados, o mayormente desconectados, en policías sin perfil de burnout. Por su parte, la hipótesis es que se generen redes de síntomas más ampliamente conectadas cuando los policías muestren un perfil característico de burnout. El objetivo de este trabajo es, por tanto, utilizar redes de factores psicosociales de riesgo para identificar aquellos elementos que tienen un papel más central en la aparición de burnout. Además, esta investigación persigue profundizar en el estudio de la relación que se establece entre variables sociodemográficas y el riesgo de sufrir síntomas de burnout en policías locales. Aunque este cuerpo de policía tiene características concretas condicionadas por su ámbito de actuación, los factores estudiados en esta investigación podrían equipararse con aquellos presentes en el Cuerpo Nacional de Policía u otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

## Método

### Participantes

La muestra estuvo compuesta por 323 participantes (el 14.6% de un total de 2211), todos ellos miembros de los cuerpos de Policía Local de la Región de Murcia. El 87% de la muestra fueron hombres, de los cuales el 72.9% estaban casados o vivían en pareja, un 16% manifestó estar soltero y un 11% indicó ser viudo. Por su parte, el 76.2% de las mujeres estaban casadas o vivían en pareja, un 19% fueron solteras y un 4.8% fueron viudas. Sus edades oscilaban entre 20 y 60 años ( $M = 42$ ,  $DT = 8.32$ ). La mayoría de los participantes había finalizado la educación secundaria (48.3%), un 41.2% de la muestra disponía de un título universitario o de especialización profesional, un 3% de los participantes sólo había superado la educación primaria, y únicamente el 7.4% tenía un máster o doctorado. En cuanto a su categoría profesional, 242 eran agentes, 77 subinspectores, tres inspectores y un comisario. La antigüedad de los participantes como agentes de policía osciló entre los dos y los 37 años, y la antigüedad media de la muestra fue de 16.42 años ( $DT = 7.79$ ,  $Mdn = 13$ ). Se accedió a los participantes por medio de un procedimiento de muestreo no probabilístico basado en la accesibilidad y, por tanto, los participantes potenciales no fueron segmentados atendiendo a niveles jerárquicos o divisiones organizativas.

### Instrumentos

Se utilizó un formulario con el que se recogió información sobre variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, nivel de estudios académicos, localidad de trabajo, antigüedad laboral y escala jerárquica dentro del cuerpo de policía), y los cuestionarios F-PSICO 4.0 para la evaluación de factores psicosociales de riesgo y el *Maslach Burnout Inventory-General Survey* para la evaluación del burnout.

### F-PSICO

Para la evaluación de los factores psicosociales de riesgo se ha utilizado el F-PSICO en su versión 4.0 que es editado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST, 2018). Este instrumento consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre nueve factores psicosociales: tiempo de trabajo (TT): referido la estructura y el orden del tiempo laboral así como de los periodos de descanso, autonomía (AU): entendida como la responsabilidad, capacidad y posibilidad del trabajador para regular su actividad laboral así como para tomar decisiones, carga de trabajo (CT): referida la cantidad de tareas que tiene que afrontar el trabajador en su puesto de trabajo, demandas psicológicas (DP): entendidas como las exigencias cognitivas derivadas de la tarea, variedad/contenido (VC): referida a la percepción de utilidad social del trabajo, participación/supervisión (PS): que se refiere al grado de control al que es sometido el trabajador y a su implicación en la actividad laboral, interés por el trabajador/compensación (ITC): que está referido al grado en que la empresa ofrece incentivos de promoción o desarrollo de carrera para el trabajador, desempeño de rol (DR): que tiene que ver con definición clara de las funciones requeridas en el puesto de trabajo, relaciones y apoyo social (RAS): que recoge los aspectos de interacción social circunscritos al puesto de trabajo.

Para cada uno de los factores se obtuvo el coeficiente  $\omega$  de McDonald para estimar la fiabilidad del instrumento entendida como consistencia interna (Prieto y Muñiz, 2000). En este estudio las estimaciones han sido consideradas satisfactorias para las dimensiones de este instrumento, TT ( $\omega = .62$ , IC 95% [.53, .69]), AU ( $\omega = .91$ , IC 95% [.89, .92]), CT ( $\omega = .7$ , IC 95% [.63, .73]), DP ( $\omega = .78$ , IC 95% [.78, .85]), VC ( $\omega = .65$ , IC 95% [.51, .64]), PS ( $\omega = .86$ , IC 95% [.85, .9]), ITC ( $\omega = .83$ , IC 95% [.8, .86]), DR ( $\omega = .88$ , IC 95% [.87, .9]) y RAS ( $\omega = .7$ , IC 95% [.64, .9]).

### MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-General Survey)

En este trabajo se utilizó la adaptación al español de la escala realizada por Salanova et al. (2000). La escala de respuesta utilizada es de tipo Likert de 7 puntos con la que la persona tiene que indicar el grado de acuerdo con los ítems presentados: (0) nunca; (1) casi nunca/pocas veces al año; (2) algunas veces/una vez al mes o menos; (3) regularmente/pocas veces al mes; (4) bastantes veces/una vez por semana; (5) casi siempre/pocas veces por semana; y (6) siempre/todos los días. Los quince ítems que integran el test se agrupan en tres dimensiones que valoran el grado en que la persona está quemada en el trabajo: a) *agotamiento emocional*, que está centrada en fatiga física y emocional, b) *cinismo*, a partir de la cual se recoge información acerca de la indiferencia y distanciamiento ante el propio trabajo, y c) *eficacia profesional*, que está centrada en las expectativas de éxito de los sujetos.

Para la definición del perfil de burnout se tuvieron en cuenta los puntos de corte especificados en los baremos propuestos por Salanova et al. (2000). A partir de esos puntos de corte se crearon las categorías de puntuaciones bajas, medias y altas para las dimensiones de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Se consideró que una persona mostraba un perfil compatible con burnout cuando obtuvo puntuaciones altas de agotamiento emocional y cinismo a la vez que presentaba puntuaciones bajas de eficacia profesional. Las estimaciones de la consistencia interna para el agotamiento emocional ( $\omega = .93$ , IC 95% [.92, .94]), el cinismo ( $\omega = .91$ , IC 95% [.9, .93]) y la eficacia profesional ( $\omega = .89$ , IC 95% [.86, .9]) se consideran aceptables para los propósitos de esta investigación.

### Procedimiento

Los datos se obtuvieron por medio de un cuestionario en línea que se administró entre marzo y diciembre de 2019. Antes de responder al cuestionario, se informó a los participantes de que el estudio tenía como objetivo determinar qué factores psicosociales tienen mayor incidencia sobre el estrés laboral en policías locales y la evaluación del burnout. La participación fue voluntaria y las respuestas al formulario electrónico fueron anónimas. Las respuestas emitidas en los formularios fueron analizadas de manera agregada para mantener la confidencialidad y la gestión de las mismas estuvo en consonancia con las directrices éticas de la UCAM Universidad Católica de Murcia. El procedimiento de recogida de información, así como su posterior análisis, estuvo regido por los estándares éticos y directrices de buenas prácticas sugeridas por la American Psychological Association (2020). El único criterio de exclusión fue la no pertenencia a cualquier cuerpo de Policía Local de la Región de Murcia. Las respuestas fueron trasladadas de forma manual a la aplicación informática F-PSICO versión 4.0 (INSST, 2018). Una vez terminada esta fase, cuatro participantes fueron descartados por la aplicación del criterio de exclusión.

### Análisis de Datos

Para estimar los modelos de red se utilizó el algoritmo EBICglasso (Epskamp et al., 2018; Fonseca-Pedrero, 2018) con el fin de aplicar un método de regularización a los modelos (Lever et al., 2016). El algoritmo fue aplicado sobre las matrices de correlaciones para generar redes con enlaces ponderados y con signo (positivo o negativo). Se estimaron medidas de centralidad brutas y el parámetro  $\lambda$  (tuning parameter) del algoritmo fue fijado en el valor por defecto de .5. Las medidas de influencia esperada de cada nodo en cada red fueron estimadas y se interpretaron como valores de impacto de cada variable sobre la red. Las medidas de influencia esperada son estadísticos derivados de las medidas clásicas de centralidad en modelos gráficos (Borsboom y Cramer, 2013) y valores altos indican mayor impacto de la variable en el modelo de red. En términos prácticos estos estadísticos pue-

den ser utilizados para identificar nodos o variables objetivos de la intervención psicológica. Los análisis estadísticos fueron realizados con el programa estadístico SPSS versión 24 y con la versión .16.4 de JASP (JASP Team, 2021).

## Resultados

El 36.2% de los participantes mostró un perfil de respuestas compatible con el burnout. Es decir, que este porcentaje de agentes cumple con los criterios de riesgo de sufrir burnout considerando el cuestionario utilizado (altas puntuaciones en agotamiento emocional y cinismo, y bajas puntuaciones en eficacia profesional). Además, el 53.6% de la muestra mostró altas puntuaciones en agotamiento emocional y cinismo. No se observan diferencias estadísticamente significativas en el perfil de burnout en función de la edad ( $r_{bp} = .02$ ,  $p = .75$ , contraste bilateral). Tampoco se observa relación entre el sexo y el perfil de burnout ( $OR = .54$ , IC 95% [.26, 1.13],  $p = .14$ ). Esto sugiere que no existe diferencias en la proporción de personas con burnout cuando se segmenta la muestra por hombres y mujeres. Sin embargo, existen diferencias según su estado civil. Mientras que el 58.5% de las personas solteras muestran altos niveles de burnout ( $\chi^2 = 11.21$ ,  $p < .001$ ,  $OR = 1.41$ , IC 95% [.026, 1.13]), sólo el 30% de los participantes casados presentan síntomas compatibles con el síndrome ( $\chi^2 = 74.30$ ,  $p < .001$ ,  $OR = .43$ , IC 95% = [.36, .50]). También, se debe destacar que no se observa relación significativa entre la antigüedad en el puesto de trabajo ( $r_{bp} = .02$ ,  $p = .67$ ) y los niveles de burnout.

En lo que respecta a la relación que se establece entre el resto de las variables estudiadas y el sexo de los participantes, como se puede observar en la Tabla 1, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en diferentes factores.

**Tabla 1**  
Puntuación en los factores psicosociales de riesgo y dimensiones del burnout en función del sexo.

	Mujer	Hombre	t	p	d	r
TT	11.21(2.04)	9.36 (2.33)	4.897***	<.001	.55	.26
AU	37.21 (7.68)	35.20 (7.80)	1.561	.119	.17	.09
CT	33.67 (4.44)	31.48 (4.15)	3.147**	.002	.35	.17
DP	23.38 (5.49)	21.53 (5.49)	2.041*	.042	.23	.11
VC	9.79 (1.07)	1.08 (1.71)	-1.506	.136	.17	.08
PS	34.02 (3.71)	34.24 (4.89)	-.273	.785	.03	.02
DR	3.57 (3.91)	3.50 (3.25)	.115	.909	.01	.01
ITC	18.83 (2.23)	19.44 (2.14)	-1.72	.087	.19	.10
RAS	28.88 (3.89)	27.38 (5.15)	2.201*	.031	.25	.12
Agotamiento emocional	2.72 (1.44)	2.66 (1.46)	.247	.805	.03	.01
Cinismo	3.68 (1.54)	3.55 (1.74)	.457	.648	.05	.03
Eficacia profesional	2.95(1.02)	3.21 (1.06)	-1.472	.142	.02	.01

Nota. TT: tiempo de trabajo, AU: autonomía, CT: carga de trabajo, DP: demandas psicológicas, VC: variedad/contenido, PS: participación/supervisión, ITC: interés por el trabajo/compensación, DR: desempeño de rol y RAS: relaciones y apoyo social. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , y \*\*\*  $p < .001$ .

Las mujeres puntuaron significativamente más alto en las siguientes variables: tiempo de trabajo, carga de trabajo, de-

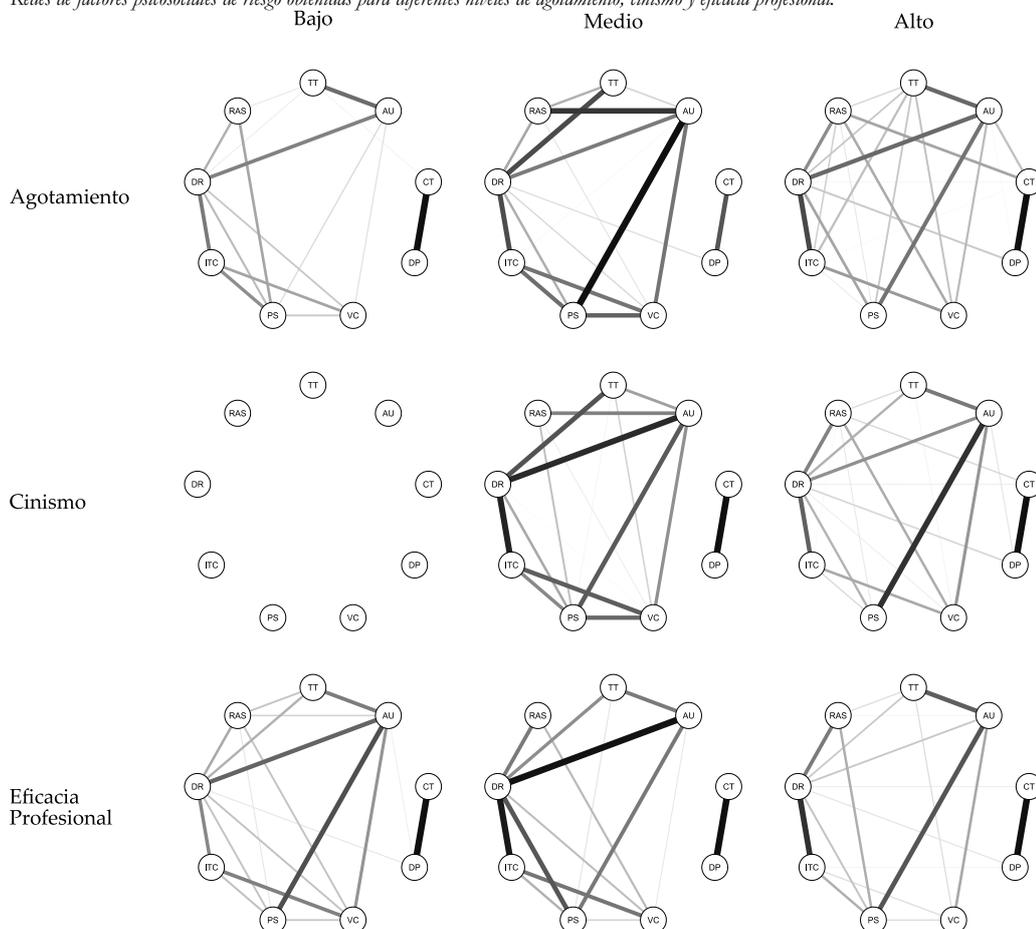
mandas psicológicas y relación y apoyo social. Sin embargo, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los niveles de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Cuando se analiza el porcentaje de hombres y de mujeres que puntúan, según el baremo, alto en el componente de agotamiento emocional, no se observan diferencias estadísticamente significativas ( $\chi^2 = .76, p = .38, OR = .75, IC\ 95\% [.37, 1.51]$ ). Tampoco se observa que ser hombre o mujer se relacione significativamente con puntuar, según el baremo del test, bajo en la escala de autoeficacia ( $\chi^2 = 2.22, p = .14, OR = .61, IC\ 95\% [.30, 1.24]$ ). Sin embargo, se observa relación estadísticamente significativa entre el hecho de ser mujer y puntuar alto, según el baremo, en la escala de cinismo ( $\chi^2 = 4.39, p = .28, OR = .47, IC\ 95\% [.21, 0.97]$ ).

Como se puede apreciar en la Figura 1, a medida que aumentan los niveles de cinismo y agotamiento emocional en los policías que participaron en el estudio, disminuye la dispersión de las redes y el número de enlaces entre los factores

psicosociales de riesgo aumenta en densidad. Es decir, cuanto mayor es el nivel de cinismo y de agotamiento emocional en los agentes de policía, mayor grado de asociación se observa entre los factores psicosociales de riesgo. El cinismo es la dimensión más claramente afectada por este fenómeno. Mientras que bajos niveles de cinismo producen una red totalmente inconexa (cero enlaces y dispersión igual a 1), niveles intermedios producen una red conexa (dispersión = .53, 17 enlaces) y niveles altos de cinismo producen una red con el mayor número de enlaces (22) y menos dispersa (.39). Del mismo modo, bajos niveles de agotamiento emocional producen una red más dispersa (.56) y con menos enlaces (16). Mientras que aumenta el grado de asociación entre factores psicosociales a niveles intermedios (.5, 18 enlaces) y altos de agotamiento emocional (.33, 24 enlaces). En el caso de la eficacia profesional este patrón no es tan claro ya que tanto bajos niveles como altos niveles de eficacia profesional producen redes con la misma densidad (.47) y el mismo número de enlaces (19).

**Figura 1**

Redes de factores psicosociales de riesgo obtenidas para diferentes niveles de agotamiento, cinismo y eficacia profesional.



*Nota.* El grosor de los enlaces es proporcional a la magnitud de asociación entre las variables. TT: tiempo de trabajo, AU: autonomía, CT: carga de trabajo, DP: demandas psicológicas, VC: variedad/contenido, PS: participación/supervisión, ITC: interés por el trabajo/compensación, DR: desempeño de rol y RAS: relaciones y apoyo social.

En la Tabla 2 aparecen los coeficientes de influencia esperada de cada nodo en las redes de factores psicosociales de riesgo para las dimensiones del burnout. Como se puede apreciar, los tres factores que se relacionan con niveles preocupantes de cinismo y eficacia profesional son los mismos y en un mismo orden de importancia: la autonomía, el desempeño de rol y las demandas psicológicas. Como se puede apreciar en la Figura 1, la mayor influencia esperada de la autonomía y el desempeño de rol pueden explicarse por la gran cantidad de conexiones que tienen estos factores con el resto de las dimensiones de la escala de factores psicosociales. Por

su parte, la alta influencia observada de las demandas psicológicas puede explicarse, pese a su menor número de enlaces con el resto de los nodos, por la asociación tan estrecha que esta variable tiene con la carga de trabajo en ambos casos (véase Figura 1). Por su parte, los tres factores que más influencia tienen para la red de agotamiento emocional son el desempeño de rol, la autonomía y la dimensión de relaciones y apoyo social. En este caso, como puede apreciarse en la Figura 1, el mayor grado de influencia de estas variables puede ser explicado por la densidad de conexiones que estas variables tienen con el resto de los nodos del modelo.

**Tabla 2**

*Influencia esperada (en valor absoluto) de cada nodo en las redes estimadas para altos niveles de agotamiento emocional, alto cinismo y baja eficacia profesional.*

Factor	Alto agotamiento emocional ( $n = 149$ , 46.13%)	Alto cinismo ( $n = 172$ , 53.25%)	Baja eficacia profesional ( $n = 135$ , 41.80%)
TT	.599	.601	.645
AU	.888	1.712	1.767
CT	.521	.580	.849
DP	.357	1.398	1.181
VC	.641	.235	.397
PS	.676	.132	.170
ITC	.572	.356	.338
DR	1.075	1.481	1.292
RAS	.820	.156	.614

*Nota.* TT: tiempo de trabajo, AU: autonomía, CT: carga de trabajo, DP: demandas psicológicas, VC: variedad/contenido, PS: participación/supervisión, ITC: interés por el trabajo/compensación, DR: desempeño de rol y RAS: relaciones y apoyo social. Entre paréntesis aparece el número de personas en cada grupo y el porcentaje que supone respecto a la muestra total.

## Discusión

Los resultados de este estudio apuntan a que altas puntuaciones de agotamiento emocional y cinismo, tienden a generar redes de factores psicosociales de riesgo más interconectados. Ese patrón de interconexión no fue tan claro para la dimensión de eficacia profesional. El incremento en los niveles de interconexión en redes de síntomas ha sido considerado como un indicador y un fenómeno explicativo de la presencia de trastornos psicológicos (Borsboom, 2017; Borsboom et al., 2011; Cramer et al., 2010; Fonseca-Pedrero, 2017, 2018; Schmittmann et al., 2013). Estos resultados son consistentes con la versión más reciente de la teoría de demandas-recursos (Bakker y Vries, 2021) ya que ponen de manifiesto que ciertos factores psicosociales de riesgo suponen altas demandas para los agentes de policía y ello puede desembocar en el aumento del riesgo de sufrir síndrome de agotamiento ocupacional.

Por otro lado, el análisis de la influencia esperada de los factores psicosociales de riesgo en los modelos de red para las personas que puntuaron más alto en las dimensiones de burnout puede ser utilizado para diseñar políticas organizacionales/laborales orientadas a minimizar el riesgo de que los miembros del cuerpo de policía experimenten problemas derivados de las condiciones de trabajo. Los resultados sugieren que la autonomía, el desempeño de rol y las demandas psicológicas son las variables que más se relacionan con altos niveles de cinismo y agotamiento emocional. Estudios previos han argumentado en favor de estos resultados. Por

ejemplo, en la revisión llevada a cabo por Violanti et al. (2017) se sugirió que existía relación positiva entre los factores psicosociales del tiempo de trabajo, autonomía para desarrollar el trabajo y el desempeño de rol con el burnout. Otros trabajos, aunque en un contexto social diferente, también han puesto de manifiesto el papel relevante que tienen el no tener claras las funciones propias de la policía o el reducido apoyo social (Padyab et al., 2016) para generar niveles altos de estrés y burnout en los cuerpos de seguridad. Por tanto, todo ello podría tenerse en cuenta para diseñar e implementar medidas destinadas a optimizar la salud psicológica de las personas que forman parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Según De la Fuente et al. (2013) el 32.2% de los policías mostraron un nivel alto de burnout, el 12.5% un nivel medio y el 55.4% un nivel bajo. En este trabajo los resultados son muy similares ya que un 36.2% de los policías obtuvieron puntuaciones de burnout consideradas preocupantes. Los resultados de este trabajo también apuntan en la misma dirección que los reportados por De la Fuente et al. (2013) sobre la relación que se establece entre los factores psicosociales de riesgo y el síndrome de burnout. Sin embargo, en este estudio se ha observado un mayor peso de las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo.

En lo referente a las variables sociodemográficas, los resultados apuntan a que el estado civil se relaciona con la presencia de síntomas de burnout como se ha observado en investigaciones anteriores (Aguayo et al., 2017). Tomados en conjunto, estos resultados sugieren que los participantes sol-

teros, en comparación con los participantes que tienen pareja o están casados, presentan niveles altos de síntomas de burnout como agotamiento emocional y despersonalización. Esto puede deberse al efecto que la familia ejerce en los agentes de policía como el apoyo emocional y el reparto de responsabilidades familiares. Los datos no aportan evidencias sobre una relación positiva entre la antigüedad en el empleo y niveles altos de riesgo de sufrir burnout.

En lo que respecta a la diferencia entre hombres y mujeres, los resultados están en consonancia con los estudios recientes de Mushwana et al. (2019) y Galbraith (2021). En estos estudios se observó que las dimensiones de apoyo social y carga de trabajo son factores importantes de estrés en las mujeres policías. Sin embargo, mientras que el trabajo de García et al. (2013) no reportó diferencias significativas sobre la incidencia del estrés entre mujeres y hombres, los resultados sugieren tal relación positiva en varios factores: tiempo empleado para desarrollar el trabajo diario, la carga/volumen de trabajo que soportan en sus turnos, demandas psicológicas excesivas y carencia de apoyo social. El peso de esos factores podría ser decisivo para explicar las diferencias generales que se han observado entre hombres y mujeres (Acquadro et al., 2015). Por último, en este trabajo también se ha observado que existe una mayor proporción de mujeres que de hombres con altos niveles de cinismo.

Teniendo en cuenta los resultados del estudio y las consecuencias negativas que tiene el estrés crónico en los agentes de policía (Adams y Mastracci, 2018; Galbraith et al., 2021; Luceño-Moreno et al., 2021; Mushwana et al., 2019; Violanti et al., 2017), algunas sugerencias podrían plantearse con el objetivo de que pudiesen minimizarse los riesgos de que los integrantes de los cuerpos de seguridad sufran problemas de burnout. Los resultados del estudio sugieren que la carencia de autonomía, ambigüedades relacionadas con el desempeño de rol, una excesiva carga de trabajo, elevadas demandas psicológicas, y un bajo apoyo social percibido por parte de la organización se vinculan con mayor riesgo de sufrir el síndrome de agotamiento ocupacional en policías. Por tanto, acciones encaminadas a minimizar el impacto de estos factores de riesgo redundarían en la mejora de la salud psicológica de los agentes de policía.

Sin embargo, el presente trabajo adolece de ciertas limitaciones en relación con los participantes en el mismo, tanto por las dificultades de accesibilidad a la población de estudio y como por el tamaño de la muestra. Tampoco se ha evaluado la influencia de más variables sociodemográficas (por ejemplo, número de hijos, cuadrante de trabajo, antecedentes sobre psicopatologías del estado del ánimo) que podrían ser importantes en el impacto tanto de los factores psicosociales

como de la experiencia de estrés y burnout, por lo que sería interesante que se tuvieran en cuenta para futuras investigaciones. Hay que tener en cuenta, como se señalaba en la introducción, que los participantes del estudio pertenecen a un tipo de policía concreta, la policía local, que desempeña sus funciones en un lugar concreto y bajo unas condiciones específicas. Es posible que los resultados observados no sean generalizables a otros cuerpos de policía, como el Cuerpo Nacional de Policía, o a otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Uno de los factores clave, en este sentido, y que no han sido tratados en este estudio es la relación de dependencia jerárquica (por ejemplo, la alcaldía o el Estado). Futuros trabajos deberán arrojar luz sobre estas posibles diferencias. En la muestra utilizada los hombres son más numerosos que las mujeres y ello podría haber afectado a los resultados. Tampoco han sido evaluadas las estrategias de afrontamiento que los agentes ponen en funcionamiento de manera regular. Futuros trabajos podrían ahondar en este aspecto para identificar estrategias de intervención eficientes como sugieren Bakker y Vries (2021).

La presente investigación es pionera en España respecto al estudio de la relación que se establece entre el burnout y los factores psicosociales de riesgo generadores de estrés teniendo en cuenta la metodología de análisis de redes empleada. Pese a las características particulares de la muestra utilizada, puede ser de utilidad para tratar de implementar políticas preventivas entre los profesionales de la seguridad para aumentar su bienestar y productividad en el trabajo conocidos los factores que condicionan la experiencia de estrés y burnout (De la Fuente et al., 2013). Los resultados de este estudio señalan algunos de los factores que pueden ser considerados para minimizar el burnout en agentes de policía. Por tanto, los departamentos de recursos humanos o secciones de gestión de personal de los cuerpos policiales pueden sacar provecho de estos resultados para diseñar entornos de trabajo más saludables para los agentes. Además, sería importante que en aquellos casos en los que la prevención ya no es posible, se lleven a cabo intervenciones para disminuir tanto el estrés como la sensación de quemarse en el trabajo. Prevenir y, en segundo lugar, mitigar el burnout en estos profesionales favorecerá niveles óptimos de calidad de vida, lo que redundará, por otro lado, en mayores cotas de bienestar para la sociedad en su conjunto.

**Conflicto de interés.**- Los autores de este artículo declaran que no existe conflicto de interés.

**Apoyo financiero.**- sin financiación.

## Referencias

- Acquadro, D., Varetto, A., Zedda, M., & Ieraci, V. (2015). Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. *Occupational Medicine*, 65(6), 466–47. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv060>
- Adams, I., & Mastracci, S. (2018). Police body-worn cameras: Effects on officers' burnout and perceived organizational support. *Police Quarterly*, 22(1), 5–30. <https://doi.org/10.1177/1098611118783987>
- Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017). Are socio-demographic factors associated to Burnout syndrome in police

- officers? A correlational meta-analysis. *Anales de Psicología*, 33(2), 383–392. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.260391>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7<sup>th</sup> ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Baek, H., Choi, N. Y., & Seepersad, R. (2021). The role of job stress and burnout on health-related problems in the Trinidad and Tobago police service. *Policing: An International Journal*, 44(2), 246–260. <http://doi.org/10.1108/PIJPSM-11-2019-0177>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <http://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de la demanda y los recursos laborales [The theory of demand and labor resources]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115. <http://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., & Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2021). Who gets burnout and when? The role of personality, job control, and organizational identification in predicting burnout among police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36, 243–255. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09407-w>
- Borsboom, D. (2017). A network theory of mental disorders. *World Psychiatry*, 16(1), 5–13. <https://doi.org/10.1002/wps.20375>
- Borsboom, D., & Cramer, A. O. J. (2013). Network analysis: An integrative approach to the structure of psychopathology. *Annual Review of Clinical Psychology*, 9, 91–121. <http://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050212-185608>
- Borsboom, D., Cramer, A. O. J., Schmittmann, V. D., Epskamp, S., y Waldrop, L. J. (2011). The small world of psychopathology. *Plos One*, 6(11), Artículo e27407. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0027407>
- Cieślak, I., Kielan, A., Olejniczak, D., Panczyk, M., Jaworski, M., Gałazkowski, R., Pekala, J. R., Iwanow, L., Zarzeka, A., Gotlib, J., & Mikos, M. (2020). *Stress at work: The case of municipal police officers*. *Work*, 65(1), 145–152. <https://doi.org/10.3233/WOR-193067>
- Cox, T., & Griffiths, A. (2003). Commentary III: Monitoring the changing organization of work: a commentary. *Sozial- und Präventivmedizin*, 48, 354–355. <https://doi.org/10.1007/s00038-003-0028-z>
- Cramer, A. O. J., Waldrop, L. J., van der Maas, H. L. J., y Borsboom, D. (2010). Comorbidity: A network perspective. *Behavioral and Brain Sciences*, 33(2–3), 137–510. <https://doi.org/10.1017/s0140525x09991567>
- De la Fuente, E. I., Aguayo R., Vargas, C., & Cañadas, G. R. (2013). *Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers*. *Psicothema*, 25(4), 488–493. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.81>
- Díaz, E. M., Rubio, S., López, M. I., & Aparicio, M. E. (2020). Sleep habits as predictors of psychological health in healthcare professionals. *Anales de Psicología*, 36(2), 242–246. <https://doi.org/10.6018/analesps.350301>
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behavioral Research*, 50, 195–212. <http://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>
- Foley, J., & Massey, K. L. D. (2021). The ‘cost’ of caring in policing: From burnout to PTSD in police officers in England and Wales. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 94(3), 298–315. <http://doi.org/10.1177/0032258X20917442>
- Fonseca-Pedrero, E. (2017). Análisis de redes: ¿Una nueva forma de comprender la psicopatología? [Network analysis: A new way of understanding psychopathology?]. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 10(4), 206–215. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpsm.2017.06.004>
- Fonseca-Pedrero, E. (2018). Análisis de redes en psicología [Network analysis in psychology]. *Papeles del Psicólogo*, 39(41), 1–12. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2852>
- Galanis, P., Fragkou, D., & Katsoulas, T. A. (2021). *Risk factors for stress among police officers: A systematic literature review*. *Work*, 68(4), 1255–1272. <https://doi.org/10.3233/WOR-213455>
- Galbraith, N., Boyda, D., McFeeters, D., & Galbraith, V. (2021). Patterns of occupational stress in police contact and dispatch personnel: implications for physical and psychological health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(2), 231–241. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01562-1>
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. *British Medical Journal Open*, 3, Article e002791. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2013-002791>
- García, M. Y., Pérez, M. A., & Albacete, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad [Differences in psychosocial risks and perceived work stress in local police forces according to gender and seniority]. *Apuntes de Psicología*, 31(3), 291–298.
- Guseva Canu, I., Marca, S. C., Dell’Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislimovska, J., Koscec Bjelajac, A., Bugge, M., Busneag, C. I., Çağlayan, Ç., Cernițanu, M., Costa Pereira, C., Der-novšček Hafner, N., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel, H., ... Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 47(2), 97–105. <https://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Hickman, M. J., Fricas, J., Strom, K. J., & Pope, M. W. (2011). *Mapping police stress*. *Police Quarterly*, 14(3), 227–250. <https://doi.org/10.1177/1098611111413991>
- Hoven, H., Warendorf, M., & Siegrist, J. (2015). Occupational position, work stress and depressive symptoms: a pathway analysis of longitudinal share data. *Journal of Epidemiology Community Health*, 69(5), 447–452. <https://doi.org/10.1136/jech-2014-205206>
- Hu, Q., Shaufeli, W. B., Taris, T. W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 33(5), 631–644. <https://doi.org/10.1002/smi.2750>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018). F-PSICO 4.0 Método de Evaluación (Version 4.0) [Computer Software]. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- JASP Team (2022). JASP (Version 0.16.4) [Computer software].
- Kelley, D. C., Siegel, E., & Wormwood, J. B. (2019). Understanding police performance under stress: insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1800. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01800>
- Lan, T., Chen, M., Zeng, X., & Liu, T. (2020). The influence of job and individual resources on work engagement among Chinese police officers: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*. Article 497. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00497>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2008). The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF). In S. Leka & T. Cox (Eds.), *The European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF* (pp. 1–16). Institute of Work, Health and Organisations.
- Lever, J., Krzywinski, M., & Altman, N. (2016). Regularization. *Nature Methods*, 13, 803–804. <https://doi.org/10.1038/nmeth.4014>
- Luceno-Moreno, L., García-Albuera, Y., Talavera-Velasco, B., & Martín-García, J. (2016). Stress in the Spanish police depending on occupational rank, sex, age and work-shift. *Psicothema*, 28(4), 389–393. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.310>
- Luceno-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Jaén-Díaz, M., & Martín-García, J. (2021). Occupational stress in Spanish police officers: Validating the effort-reward imbalance questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), Article 1393. <https://doi.org/khc8>
- Magnavita, N., Capitanelli, I., Garbarino, S., & Pira, E. (2018). Work-related stress as a cardiovascular risk factor in police officers: a systematic review of evidence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(4), 377–389. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1290-y>
- Maran, D. A., Zito, M., & Colombo, L. (2020). Secondary traumatic stress in Italian police officers: the role of job demands and job resources. *Frontiers in Psychology*. Article 1435. <https://doi.org/khc7>
- Márquez, M. A., Galiana, L., Oliver, A., & Sansó, N. (2021). The impact of a mindfulness-based intervention on the quality of life of Spanish national police officers. *Health and Social Care in the Community*, 29(5), 1491–1501. <https://doi.org/10.1111/hsc.13209>
- Maslach, C. (2017). *Finding solutions to the problem of burnout*. *Consulting Psychology Journal*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 1–9. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health. A guide to research and practise*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- McCarty, W. P., Aldirawi, H., Dewald, S., & Palacios, M. (2019). *Burnout in blue: An analysis of the extent and primary predictors of burnout among law enforcement officers in the United States*. *Police Quarterly*, 22(3), 278–304. <https://doi.org/10.1177/1098611119828038>
- Mushwana, M., Govender, I., & Nel, K. (2019). *Stress and coping mechanisms of officers of the South African Police Service based in Tzaneen, Limpopo province, South Africa*. *South African Journal of Psychiatry*, 25, Article a1342. <https://doi.org/10.4102/sajpsy.v25i0.1342>
- Padyab, M., Backetman-Erlanson, S., & Brulin, C. (2016). Burnout, coping, stress of conscience and psychosocial work environment among patrolling police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31, 229–237. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9189-y>
- Prieto, G., & Muñoz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España [A model to evaluate the quality of the tests used in Spain]. *Papeles del Psicólogo*, 77, 65–72.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, 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, Article 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Raper, M. J., Brough, P., & Biggs, A. (2020). Evidence for the impact of organizational resources versus job characteristics in assessments of occupational stress over time. *Applied Psychology*, 69(3), 715–740. <https://doi.org/10.1111/apps.12201>
- Roberts, N. A., Leonard, R. C., Butler, E. A., Levenson, R. W., & Kanter, J. W. (2013). *Job stress and dyadic synchrony in police marriages: A preliminary investigation*. *Family Process*, 52(2), 271–83. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2012.01415.x>
- Ruiz-Ruano, A. M., & Puga, J. L. (2020). Modelos gráficos y redes en psicología [Graphic models and networks in psychology]. *Revista de Historia de la Psicología*, 41(4), 24–33. <https://doi.org/10.5093/rhp2020a18>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout [Current status and future challenges in the study of burnout]. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59–67.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿Una nueva perspectiva? [From “burnout” to “engagement”: A new perspective?]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
- Salvagioni, D.A.J., Melanda, F.N., Mesas, A.E., González, A.D., Gabani, F.L., & Andrade, S.M. (2017). Physical, psychological, and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *Plos One*, 12(10): Article e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Neckel, A. Schaffner, & G. Wagner (Eds.), *Burnout, fatigue, exhaustion*, (pp. 105–127). Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8_5)
- Schmittmann, V. D., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Epskamp, S., Kievit, R. A., & Borsboom, D. (2013). Deconstructing the construct: A network perspective on psychological phenomena. *New Ideas in Psychology*, 31(1), 43–53. <http://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2011.02.007>
- Sherwood, L., Hegarty, S., Vallières, F., Hyland, P., Murphy, J., Fitzgerald, G., & Reid, T. (2019). Identifying the key risk factors for adverse psychological outcomes among police officers. A systematic literature review. *Journal of Traumatic Stress*, 32(5), 688–700. <https://doi.org/gj87jz>
- Talavera, B., Luceño, L., García, Y., & Martín, J. (2021). Perception of health, resilience, and engagement in Spanish police officers during the COVID-19 pandemic. *Psicothema*, 33(4), 556–563. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.153>
- Toeh, K. R. H., Hssard, J., & Cox, T. (2020). Individual and organizational psychosocial predictors of hospital doctors’ work-related well-being: a multilevel and moderation perspective. *Health Care Management Review*, 45(2), 162–172. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000207>
- Toeh, K. R.-H., Hassard, J., & Cox, T. (2022). Individual and organizational predictors of patient care: A multilevel analysis of the English National Health Service Staff Survey. *International Journal of Stress Management*, 29(1), 97–111. <https://doi.org/10.1037/str0000183>
- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). *Police stressors and health: A state-of-the-art review*. *Policing: An International Journal*, 40(4), 642–656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>
- World Health Organization. (2022, January). *International Classification of Diseases (ICD-11<sup>th</sup> Revision)*. World Health Organization. <https://icd.who.int/en>
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*. Article 948. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948>
- Zhou, J., wei Zhang, J., yu Xuan, X. (2020). The curvilinear relationship between career calling and work fatigue: A moderated mediating model. *Frontiers in Psychology*. Article 583604. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.583604>