

## Diferencias generadas por los turnos de trabajo en el estrés y temperamento: Cuerpo Nacional de Policía

### Differences generated by work shifts in stress and temperament: National Police Corps

Bibiana Calvo Rico, Samuel Rueda Rojano, José Manuel García García

Universidad de Castilla- La Mancha (España)

**Resumen.** El propósito de este estudio fue investigar las posibles diferencias generadas por el estrés de los diferentes turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) a los que diariamente se expone un colectivo de tal importancia como es el Cuerpo Nacional de Policía (CNP) y la actitud emocional de estos, a la hora de enfrentarse a situaciones estresantes en su vida laboral. Materiales y métodos: se utilizó el test COPE para abordar los parámetros del estrés y el test de Perfil Personal para los de temperamento, en un grupo de 14 policías de la Comunidad Autónoma de Madrid (España). Resultados: observamos diferencias significativas en el estrés, a la hora de afrontar el problema, destacando aspectos clave como el consumo de alcohol y drogas en el turno de noche, extraversión, predominio de temperamento sanguíneo y más atención en el turno de mañana. Conclusión: la mayoría afrontaba el estrés de forma similar enfrentándose a los problemas, con un alto grado de aceptación de estos, y controlando las emociones. El turno de tarde se presentaba como el momento de peor rendimiento laboral, posiblemente provocado por el cansancio y el agotamiento, síntomas que marcan la bajada del nivel de seguridad y que pudiera ser causa de un aumento del estrés en los policías nacionales. La mayoría de este colectivo ha padecido crisis emocionales en su trabajo, por lo que es aconsejable fomentar investigaciones que generen estrategias de afrontamiento y puedan ser adaptadas según el momento generador del estrés en su actividad profesional.

**Palabras clave:** Actitud emocional; estrés laboral, perfil personal, cuerpo nacional de policía.

**Abstract.** The aim of this study is to investigate the possible differences generated by the stress of the different work shifts (morning, afternoon and night) to which a group of such importance such as the National Police Corps (CNP) is exposed daily and their temperament when facing stressful situations in their work life. Material and methods: The COPE test was used to address the stress parameters and the Personal Profile test for those of temperament, in a group of 14 police officers from the Autonomous Community of Madrid (Spain). Results: We observed significant differences in stress, when facing the problem, but not in temperament, highlighting key aspects such as alcohol and drug use in the night shift, extraversion, a predominance of blood temperament and more attention in the morning shift. Conclusion: the majority coped with stress in a similar way, facing problems, with a high degree of acceptance of them, and controlling emotions. The afternoon shift is presented as the time of greatest drop in work performance, causing fatigue and exhaustion, symptoms that mark the drop in the level of security and increasing stress on national police officers. The majority of this group has suffered a temper crisis before their work, so it is advisable to promote research that generates coping strategies and can be adapted according to the moment that generates stress in their professional activity.

**Key words:** work shift, work stress, personal profile, temperament, national police.

## Introducción

La disminución de la calidad de la salud en el ambiente laboral es un gran problema en la sociedad actual, tanto es así que, la Organización Internacional del Trabajo en 2003, señala que en todo el mundo se producen anualmente 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales. Debido a la importancia de estos datos surge la necesidad de conocer lo que puede ser considerado como *Trabajo Saludable* siendo la definición de este concepto la siguiente:

Aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, esto se puede conseguir: mejorando la organización y las condiciones de trabajo,

promoviendo la participación activa, fomentando el desarrollo individual (Muñoz, 2010).

Igualmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010, p. 14) la define como: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de afecciones o enfermedades”. Por lo tanto, la presencia de los factores psicosociales en el ambiente laboral puede determinar el estrés, el cual afecta la salud mental y física del trabajador al desencadenar enfermedades y patologías severas (Pinzón, 2013).

Esta disminución puede venir marcada por la complejidad que provoca el trabajo de turnicidad en los trabajadores que lo sufren. Trabajos, además de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, en profesionales como médicos, enfermeros, personal de limpieza de residuos urbanos, taxistas, guardias de seguridad, etc. Los estudios realizados por Albuérne, Nieto & Moreno (2015), nos indican que la

---

Fecha recepción: 22-06-21, Fecha de aceptación: 05-07-22

Bibiana Calvo Rico

Bibiana.Calvo@uclm.es

estructura social actual precisa de una serie de profesionales durante las veinticuatro horas del día. Estos servicios son muy necesarios para mantener el control y el bienestar de la ciudadanía por lo que, con el fin de cubrir estas necesidades, se necesita el sistema de trabajo a turnos. Suelen ser profesiones con más riesgo de estrés, debido a los factores psicosociales presentes en sus funciones, entre ellos, la turnicidad y en especial el turno de noche. Estar despierto toda la noche en lugar de dormir, puede afectar a la toma de decisiones (Albuérne, et al. 2015).

Cruz & Poutou (2004), nos muestran la exposición a turnicidad en el colectivo de enfermeros en especial los turnos de noche, los cuales presentan un predominio del insomnio, donde se comprobó, que la presencia de este trastorno tiene una relación causal fuerte con la exposición a nocturnidad laboral y que no se asocia con horarios que excluyen la nocturnidad, tipo de jornada, cargo, tipo de servicio y tiempo de trabajo en el turno actual. Así, el riesgo de padecer insomnio resultó tres veces mayor en los trabajadores expuestos a nocturnidad con respecto a los no expuestos. Estos efectos negativos tienen consecuencias no sólo en lo individual, sino también en su área de trabajo, con una disminución de los niveles de atención y del rendimiento en la ejecución de tareas, lo cual incrementa el riesgo de causar perjuicios a pacientes y otras personas con las cuales, se relacionan durante la actividad laboral.

Otro colectivo afectado por los turnos de trabajo son los guardias de seguridad, la influencia de la turnicidad en el desempeño laboral, con especial énfasis el nocturno, trae consigo un conflicto de equilibrio en todos los sistemas vitales y psicológicos del organismo del trabajador, esto sin mencionar el grave impacto en la vida social del individuo. Este efecto negativo puede desencadenar errores en la realización de procedimientos que normalmente son rutinarios en sus funciones, lo cual pone en peligro los bienes o personas que estos custodian, así como también la propia integridad física y psicológica del trabajador, quien se vuelve más vulnerable al ataque de posibles antisociales ya que baja su nivel de alerta en el trabajo, los trabajadores nocturnos acumulan un déficit de sueño y los trabajadores somnolientos cometen errores y bajan, por ende, el desempeño laboral (Vera & Ricardo, 2013).

El sistema de trabajo a turnos estaría dentro de los factores psicosociales que, en el medio ambiente laboral, se han identificado como potencialmente negativos, y con las consiguientes consecuencias adversas para la salud (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006; Itani, 2009; López & Ayensa, 2008; Ortuño, 2009; Parada, 2008; Peiró, 2005; Price, 2011).

Una enfermedad común relacionada o producida por el trabajo y considerada como enfermedad profesional, si-

tuada en el área psicológica-socioemocional, estrechamente relacionada con el estrés laboral es la que se conoce como “*Síndrome de burnout*”. El estrés se perpetúa de manera prolongada pudiendo desencadenar padecimientos al estrés crónico. Sus efectos adversos se expresan mediante mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos (Vieco & Llanos, 2014). Estudios como los realizados por Veladez, Uribe, Vacio & Torres (2019) en entrenadores deportivos, relacionan el estrés y burnout con variables sociodemográficas y laborales de entrenadores, tales como el sexo, la edad, la formación académica y el tiempo de la jornada laboral. Además, la subvaloración económica de su trabajo comparado con otros profesionales, los lleva a buscar otras fuentes de ingreso que incidan en un incremento del desgaste físico y psicológico al que se ven sometidos de manera cotidiana (Altfeld, Schaffran, Kleinert & Kellman, 2018; De mello, Álvarez, Samulski & Teoldo, 2016; Dixon & Turner, 2018; Kilo & Hassmen, 2016; Pinto & Gaspar, 2016; Potts, Didymus & Kaiseler, 2018; Sánchez-Oliva, Sánchez-Miguel, Pulido, López & Cuevas, 2014; Veladez, Uribe, Vacio & Torres, 2019).

Este tipo de problemas está asociada a trabajos como el del Cuerpo Nacional de Policía (CNP) los cuales, presentan una alta vulnerabilidad por las condiciones laborales y el objetivo mismo de la ocupación policial. Esta enfermedad se presenta de diferentes formas en cada sujeto, con diversos síntomas y derivaciones tanto psicósomáticas como comportamentales. Es difícil que haya alguna persona que no esté padeciendo o haya padecido episodios de este tipo relacionado con el trabajo de Policía (Pinzón, 2013). La función policial es de alta exigencia a nivel personal, en aspectos tanto físicos como psicológicos. Maslach (2009) definió este síndrome como “síndrome de fatiga emocional”, ocurriendo en trabajos donde los empleados se relacionan directamente con las personas, provocando una baja realización personal. Las características propias de esta profesión pueden incrementar la desmotivación y la apreciación de obtener una baja recompensa por su labor, lo cual repercute en la relación con la comunidad y la calidad de su servicio. Esto, se presenta principalmente en personas que llevan de 6 a 15 años de servicio, que empiezan a ver desgastados sus esfuerzos por obtener reconocimiento o mejores posibilidades laborales (Duran, Montalban & Stangeland, 2006).

En concreto, el colectivo de policías por su exposición a situaciones adversas, sería especialmente susceptible de sufrir alteraciones psicopatológicas (Lieberman, et al., 2002; Maia, et al., 2007). Dentro de los muchos componentes que forman la personalidad, encontramos uno trascendental llamado “resiliencia”, capacidad que tiene una persona para superar circunstancias traumáticas como la muerte de un ser querido, un accidente, etc.

Moreno, et al. (2021) analizan el impacto del tratamiento de la resiliencia y el manejo del estrés en este colectivo resultando evidente que los uniformados consiguieron reducir de manera significativa su frecuencia cardiaca media mejorando sus capacidades para respirar controladamente durante sus actividades rutinarias, mejorando con ello su desempeño laboral. Una mayor o menor resiliencia va a estar condicionada de la edad y el nivel educativo, es decir, a mayor edad y nivel educativo, mayor nivel de resiliencia junto con la dominancia, la escrupulosidad, perseverancia, control de los impulsos y emociones. Por tanto, cuanto mayor sea el nivel de resiliencia del policía, mayor capacidad para soportar estas consecuencias debidas al trabajo (Sánchez-Teruel & Robles-Bello, 2014).

Por tanto, por todo lo citado anteriormente, el objetivo de esta investigación fue analizar las posibles diferencias generadas por el estrés de los distintos turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) a los que se expone diariamente el colectivo del Cuerpo Nacional de Policía (CNP) y el temperamento de estos a la hora de enfrentarse a situaciones estresantes en su vida laboral.

## Materiales y Métodos

### Participantes

Participaron 14 policías nacionales de la Comunidad de Madrid (España) seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo los criterios de inclusión, estar presentes por su trabajo relacionado con la turnicidad en el momento de la aplicación, superando los 10 años de experiencia laboral (15.66 DT=10.4) y estar ejerciendo su labor fuera de oficina. Participaron 12 hombres y 2 mujeres, siendo la edad promedio de 37.73 años (DT=10.35). Este grupo escogido de muestra, trabaja un promedio de 27.72 horas a la semana, siendo el máximo de horas 64. El estudio se llevó a cabo de conformidad con la Declaración de Helsinki (WMA 2000, Bošnjak 2001, Tyebkhan 2003) que establece los principios éticos fundamentales para la investigación con seres humanos siguiendo los procedimientos conforme a las normas éticas de experimentación humana responsable de la Universidad de Castilla-La Mancha.

### Instrumentos

Para evaluar el grado en que los diferentes turnos de trabajo estaban relacionados con la dinámica laboral generadora de estrés en este colectivo, se utilizaron dos instrumentos. El primero de ellos el Cuestionario COPE (Coping Orientation to Problems Experienced), el cual se encarga de medir el afrontamiento del estrés en sus aspectos conductuales y cognitivos. Se extraen seis factores de segundo orden tales como: afrontamiento conductual del problema

(realizar acciones de modificación de conducta que ayuden a eliminar o paliar el agente estresor), afrontamiento cognitivo del problema (el conocimiento de la situación generada ayuda a contrarrestar el agente estresor), escape cognitivo, escape conductual (ambos términos hacen referencia a la manera de dar respuesta a un estímulo aversivo ya sea gracias a la conducta del sujeto y/o su conocimiento del problema), afrontamiento centrado en las emociones (las emociones juegan un papel esencial en la forma de superar un hecho conflictivo, en este caso por ejemplo buscar el lado positivo del conflicto en sí), y por último, consumo de alcohol y drogas (tomar sustancias que ayuden a afrontar el agente estresor) (Crespo & Cruzado, 1997).

60 items conforman este cuestionario, para los que los participantes deben responder su grado de acuerdo con cada enunciado en una escala tipo Likert con 4 alternativas de respuesta (1= «Nunca» a 4= «Siempre»). La escala mide de forma directa el uso de estas estrategias de afrontamiento. La fiabilidad de este instrumento tiene una consistencia interna de 0,45-0,92, en cuanto al test-retest: 0,46-0,86 (8 semanas) y 0,42-0,89 (6 semanas). Correlación versión general y situacional: menor de 0,40 (salvo escalas de consumo de alcohol o drogas y religión). En cuanto a la validez, existe una relación positiva entre las estrategias de afrontamiento activo, planificación, reinterpretación positiva y crecimiento personal con otras variables como optimismo, control de la situación, auto-estima y fortaleza (hardiness). El afrontamiento activo presenta además una relación positiva con la personalidad tipo A, y una relación negativa con ansiedad-rasgo. Las estrategias de negación y desconexión conductual presentan un patrón opuesto en sus relaciones con estas variables. Por otra parte, las escalas del COPE se diferencian de otras medidas de afrontamiento como la medida unidimensional de atenuador (blunting) vs. Incrementador (monitoring), y no están relacionadas con la deseabilidad social.

El segundo test que se utilizó como instrumento en esta investigación fue el test de Temperamento (Psicología del Deporte, 2014) que mide el carácter o manera de ser de una persona en relación a sus emociones, trabajo, como padre y como amigo (en esta investigación únicamente nos limitamos al carácter en el trabajo). Se extrajeron 4 tipos de temperamento que son los siguientes: sanguíneo, colérico, melancólico y flemático. Podemos definirlos brevemente de la siguiente manera: temperamento sanguíneo, el cual manifiesta un sistema nervioso fuerte y equilibrado, reaccionando a los estímulos ambientales de forma rápida, el cual presenta rasgos de alegría, seguridad y despreocupación; Colérico: aquellos propensos a la inestabilidad emocional presentando rasgos susceptibles e inquietos; Melancólico: presenta un sistema nervioso débil manifestando inestabilidad emocional e introversión; Flemático:

manifiesta rasgos de tranquilidad y control, presentando un sistema nervioso equilibrado (Cervone & Pervine, 2009).

Dicho test está compuesto por 40 ítems divididos en fortalezas de la persona estudiada (20 ítems) y en debilidades (20 ítems). En cada uno de estos 40 ítems nos encontramos con cuatro palabras donde los participantes deberán marcar con una X en aquella que más se ajuste a su personalidad.

De acuerdo con Bustos, et al., 2018, como nos muestra en su estudio, la consistencia interna de este instrumento presento moderada fiabilidad ( $\alpha > .70$ ). Así mismo, el análisis de varianza (ANOVA) realizado para comparar el test-retest presento una diferencia no significativa entre las escalas en ambas aplicaciones del instrumento ( $p > .05$ ), por lo que el puntaje total obtenido por escala en ambas aplicaciones no presento una diferencia estadísticamente significativa. Esto nos lleva a concluir que este test presenta una moderada fiabilidad. Se aplicó la escala de eliminación de elemento en todos los ítems del cuestionario, sin embargo, todos obtuvieron valores por encima del margen de eliminación ( $\alpha > 0,6$ ), por lo cual no fue necesario eliminar o modificar ningún ítem del instrumento, presentando así una buena validez y reproducibilidad (Bustos, et al., 2018).

**Procedimiento**

La administración de los instrumentos se realizó de manera grupal; a cada sujeto se le entregó un juego de hojas que comprendían los instrumentos de evaluación y el consentimiento informado, el mismo que debía ser firmado con anterioridad donde se destacaba la confidencialidad de la información y los derechos como participante. Un miembro del grupo de investigación estuvo presente durante todo momento durante la aplicación.

**Análisis estadístico**

El análisis de los resultados se llevó a cabo mediante el uso del Statistical Package for the Social Sciencies (SPSS) versión 24. Se realizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para pruebas no paramétricas donde existían diferencias significativas en muestras inferiores a 30 sujetos con un valor menor de 0,05 ( $p < .05$ ). Para el análisis estadístico del test COPE se analizó de forma no paramétrica utilizando la prueba Wilcoxon para dos muestras relacionadas. A su

vez, para el análisis del test de temperamento se realizó la prueba T para muestras relacionadas, comparando a posteriori entre turnos de trabajo en cada una de las variables ofrecidas por los test.

**Resultados**

Se compararon las medias entre variables de afrontamiento del estrés en los diversos turnos de trabajo, observando diferencias significativas en la media de Escape Conductual del turno de tarde con respecto al turno de mañana al igual que en el referente al consumo de alcohol y drogas del turno de noche con respecto al de mañana y tarde. Sin embargo, no encontramos diferencias estadísticamente significativas en el resto de aspectos.

Las diferencias significativas entre el turno de mañana respecto al de tarde y este respecto al de noche se muestran en la variable Escape conductual (sig. Bilateral 0.20 y 0.46  $p < .05$ ) (Ver tabla 1).

En cuanto a la prueba de temperamento, su análisis paramétrico nos indica que el perfil personal con más puntuación es el sanguíneo, el cual hacía referencia a un sistema nervioso fuerte y equilibrado, con 11,86 puntos (DT 4,33; M 1,15), siendo el de menor puntuación el flemático, aquel que hace referencia al individuo introvertido, estable, pasivo, cuidadoso, controlado y sereno, con 7,57 (DT 1,98; M 0,532) marcando una clara evidencia del temperamento dominante en los sujetos de estudio (Ver tabla 2).

Por el contrario, no encontramos diferencias significativas en la variable de temperamento comparando los turnos de trabajo, aunque sí podemos destacar diferencias en el perfil Flemática (Sig. Bilateral 0.183) de la mañana respecto al turno de la noche (Ver tabla 3).

**Discusión**

Con relación al primer objetivo del estudio, no encontramos diferencias significativas en la actitud de los policías nacionales con respecto al turno de trabajo, exceptuando una de las variables halladas en el test COPE referido al estrés, donde la variable “Escape Conductual” afecta de forma significativa en los tres turnos de trabajo de este colectivo: mañana, tarde y noche. A partir de los resultados obteni-

Tabla 1. Diferencias significativas en las diferentes variables del estrés en la turnicidad

	IACConductual	IIACConductual	IIICConductual	IACognitivo	IIACognitivo	IIICConductivo	IIIEscapeCogn.
Z	-,718	-,431	-1,258	-1,069	-,846	-1,330	-,355
Sig.asi	,472	,666	,208	,285	,397	,183	,723
IIIEscapCog	IIIEscapCog	IIACentradoE	IIICentradoE	IIIEscCond	IIIEscCond	IIConsumoAyD-	IIConsumoAyD
IIIEscapeCog	IIIEscapeCog	IIACentradoE	IIICentradoE	IIIEscCond	IIIEscCond	IIConsumoAyD	IIConsumoAyD
-1,736	-1,479	-,317	-,776	-2,333	-1,633	,000	-1,826
,083	,139	,751	,438	,020	,102	1,000	,068
							,414

\*Nivel de significancia < 0,005 Fuente: Test COPE “Cuestionario de Estrés”. Crespo & Cruzado, 1997

Tabla 2.  
Comparación de medias entre las diferentes variables del perfil personal en los diferentes turnos de trabajo.

		Media	N	Desviación estándar	Media error
PAR 1	ISANGUINEO	11.86	14	4.330	1.157
	IISANGUINEO	10.93	14	4.582	1.225
PAR 2	ISANGUINEO	11.86	14	4.330	1.157
	IIISANGUINEO	11.86	14	5.289	1.414
PAR 3	IISANGUINEO	10.93	14	4.582	1.225
	IIISANGUINEO	11.86	14	5.289	1.414
PAR 4	ICOLÉRICO	9.50	14	2.504	,669
	IICOLÉRICO	9.50	14	2.534	,677
PAR 5	ICOLÉRICO	9.50	14	2.504	,669
	IIICOLÉRICO	9.07	14	2.702	,722
PAR 6	IICOLÉRICO	9.50	14	2.534	,667
	IIICOLÉRICO	9.07	14	2.702	,722
PAR 7	IMELANCÓLICO	11.14	14	3.394	,907
	IIMELANCÓLICO	11.50	14	2.739	,732
PAR 8	IMELANCÓLICO	11.14	14	3.394	,907
	IIIMELANCÓLICO	10.43	14	4.309	1,152
PAR 9	IIMELANCÓLICO	11.50	14	1.989	,732
	IIIMELANCÓLICO	10.43	14	2.082	1,152
PAR 10	IFLEMÁTICO	7.57	14	1.989	,532
	IIIFLEMÁTICO	7.79	14	2.082	,556
PAR 11	IFLEMÁTICO	7.57	14	1.989	,532
	IIIFLEMÁTICO	8.43	14	2.441	,652
PAR 12	IIFLEMÁTICO	7.79	14	2.082	,556
	IIIFLEMÁTICO	8.43	14	2.441	,652

Tabla 3.  
Diferencias significativas en las diferentes variables del temperamento en la turnicidad.

		Media	Desv estándar	Media error	Media Inferior	Media Superior	t	gl	Sig. (bilateral)
Par1	ISANGUINEO	,929	3,452	,923	-1,065	2,922	1,006	13	,333
	IISANGUINEO	,000	3,088	,825	-1,783	1,783	,000	13	1,000
Par2	ISANGUINEO	,000	3,088	,825	-1,783	1,783	,000	13	1,000
	IIISANGUINEO	,000	3,088	,825	-1,783	1,783	,000	13	1,000
Par3	ISANGUINEO	-,929	3,430	,917	-2,909	1,052	-,013	13	,330
	IIISANGUINEO	-,929	3,430	,917	-2,909	1,052	-,013	13	,330
Par4	ICOLÉRICO	,000	2,184	,584	-1,261	1,261	,000	13	1,000
	IICOLÉRICO	,000	2,184	,584	-1,261	1,261	,000	13	1,000
Par5	ICOLÉRICO	,429	2,138	,571	-,806	1,663	,750	13	,467
	IIICOLÉRICO	,429	2,138	,571	-,806	1,663	,750	13	,467
Par6	IICOLÉRICO	,429	2,441	,652	-,981	1,838	,657	13	,523
	IIICOLÉRICO	,429	2,441	,652	-,981	1,838	,657	13	,523
Par7	IMELANCÓLICO	-,357	2,590	,692	-1,853	1,138	-,516	13	,615
	IIMELANCÓLICO	-,357	2,590	,692	-1,853	1,138	-,516	13	,615
Par8	IMELANCÓLICO	,714	3,024	,808	-1,032	2,460	,884	13	,393
	IIIMELANCÓLICO	,714	3,024	,808	-1,032	2,460	,884	13	,393
Par9	IIMELANCÓLICO	1,071	3,751	1,003	-1,094	3,237	1,069	13	,305
	IIIMELANCÓLICO	1,071	3,751	1,003	-1,094	3,237	1,069	13	,305
Par10	IFLEMÁTICO	-,214	1,672	,447	-1,180	,751	-,479	13	,640
	IIIFLEMÁTICO	-,214	1,672	,447	-1,180	,751	-,479	13	,640
Par11	IFLEMÁTICO	-,857	2,282	,610	-2,175	,461	-,405	13	,183
	IIIFLEMÁTICO	-,857	2,282	,610	-2,175	,461	-,405	13	,183
Par12	IIFLEMÁTICO	-,643	1,781	,476	-1,671	,385	-,351	13	,200
	IIIFLEMÁTICO	-,643	1,781	,476	-1,671	,385	-,351	13	,200

\*Nivel de significación  $\leq 0.005$  Fuente: Test Temperamento "Cuestionario del perfil personal". Psicología de la actividad física y del deporte, 2014.

dos, observamos como existe un nivel de estrés, confirmado en la mayoría de sus variables tanto en el turno de mañana, como la tarde y noche. En general, todos los policías nacionales afrontan el estrés de una manera similar, enfrentándose al problema, aceptándolo, no dejándose llevar por sus propias emociones y apenas haciendo uso de sustancias como el alcohol. Autores como Flores & Ronda (2001) observan que entre los factores estresantes se encuentra especialmente la incidencia en la actividad laboral, por ejemplo, un descenso en el rendimiento del trabajo, dato que está

muy relacionado con las diferencias significativas en la variable "Escape Conductual" en donde apreciamos que por la tarde, los policías nacionales enfrentan el problema realizando otro tipo de actividades que le distraigan, provocando así una bajada en el nivel de su rendimiento laboral, quizás provocado por el cansancio y el agotamiento, llevando así a una bajada en el nivel de seguridad y por consiguiente, aumentando el estrés en los policías nacionales.

Autores como Flores & Ronda (2001) observaron que uno de los factores más estresantes que tenían como resultado un descenso del rendimiento en los policías que cumplían el turno de tarde, fue el de la variable "escape conductual". Este componente cognitivo, parece provocar un descenso atencional que influye negativamente en el nivel de seguridad y hace que aumente el distrés.

Todo esto provocaría consecuencias negativas para la salud, cayendo la responsabilidad sobre la turnicidad (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006; Itani, 2009; López & Ayensa, 2008; Ortuño, 2009; Parada, 2008; Peiró, 2005; Price, 2011).

En base a esto podemos destacar que una pequeña parte del estrés generado por el rendimiento laboral, se encuentra especialmente relacionado con el turno de tarde a diferencia de lo analizado por Vera & Ricardo (2013), el cual destacan errores en la realización de procedimientos que normalmente son rutinarios en el turno de noche.

En cuanto al segundo objetivo de esta investigación, el temperamento, no encontramos diferencias entre turnos pero si se destaca el temperamento "sanguíneo" el cual hacía referencia a un sistema nervioso fuerte y equilibrado, seguido muy de cerca del "melancólico", mostrando inestabilidad emocional e introversión. Igualmente, en el sanguíneo podemos observar aptitudes positivas ante su jornada laboral, buena presencia, energía, entusiasmo y sobre todo dialogadora, tal y como se le pide a este grupo de policías ante los problemas. En el melancólico vemos que es gente que prefiere seguir un horario, previniendo los problemas potenciales y analizando la situación antes de trabajar. Pinzón (2013), afirma la casi imposibilidad de existir un policía que no esté padeciendo o haya padecido una crisis en su temperamento es decir, el mostrarse de forma "quemada" ante su trabajo. Estos resultados van en línea con lo encontrado con otros estudios que resaltan la influencia de los estresores causados por la naturaleza compleja del trabajo (Altfeld, et al., 2018).

La investigación contó con una serie de limitaciones, entre ellas se ha de destacar el número de sujetos de muestra tan reducido para esta primera investigación debido a la escasa disposición institucional en este colectivo, razón por la cual no podemos generalizar inicialmente nuestros resultados, por lo que se sugiera que en el futuro, podamos obtener más apoyo para futuras líneas de trabajo.

Como conclusión, el estudio mostró como la mayoría de este colectivo afrontaba el estrés de forma similar enfrentándose a los problemas, con un alto grado de aceptación de los mismos, y controlando las emociones. El turno de tarde se presenta como el momento de mayor disminución del rendimiento laboral, provocando el cansancio y agotamiento, síntomas que marcan la bajada del nivel de seguridad y aumentando el estrés en los policías nacionales. Por otro lado, se reveló que la mayoría de este colectivo ha padecido una crisis de temperamento ante su trabajo, manifestando el carácter o manera de ser de una persona en relación a sus emociones ante las situaciones laborales generadas por la turnicidad, por lo que consideramos aconsejable fomentar investigaciones que generen diversas estrategias de afrontamiento para este colectivo y puedan ser adaptadas según el momento generador del estrés en su actividad profesional.

## Referencias

- Albuérne, M., Nieto, M. & Moreno, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1).
- Altfeld, S., Schaffran, P., Kleinert, J. & Kellman, M. (2018). Minimising the risk of coach burnout: From research to practice. *International Journal of Sport Coaching Journal*, 46(2016), 71-78. <http://doi.org/10.1123/iscj.2017-0033>
- Bustos Viviecas, B. J., Duran Luna, L. A., Acevedo Mindiola, A. A., Rodríguez Acuña, L. E., Ortiz Novoa, J. A. & Lozano Zapata, R. E. (2018). Estudio de la validación y fiabilidad del cuestionario de temperamento en árbitros de fútbol de norte de santander. *ATHLOS. Revista Internacional de Ciencias Sociales de la Actividad Física, el Juego y el Deporte*, a determinar por la revista.
- Cervone, D., & Pervine, L. (2009). *Personalidad Teoría e Investigación* (2a ed.) El Manual Moderno S. A.
- Crespo, M., & Cruzado, J. (1997). La evaluación del afrontamiento: adaptación española del cuestionario COPE con una muestra de estudiantes universitarios. *Análisis y modificación de conducta*, 56, 267-283.
- Cruz, H. V., & Poutou, E. L. C. (2004). Efectos de la turnicidad laboral sobre la calidad del sueño y la percepción de salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 5(1), 10-9.
- De Mello, M., Álvarez, D., Samulski, D & Teoldo, V. (2016). Síndrome de burnout em treinadores brasileiros de voleibol de alto rendimento. *Revista de Psicologia del Deporte*, 25(2), 281-288.
- Dixon, M. & Turner, M.J. (2018). Stress appraisals of UK soccer academy coaches: an interpretative phenomenological analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 1-15. <http://doi.org/10.1080/2159676X.2018.1464055>
- Durán, M. A., Montalbán, F. M., & Stangeland, P. (2006). El síndrome de estar quemado en la policía: perfil de incidencia e influencia de factores socio- demográficos. *Revista de psicología social*, 21(1), 95-107.
- Flores Jiménez, J., & Ronda Hernández, M. (2001). Estudio comparativo de la relación existente entre la satisfacción laboral, la turnicidad y el estrés laboral. *Seguridad laboral*, 62-70.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2006). Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Itani, A. (2009). Saúde e gestão na aviação: a experiência de pilotos y controladores de tráfico aéreo. *Psicología and Sociedade* 21, 203-212.
- Kilo, R. & Hassmen, P. (2016) Burnout and turnover intentions in Australian coaches as related to organizational support and perceived control. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 11(2), 151-161. <https://doi.org/10.1177/1747954116636710>
- Lieberman, A. M., Best, S. R., Metzler, T. J., Fagan, J. A., Weiss, D. S. & Marmar, C. R. (2002). Routine occupational work stress as a risk-factor for stress reactions among police officers. *Journal of Police Strategies and Management*, 25, 421-441.
- López, A., & Ayensa, J. A. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). *Gestión práctica de Riesgos Laborales*, 46, 52- 59.
- Maia, D. B., Marmar, C. R., Metzler, T., Nobrega, A., Berger, W., Mendlowicz, M. V. & Figueira, I. (2007). Post-traumatic stress symptoms in an elite unit of Brazilian police officers: Prevalence and impact on psychosocial functioning and on physical and mental health. *Journal of Affective Disorders*,
- Maslach, C., Leiter, M. & Schaugeli, W. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development International* 14(3), 204-220.
- Moreno, J., Cardenas, C., Cárdenas, J.M, Nieto, J.C., & Lopera, J.J. (2021). Impacto do treinamento em resiliência e manejo do estresse: estudo de caso na Polícia Nacional da Colombia. *Revista Logos Ciencia y Tecnología* 13(1), 96-115.
- Muñoz Sánchez, A. I. (2010). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(220), 220-225.
- Ortuño, I. (2009). Efecto del cambio de la planificación de turnos en la satisfacción laboral y en el absentismo laboral del colectivo de enfermería. *REDUCA (Enfermería, Fisioterapia y Podología)*, 1(2), 561-571.
- Parada, T. E. (2008). Psicología y Emergencia. "Habilidades psicológicas en las profesiones de socorro y emergencia". Bilbao: *Desclée De Brouwer*.
- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral* (3ª ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Pinto, D. & Gaspar, E. (2016) Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. *Revista de Psicología del Deporte*, 25 (2), 253-260
- Pinzón, N. E. C. (2013). Burnout en miembros de la Policía Nacional de Colombia: Un análisis crítico. *Sinapsis*, 5(5), 62-73.
- Potts, A., Didymus, F. & Kaiseler, M. (2018). Exploring stressors and coping among volunteer, part-time and full-time sport coaches. *Quality Research in Sport, Exercise and Health*, 1-23. <http://doi.org/10.1080/2159676X.2018.1457562>.
- Price, M. (2011). The risks of night work. *American Psychological Association*, 42, 38.
- Psicología de la actividad física y del deporte (2014). Campus Virtual UCLM. Recuperado el 29 de noviembre de 2017, de: [https://campusvirtual.uclm.es/pluginfile.php/767260/mod\\_resource/content/1/Taller\\_Temperamento\\_15.pdf](https://campusvirtual.uclm.es/pluginfile.php/767260/mod_resource/content/1/Taller_Temperamento_15.pdf)
- Sánchez-Teruel, D. & Robles-Bello, M.A. (2016) Propiedades psicométricas de las escala de resiliencia de 14 ítems en personas mayores. *Monográficos de Investigación en Salud. Parainfo Digital*. N° 30.
- Sánchez- Oliva, D., Sánchez-Miguel, P., Pulido, J., López, J. & Cuevas, R. (2014) Motivación y burnout en profesores de educación física: incidencia de la frustración de las necesidades psicológicas básica. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(3), 75-82.
- Schaffran, P., Altfeld, S. & Kellmann, M. (2016) Burnout in sport coaches: a review of correlates, Measurement and Intervention. *Deutsche Zeitschrift Fur Sportmedizin*, 67(5), 121-125. <http://doi.org/10.5960/dzsm.2016.232>
- Vera, V., & Ricardo, O. (2013). Influencia de la Turnicidad en el desempeño laboral de los guardias de la empresa. *OceanSecurity Cía. Ltda. durante el año 2013* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas).
- Vieco, G. & Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde El Caribe*, 31(2), 354-385.
- World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.