

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL RELACIONADA CON LA COVID-19



Julio 2020



**Aplicado a la
actividad Policial y
Fuerzas Armadas**





AGRADECIMIENTOS

AEPREPOL quiere agradecer la cesión del uso de una parte de su método de evaluación de riesgos psicosociales (RED-WoNT) a la Sra. D^a Marisa Salanova, Catedrática de Universidad y doctora en Psicología de la Universidad Jaume I.

Así mismo, deseamos agradecer la colaboración del Excmo. Sr. D. Rafael Ruíz Calatrava, Director de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Pública de la Universidad de Córdoba y Presidente del Consejo General de Profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo (CGPSST).

GRUPO DE TRABAJO

Adán Muñoz, Antonio José. Psicólogo y Técnico Superior en PRL, responsable del Área de Ergonomía y Psicopsicología del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la DGP.

Blanco Pereira, Manuel. Técnico Superior en PRL, Comandante del Ejército de tierra y Doctor en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Blanque Díaz, M.C. Técnico Superior en PRL. Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales. Servicio de Prevención y Protección de la Universidad de Córdoba.

Carreto Martín, Rodrigo. Técnico Superior en PRL. Responsable de Higiene en SPRL de la DGP.

Clariana Patrón, R. Psicólogo del Cuerpo de Mossos D'Esquadra.

García, Santiago. Psicólogo y Comandante del Cuerpo de la Guardia Civil en Madrid.

Jurado, José. Doctor en Psicología, Capitán de la Comandancia del Cuerpo de la Guardia Civil en Córdoba (España).

León Santiago, F.R. Técnico Superior en PRL y Teniente del Cuerpo de la Guardia Civil, Licenciado en Criminología.

Martín Zazo, Joseba. Graduado en Gestión de la Seguridad y Emergencias, Director de Seguridad, Agente de la Ertzaintza.

Montesinos Garcés, Miguel Ángel. Técnico Superior en PRL, Licenciado en Criminología y Agente de la Policía Local en Valencia.

Navas Quilón, José Francisco. Técnico Superior en PRL, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Cuerpo de la Guardia Civil, Licenciado en Derecho.

Rodríguez González, J. M. Doctor en Psicología y Profesor de la Facultad de Psicología y Derecho en la Universidad de Sevilla.

Santos Alberdi, Iñaki. Técnico Superior en PRL, Licenciado en Antropología Social y Cultural y Fundador y Presidente de AEPREPOL.

Versión del documento: 3^a Revisión.

Edición: 1^a Edición

Fecha edición: Julio 2020





PRESENTACIÓN

Con la llegada de esta década, el mundo se ha visto inmerso en un nuevo desafío. El descubrimiento de los potenciales efectos de la propagación de nuevos elementos de contagio entre la población mundial, ha revelado la especial vulnerabilidad, no sólo del ser humano debido a la alta letalidad del mismo, sino de todo el sistema a la hora de afrontar sus efectos. La enfermedad SARS-CoV-2 ha puesto en jaque a gobiernos e instituciones públicas y privadas a lo largo del planeta, afectando a las esferas más importantes de un país: sanitaria, económica, política, de las relaciones laborales...para lo que una vez más, la Prevención se torna el factor fundamental de promoción de la seguridad y la salud, ya no sólo de los trabajadores, sino de la población en general.

AEPREPOL, Asociación Española de Prevención de Riesgos Laborales en el Ámbito de la Policía y FAS, en la búsqueda de una constante promoción de las condiciones de trabajo de los miembros de los colectivos a los que representa, y profundamente preocupada por los cambios acaecidos en el entorno laboral, que ha llevado a una rápida adaptación a la situación actual para prestar apoyo a la sociedad en la lucha contra la enfermedad, por lo que se ha visto la necesidad de contar con instrumentos para la Prevención de los Riesgos Psicosociales en su ámbito de actuación y para estas situaciones específicamente.

Para ello, se ha rodeado de profesionales altamente cualificados en distintas especialidades (Técnicos en PRL y Psicólogos) para el desarrollo de una herramienta que evalúa las condiciones de trabajo desde una perspectiva psicosocial, aportando unos resultados fiables y contrastados para la aplicación de medidas de prevención a los trabajadores en el desarrollo de su labor diaria.

El método que aquí se presenta (PSICO-PAND 2.1), proporciona criterios y recomendaciones que puede facilitar la labor de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a los representantes de las instituciones que soportan los distintos Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y Fuerzas Armadas, y Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales, siendo éstos, los principales usuarios de la herramienta de evaluación psicosocial.

Iñaki Santos Alberdi

PRESIDENTE DE AEPREPOL





ÍNDICE

<u>I.</u>	INTRODUCCIÓN.....	1
<u>II.</u>	METODOLOGÍA EMPLEADA PARA EL DESARROLLO DEL MODELO.....	2
<u>III.</u>	CONCEPTOS BÁSICOS.....	2
<u>IV.</u>	ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO	3
<u>A.</u>	Bloque 1: Demográficos y profesionales.	3
<u>B.</u>	Bloque 2: Demandas	4
<u>C.</u>	Bloque 3: Recursos	5
<u>D.</u>	Bloque 4: Consecuencias positivas y negativas	5
<u>E.</u>	Relación de ítems y escalas	6
<u>V.</u>	DETALLE DE LAS ESCALAS E ÍTEMS	9
<u>VI.</u>	VALORACIÓN DEL RIESGO Y PRIORIZACIÓN	10
<u>VII.</u>	CUESTIONARIO EN VERSIÓN ELECTRÓNICA	12
<u>VIII.</u>	BIBLIOGRAFÍA	13

ANEXO I. Cuestionario para la Evaluación de Riesgos psicosociales derivados de la situación generada por la pandemia de COVID-19





I. INTRODUCCIÓN.

El presente documento muestra cómo a través de una herramienta diseñada para la identificación y posterior evaluación de los riesgos psicosociales, los responsables de la prevención de riesgos laborales del colectivo policial y de las fuerzas armadas, van a poder hacer frente al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y lo contenido esencialmente en el Capítulo II del R.D. 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, sobre la evaluación de los riesgos y la planificación de las medidas preventivas a que hubiere lugar.

La versión que se describe en este documento es la versión final, siendo el resultado de un proceso de revisión de una versión anterior. En este proceso de revisión se incluyó tanto un estudio de aplicación de la herramienta al mencionado colectivo, la realización de pruebas estadísticas, las cuales determinaron la validez interna de las escalas iniciales, así como estudios de regresión para comprobar su ajuste al modelo teórico propuesto.

Hay que señalar que se trata de un instrumento de evaluación "a la carta", en la que el cuestionario que se incluye se puede adaptar completamente a la organización en la que se realiza la evaluación o al contexto en el que se realizan las tareas. Esta propiedad ha permitido al equipo de AEPREPOL incorporar una serie de situaciones y escalas que miden determinados aspectos específicos asociados, en este caso, a la actividad profesional en el contexto de la pandemia por COVID-19.



II. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA EL DESARROLLO DEL MÉTODO PSICO-PAND.

El instrumento es de tipo modular y está estructurado en escalas que evalúan Demandas laborales, Recursos organizacionales y personales, y Experiencias, de acuerdo con la metodología RED-WoNT (Salanova, Llorens, Cifre y M. Martínez, 2006).

Así mismo, su estructura se basa en un modelo teórico sobre el estrés laboral; más concretamente, en el conocido modelo Demandas-Control de Karasek (Karasek, 1979) y sus extensiones (ver Llorens, Schaufeli, Bakker y Salanova, 2004; Schaufeli y Bakker, 2004; Salanova, Bresó y Schaufeli, 2005). Este modelo permite entender la salud psicosocial de los trabajadores en función de la interacción entre las demandas laborales y los recursos laborales y personales disponibles. El equilibrio entre ambos grupos de componentes supone la experiencia de bienestar, mientras que el desequilibrio -exceso de Demandas y ausencia de Recursos- es síntoma de malestar y enfermedad.

Por lo tanto, este anclaje teórico permite establecer hipótesis sobre las relaciones entre los factores propuestos y su papel tanto en el desarrollo de los procesos de estrés como en los procesos de salud. Hipótesis que pueden ser verificadas estadísticamente y, en consecuencia, proporcionar un apoyo empírico nada desdeñable a la actividad preventiva.

Por último, indicar que adicionalmente, no solo se evalúan consecuencias psicosociales negativas para su prevención o control, sino que también se tienen en cuenta los aspectos positivos derivados de la experiencia para su potenciación y promoción.

III. CONCEPTOS BÁSICOS.

Los dos conceptos básicos en los que se basa el modelo son los siguientes:

- **Demandas:** Las demandas laborales son aspectos físicos, psicosociales u organizacionales que requieren del trabajador un esfuerzo (físico y/o psicológico) y que se asocian con costes psicofisiológicos.
- **Recursos:** Los recursos laborales y personales son aspectos físicos, psicosociales u organizacionales que son funcionales en la consecución de las metas, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento y desarrollo personal y profesional.

IV. ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO.

La herramienta consta de un cuestionario de evaluación (se encuentra como anexo al presente documento), el cual se compone de un conjunto de escalas que evalúan aspectos psicosociales específicos de las condiciones de trabajo de los agentes de policía y de fuerzas armadas durante el periodo de Alarma relacionadas con la pandemia de COVID-19. No obstante, como se ha mencionado anteriormente, esta herramienta de evaluación es susceptible de ser adaptada a otros colectivos profesionales y a contextos diferentes.

El instrumento es de tipo modular y está estructurado en escalas que evalúan Demandas laborales, Recursos organizacionales y personales, y Experiencias de acuerdo con la metodología expuesta en el punto 2.

A continuación, se exponen los diferentes módulos en los que está dividido el cuestionario:

A. Bloque 1: Demográficos y profesionales.

En este bloque se recogen variables personales (sexo, edad, nivel educativo, situación de convivencia y tener hijos) y profesionales (colectivo, grado o nivel administrativo, forma de trabajo y tipo de turno) con el objeto de determinar la existencia de patrones específicos en relación con las demandas, recursos y consecuencias.

Número de ítems: 10.

ID	Variables
d1	Edad
d2	Nivel educativo
d3	Convivencia
d4	Hijos
d5	Sexo
d6	Colectivo profesional
d7	Nivel de clasificación profesional
d8	Modalidad de trabajo actual
d9	¿Está realizando trabajo a turnos?
d10	Tipo de actividad

B. Bloque 2: Demandas.

Agrupar a los ítems y escalas definidos como Demandas.

Número de ítems: 53.

DEMANDAS	Ítems	Contenido
Riesgos físicos*	10	Exigencia de exponerse a determinados riesgos de carácter físico.
Imagen pública/credibilidad*	2	Exposición a las críticas y falta de respeto social.
Conflicto de rol moral*	4	Situaciones que pueden exponer a los intervinientes a conflictos morales entre su deber y la situación.
Responsabilidad profesional*	4	Responsabilidad percibida de las consecuencias de determinadas decisiones operativas.
Traumatización*	3	Exposición al dolor y sufrimiento de los demás.
Distanciamiento familiar	1	Estar alejado de su domicilio y entorno familiar por necesidades del servicio.
Condiciones teletrabajo	6	La primera pregunta es Sí o No. En caso de una respuesta afirmativa, se cumplimentan los cinco ítems siguientes. La escala se forma mediante el promedio de estos cinco ítems.
Sobrecarga cuantitativa	5	Valora la sobrecarga de trabajo.
Conflicto de rol	4	Visiones contrapuestas y contradictorias de las tareas.
Ambigüedad de rol	4	Indefinición de las tareas o cometidos.
Trabajo rutinario	3	Grado de rutina del trabajo.
Sobrecarga emocional	4	Demandas emocionales.
Sobrecarga cognitiva	3	Demandas de recursos cognitivos. memoria, atención, etc.

* Los ítems agrupados en las escalas señaladas por el símbolo de la izquierda pueden tratarse de manera individual, a expensas de nuevos análisis de consistencia y validez.

C. Bloque 3: Recursos.

Agrupar los ítems y escaladas que definen los recursos disponibles.

Número de ítems: 30.

RECURSOS	Ítems	Contenido
Recursos covid-19	7	Formación, Información, protección individual y colectiva, apoyo psicológico.
Autonomía	5	Autonomía y control en el puesto.
Apoyo instrumental (fuentes de apoyo instrumental)	5	Valora la importancia de diversas fuentes de apoyo instrumental. Ítems individuales.
Liderazgo covid-19	5	Calidad del liderazgo durante el periodo y las actividades.
Trabajo en equipo	1+7	Calidad del trabajo en equipo. Si se responde afirmativamente al primer ítem, es necesario responder a los 7 siguientes. La escala se compone con los siete ítems siguientes.

D. Bloque 4: Consecuencias positivas y negativas.

Agrupar los ítems y escalas que son el resultado o consecuencia de la interacción entre las Demandas y los Recursos. Estas consecuencias pueden tener tanto una connotación negativa como positiva.

Número de ítems: 40.

CONSECUENCIAS	Ítems	Contenido
Agotamiento profesional	5	Componente del síndrome de Burnout.
Despersonalización	4	Componente del síndrome de Burnout.
Realización personal	6	Componente del síndrome de Burnout.
Bienestar psicológico	3	Miden la experiencia de estados relacionados con el estrés o estados opuestos de bienestar. Son ítems individuales.
Repercusiones covid-19	15	Combina ítems positivos y negativos. A priori, habría dos sub-factores formados, cada uno, por enunciados de la misma naturaleza.
Salud general	1	Ítem único.
Satisfacción	6	Grado de satisfacción con diversos aspectos de la experiencia profesional. Se tratan de forma independiente.

E. Relación de ítems y escalas.

ID	ITEMS	ESCALA
1	Estar en contacto con personas que parecían tener síntomas del COVID-19.	Riesgos físicos 1
2	Trabajar con compañeros sin equipos de protección.	Riesgos físicos 2
3	Trabajar con compañeros con síntomas compatibles con COVID-19	Riesgos físicos 3
4	Trabajar con jefes con síntomas compatibles con COVID-19	Riesgos físicos 4
5	Las críticas negativas de los medios de comunicación sobre mi trabajo durante la pandemia.	Imagen y Credibilidad social 1
6	Recibir quejas de los ciudadanos sobre problemas importantes para ellos (p. ej., sobre la actuación del Gobierno, desinfección de locales, necesidades básicas de alimentación, no poder acompañar a mi nieto a pasear, poder ver a un familiar...) que no están en mi mano resolver.	Conflicto de Rol Moral 1
7	Realizar servicios en solitario y/o aislado.	Riesgos físicos 5
8	El riesgo de agresiones físicas a mis compañeros.	Riesgos físicos 6
9	Prestar servicio en dispositivos de riesgo de contagio (desalojos, manifestaciones, desinfección de locales, etc).	Riesgos físicos 7
10	Herir o la posibilidad de herir a alguien gravemente durante el servicio.	Responsabilidad profesional 1
11	Manipular, contar o visualizar cadáveres.	Traumatización 1
12	Sufrir –o la posibilidad de sufrir - agresiones físicas.	Riesgos físicos 8
13	Intervenir en sucesos traumáticos (p. ej., familiares que quieren despedirse de sus seres queridos que han fallecido, visitarlos en el hospital)	Traumatización 2
14	Tener que proteger a alguien que no respeta las normas preventivas ante la pandemia.	Conflicto de Rol Moral 2
15	Cometer errores durante las intervenciones/ tareas encomendadas	Responsabilidad profesional 2
16	Quedar atrapado, apresado o aislado entre manifestantes o grupos violentos.	Riesgos físicos 9
17	Recibir insultos, ofensas u otras faltas de respeto por parte de los ciudadanos.	Imagen y Credibilidad social 2
18	Visualizar imágenes de enfermos en UCI, ancianos enfermos, cadáveres,...	Traumatización 3
19	El riesgo de sufrir un accidente de tráfico durante el servicio.	Riesgos físicos 10
20	Tener que dormir fuera de casa.	Distanciamiento familiar 1
21	Tener que intervenir, con medios coercitivos, manifestaciones que defendían alguno de mis propios intereses.	Conflicto de Rol Moral 3
22	La posibilidad de ser sancionado por hechos acontecidos en el trabajo.	Responsabilidad profesional 3
23	Tener que incomodar a personas que, según me enseñaron, debería favorecer (ejemplo: alguien quiere visitar a sus padres enfermos en la residencia,...).	Conflicto de Rol Moral 4
24	La posibilidad de emplear el arma de fuego.	Responsabilidad profesional 4
25	Durante el periodo de alarma, ¿ha trabajado desde su domicilio	Teletrabajo Si-No
26	Ha trabajado más horas que el horario estipulado.	Teletrabajo 1
27	La carga de trabajo ha sido alta.	Teletrabajo 2
28	El día a día se ha hecho largo.	Teletrabajo 3

29	He tenido problemas para compatibilizar el trabajo y el cuidado de mi familia.	Teletrabajo 4
30	No tengo un espacio adecuado para trabajar en mi domicilio.	Teletrabajo 5
31	Trabajar contra reloj.	Sobrecarga trabajo 1
32	Tener más trabajo del que puedo hacer.	Sobrecarga trabajo 2
33	Hacer el trabajo de cada día pero siempre sin tiempo.	Sobrecarga trabajo 3
34	El exceso de burocracia, papeleo.	Sobrecarga trabajo 4
35	Que al tener exceso de trabajo no pueda hacerlo bien.	Sobrecarga trabajo 5
36	Trabajar sin tener muy claro cómo debo hacer las cosas.	Ambigüedad de rol 1
37	Hacer tareas que están desorganizadas.	Ambigüedad de rol 2
38	Trabajar sin aprovechar bien el tiempo.	Ambigüedad de rol 3
39	Trabajar sin tener muy claras cuáles son mis responsabilidades.	Ambigüedad de rol 4
40	Hacer cosas que se harán mejor de otra manera.	Conflicto de rol 1
41	Hacer cosas con las que no estoy de acuerdo..	Conflicto de rol 2
42	Tener que responder de mi trabajo ante personas que se contradicen.	Conflicto de rol 3
43	Hacer cosas que unos aceptan y otros no.	Conflicto de rol 4
44	Hacer tareas rutinarias.	Trabajo rutinario 1
45	Hacer tareas que se repiten día a día.	Trabajo rutinario 2
46	Hacer tareas siguiendo los mismos pasos.	Trabajo rutinario 3
47	Prestar mucha atención y concentración en mis tareas.	Sobrecarga cognitiva 1
48	Estar pendiente y recordar muchas cosas a la vez.	Sobrecarga cognitiva 2
49	Trabajar con mucha información escrita y muchos datos.	Sobrecarga cognitiva 3
50	Afrontar problemas con la gente, de forma objetiva y directa.	Sobrecarga emocional 1
51	Tratar con personas difíciles o especiales.	Sobrecarga emocional 2
52	Persuadir o convencer a otros.	Sobrecarga emocional 3
53	Tratar con mucha gente diferente y hacerlo bien.	Sobrecarga emocional 4
54	Su organización le ha facilitado formación preventiva adecuada y suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas.	Recursos-Formación covid-19 1
55	Su organización le ha facilitado información preventiva suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas.	Recursos-Información covid-19 2
56	Su organización le ha facilitado los equipos de protección adecuados y necesarios, así como los medios para su sustitución (guantes, mascarillas, ...).	Recursos-Epis covid-19 3
57	Sus jefes le han proporcionado tanto los equipos de protección necesarios como los medios para su sustitución.	Recursos-Epis covid-19 4
58	Está implantado y se desarrolla con normalidad un sistema de limpieza y descontaminación de los lugares de trabajo, EPI, Equipo de trabajo y vehículos de servicio.	Recursos-descontaminación covid-19 5
59	Su organización ha adoptado medidas preventivas de carácter colectivo como mamparas de separación, delimitación y mantenimiento de distancia en mostradores, etc.	Recursos-colectivo covid-19 6
60	Su organización ha puesto a su disposición de recursos de asistencia psicológica para casos de necesidad.	Recursos-Asistencia covid-19 7
61	Su organización ha puesto a disposición del personal recursos sanitarios (seguimientos, pruebas, ...) para casos de necesidad.	Autonomía 1
62	Hacer mis tareas de la forma que crea más conveniente.	Autonomía 2
63	Determinar cuándo empezar, cuándo acabar y el orden en que hago mis tareas.	Autonomía 3
64	Tomar decisiones sobre incidencias o imprevistos que puedan ocurrir.	Autonomía 4

65	Utilizar las destrezas y habilidades necesarias para realizar mis tareas.	Autonomía 5
66	Mis compañeros de trabajo.	Apoyo instrumental 1
67	A mi superior inmediato.	Apoyo instrumental 2
68	A las asociaciones profesionales/sindicales.	Apoyo instrumental 3
69	A técnicos y especialistas.	Apoyo instrumental 4
70	A otros.	Apoyo instrumental 5
71	Nos animan a utilizar siempre los equipos de protección y adoptar las medidas de prevención.	Liderazgo covid-19 1
72	Se aseguran de que utilicemos los equipos de protección y mantengamos las medidas de prevención durante el servicio.	Liderazgo covid-19 2
73	Muestran su preocupación por nuestro estado de salud física y emocional.	Liderazgo covid-19 3
74	Dan ejemplo utilizando los equipos de protección y respetando las medidas de seguridad.	Liderazgo covid-19 4
75	Procuran mantenernos informados de los cambios normativos o noticias que nos puedan afectar.	Liderazgo covid-19 5
76	¿Trabaja en equipo durante sus intervenciones durante la pandemia?	Trabajo equipo 0
77	Tiene unos objetivos claros.	Trabajo equipo 1
78	Acepta que los miembros den ideas innovadoras y creativas.	Trabajo equipo 2
79	Está formado por personas con experiencia y conocimientos adecuados.	Trabajo equipo 3
80	Mi equipo puede resolver tareas difíciles si se esfuerza lo suficiente.	Trabajo equipo 4
81	Tengo confianza en que mi equipo podrá manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	Trabajo equipo 5
82	Mi equipo es perfectamente capaz de hacer bien las tareas.	Trabajo equipo 6
83	Confío en la habilidad de mi equipo para realizar bien las tareas.	Trabajo equipo 7
84	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	Agotamiento 1
85	Estoy "consumido" al final de un día de trabajo.	Agotamiento 2
86	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi trabajo.	Agotamiento 3
87	Trabajar todo el día es una tensión para mí.	Agotamiento 4
88	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	Realización personal 1
89	Estoy "quemado" por el trabajo.	Agotamiento 5
90	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	Realización personal 2
91	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en esta actividad.	Despersonalización 1
92	He perdido entusiasmo por mi trabajo.	Despersonalización 2
93	En mi opinión soy bueno en mi actividad.	Realización personal 3
94	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	Realización personal 4
95	He conseguido muchas cosas valiosas en esta actividad.	Realización personal 5
96	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	Despersonalización 3
97	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	Despersonalización 4
98	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	Realización personal 6
99	Tenso/Agobiado-a / Relajado/Tranquilo-a	Bienestar psicológico 1
100	Desanimado-a / Entusiasmado-a	Bienestar psicológico 2
101	A disgusto / A gusto	Bienestar psicológico 3
102	... con las tareas que ha de realizar.	Satisfacción 1

103	... con sus compañeros y/o grupo de trabajo.	Satisfacción 2
104	... con el apoyo prestado por sus jefes.	Satisfacción 3
105	... con el apoyo prestado por su organización.	Satisfacción 4
106	... con su trabajo en general.	Satisfacción 5
107	... con su vida en general.	Satisfacción 6
108	Veo la vida de forma positiva.	Estado emocional 1
109	Tengo la esperanza de que todo vuelva a la normalidad en breve.	Estado emocional 2
110	Me siento valorado en mi entorno personal por el trabajo desempeñado.	Estado emocional 3
111	Me encuentro más preparado para afrontar problemas en mi vida.	Estado emocional 4
112	He aprendido de esta situación.	Estado emocional 5
113	Puedo decir que mi estado de ánimo es bueno.	Estado emocional 6
114	Me provoca un miedo irracional.	Estado emocional 7
115	Hace que me cueste mucho salir de casa.	Estado emocional 8
116	Me provoca una mayor preocupación por mis familiares más vulnerables.	Estado emocional 9
117	Ha alterado mi estilo de vida.	Estado emocional 10
118	Ha hecho que utilice equipos de protección individual para protegerme.	Estado emocional 11
119	Hace que el futuro lo vea con pesimismo.	Estado emocional 12
120	En los contactos con otras personas guardo las medidas de seguridad (p. ej., mantener los dos metros de distancia, utilización de mascarilla, guantes, pantalla facial, etc.)	Estado emocional 13
121	Me siento "desconectado" de los demás.	Estado emocional 14
122	Me siento enfadado.	Estado emocional 15
123	¿Cómo describiría su estado de salud en general?	Salud general

V. DETALLE DE LAS ESCALAS E ÍTEMS.

El núcleo del cuestionario está constituido por una selección de escalas del RED, desarrollado por el equipo de investigación WONT (Work and Organizacional NeTwork) de la Universidad Jaume I de Castellón (Número de Registro de la Propiedad Intelectual: CS-240-03). Estas escalas suponen una parte del instrumento, siendo las restantes escalas e ítems adaptaciones de ítems conocidos o de elaborados por el equipo de AEPREPOL.

La mayoría de las escalas e ítems se miden mediante escalas tipo Likert:

	0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Raramente	Algunas veces	Bastante	Con frecuencia	Siempre	
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días	
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni una cosa ni otra	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Nada característico	Apenas característico	Algo característico	Característico	Bastante característico	Muy característico	Totalmente característico	

Las excepciones al sistema de medida descrito son las variables relacionadas con el bienestar emocional: ejes Tensión vs. Tranquilidad, Disgusto vs. Confort (estar a gusto) y Desánimo vs. Entusiasmo. Cada grupo de variables forma un eje o dimensión con dos extremos donde se sitúan las experiencias emocionales opuestas: Tensión/Relajación, Disgusto/Estar a gusto, Desánimo/Entusiasmo.

-3	-2	-1	0	1	2	3
----	----	----	---	---	---	---

VI. VALORACIÓN DEL RIESGO Y PRIORIZACIÓN.

Las puntuaciones obtenidas en cada una de las variables o factores, se distribuyen en los tramos de exposición que aparecen en la siguiente tabla.

Componentes	0	1-2	3	4-5	6
Demandas	Irrelevante	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Recursos	No disponible	Bajo	Medio	Alto	Muy alto

Se han establecido cuatro niveles de prioridad en función del tramo o nivel de riesgo donde se sitúa el percentil 50 o Mediana de la muestra (también se podría utilizar el valor de la Media). Es decir, si en la variable Carga de trabajo la Mediana es igual a 4, este valor se localiza en el tramo de riesgo ALTO (4-5), en consecuencia, el nivel de riesgo o prioridad será igual a II o Situación insatisfactoria (ver la siguiente tabla):

	Priorización	Valoración	
		Demandas	Recursos
IV - Situación satisfactoria.	No se requieren acciones específicas mientras se mantengan las condiciones actuales. Realizar el seguimiento y mantenimiento de las condiciones actuales.	Irrelevante Bajo	Muy alto
III - Situación algo insatisfactoria.	La situación puede tener efectos nocivos. Se requieren llevar a cabo acciones específicas para reducir el riesgo. Es necesaria la iniciación del proceso de implantación de medidas preventivas a la mayor brevedad.	Media	Alto
II - Situación insatisfactoria.	Potencialmente nociva. La probabilidad de riesgo psicosocial es alta. Es necesario iniciar un proceso de análisis, planificación e implantación de medidas preventivas a la mayor brevedad.	Alto	Medio
I - Muy insatisfactoria.	La probabilidad de riesgo psicosocial puede ser alta o muy alta. Es necesario iniciar un proceso de análisis, planificación e implantación de medidas preventivas a la mayor brevedad.	Muy alto	Bajo No disponible

En la valoración del riesgo de Síndrome de Agotamiento Profesional o Burnout se utilizan los valores proporcionados por los autores de los instrumentos de medida. Aplicando los criterios normativos, un caso se considera de riesgo cuando sus puntuaciones cumplen con las siguientes reglas:

- Agotamiento es igual o mayor a 2,90;
- Distanciamiento emocional o Cinismo es igual o mayor a 2,26
- Eficacia profesional o Realización personal es igual o inferior a 3,83.

Descriptivos escalas de burnout (N=1.963)

	M	DT	a	Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Agotamiento	2,12	1,23	0,87	-		
Cinismo	1,50	1,30	0,85	0,55	-	
Eficacia profesional	4,45	0,90	0,78	-0,21	-0,42 (***)	-

Nota: M = Media Aritmética, DT = Desviación Típica

Elaboración: NTP 732 del INSSBT

VII. CUESTIONARIO EN VERSIÓN ELECTRÓNICA.

En la dirección que se indica a continuación, se puede encontrar una versión electrónica del cuestionario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdreZvsRFJLUPKd3uuuwftcgMSotzg4dPF7mYDIA-jkzE7i_g/viewform?vc=0&c=0&w=1&usp=mail_form_link

VIII. BIBLIOGRAFÍA.

Aguilar-Soria, J. A. (2014). Evaluación de riesgos psicosociales.

Arias, R. M., & Casenave, C. P. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.

Esteve, E. B., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout"(III): Instrumento de medición.

Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública de México*, 44(1), 33-40.

McCreary, D.R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13, 494-518.

Olmos, J. G., (2008). Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Universidad de Barcelona, Barcelona.

Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I., & Llorens, S. (2005). Metodología RED-WONT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón.

Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2007). Caso a caso en la prevención de riesgos psicosociales. Metodología WONT para una organización saludable. Bilbao: Lettera Publicaciones.

Spielberger, C. D., Westberry, L. G., Grier, K. S., & Greenfield, G. (1981). The police stress survey: Sources of stress in law enforcement



www.aeprepol.com
aeprepol@gmail.com
Tel. 639 782 161