



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Facultad de Psicología

GRADO EN PSICOLOGÍA

TRABAJO FIN DE GRADO

**ABORDAJE DEL
SÍNDROME DE BURNOUT
EN LA GUARDIA CIVIL Y
SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN
LABORAL, SALUD E
INTELIGENCIA
EMOCIONAL**

Presentado por:

D^a. Marta Regén Núñez

Tutor:

Prof. Dra. Inmaculada Valor Segura

Departamento de Psicología Social

Curso académico 2023/2024

Resumen

El Síndrome de *Burnout* (SB) afecta a personas cuyas profesiones son asistenciales, donde el trato directo con la población es constante, como ocurre en la Guardia Civil. Sin embargo, a pesar de la importancia de prevenir sus consecuencias en cualquier trabajador/a, no existen investigaciones suficientes que lo estudien en esta ocupación. Por ello, este estudio tiene como objetivo investigar el SB en guardias civiles, así como su relación con la satisfacción laboral, salud e Inteligencia Emocional (IE). Asimismo, se pretende explorar el posible papel moderador de la IE entre el SB y la satisfacción laboral, y las diferencias en SB entre hombres y mujeres. El diseño utilizado fue de corte no experimental-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 158 guardias civiles (127 hombres y 31 mujeres), que completaron un cuestionario en el que se incluyeron: el Cuestionario Burnout Granada (CBG), el General Health Questionnaire-28 (GHQ-28), la Escala de Satisfacción Laboral NTP 394 y la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS). Los resultados mostraron relaciones negativas significativas entre el SB, satisfacción laboral e inteligencia emocional. Asimismo, se muestra una relación positiva y significativa entre el SB y las puntuaciones en el GHQ-28, las cuales indican menores niveles de salud. Sin embargo, la IE no actuaba como variable moderadora. Además, las mujeres presentaron niveles mayores de SB que los hombres. Considerando estos hallazgos, resulta de gran importancia prevenir este síndrome para evitar sus consecuencias individuales y organizacionales, y mejorar el bienestar de estas personas trabajadoras que abogan por la seguridad de la sociedad.

Palabras clave: Síndrome de *Burnout*, satisfacción laboral, salud, inteligencia emocional, Guardia Civil.

Introducción

En la actualidad, el Síndrome de *Burnout* (SB) se ha convertido en un motivo de preocupación, debido a su consideración como un factor de riesgo psicosocial en auge, que conlleva graves consecuencias tanto para la salud de los propios trabajadores como para las organizaciones (Grow et al., 2019). La diferencia existente entre las propias habilidades y las exigentes demandas laborales, unida a extensas jornadas de trabajo adicionales, se vincula con una sobrecarga profesional que provoca un rendimiento deficiente, tensión, cansancio físico y mental, etc. (Cabrera et al., 2022). En un entorno de estas características, el *Burnout* debe ser tenido en cuenta con el fin de prevenir su aparición y promover el bienestar de todas las personas trabajadoras. Tal es su relevancia que ha sido incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como “QD85: Síndrome de desgaste ocupacional”, facilitando así una mejor identificación y prevención del mismo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Este síndrome ha sido objeto de estudio desde hace décadas y, a pesar de no existir una definición única del mismo, se define generalmente como una respuesta crónica a factores interpersonales estresantes en el contexto laboral (Maslach y Leiter, 2016). No obstante, cabe destacar la definición clásica más aceptada, la cual hace referencia a tres dimensiones concretas, describiéndolo así como “un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal disminuida, que puede ocurrir en empleados que trabajan tratando de forma directa con otras personas” (Lovo, 2020; Maslach, 1993). El agotamiento emocional ocurre cuando las personas trabajadoras sienten que han llegado a su límite a nivel afectivo y no pueden ofrecer nada más; la despersonalización atiende a actitudes y sentimientos cínicos hacia las personas a las que se dirige su trabajo; y la disminución de realización personal se define como la predisposición a una autoevaluación negativa, que afecta de forma adversa a la capacidad de desempeñar las tareas laborales (Buendía y Ramos, 2001).

Como se mencionaba previamente, el Síndrome de *Burnout* afecta principalmente a personal del sector servicios, cuya principal función es asistencial, como personal sanitario (Gao et al., 2023), trabajadores sociales (Tang y Li, 2021), profesorado (Sánchez-Pujalte et al., 2021), cuerpos de seguridad (Gómez-Galán et al., 2020), etc. No obstante, a pesar de la importancia de investigarlo en todos estos oficios, existe una notable escasez de literatura sobre el SB en agentes policiales, especialmente en España. Esta carencia resalta la necesidad de más estudios que aborden el SB en este grupo

profesional, con el fin de prevenir las consecuencias negativas que se derivan del mismo y proteger la salud de las personas trabajadoras que abogan por nuestra seguridad. El oficio policial ha sido clasificado como una de las profesiones más demandantes y estresantes a nivel mundial (John-Akinola et al., 2020). Tal como indican Bezie et al. (2024), los agentes policiales se enfrentan a una gran cantidad de estresores específicos de su profesión, que los hacen más vulnerables al SB. Estos trabajan constantemente en situaciones que los exponen a agresiones, incidentes violentos, lesiones físicas en accidentes de tráfico, faltas de respeto, la vivencia de la muerte de algún compañero, la peligrosidad, detención de delincuentes, etc. (Rojero, 2022). Además, cuentan con otros estresores asociados a la gestión y estructura organizacional, que pueden contribuir al SB e incluso a conductas autolíticas o suicidas (Wray y Jarret, 2019). Cabe destacar algunas investigaciones cuyas conclusiones sobre el nivel de SB de estos trabajadores son llamativas debido al elevado porcentaje que lo padecen. Bezie et al. (2024) encontraron que el 45,7% de los agentes policiales en Etiopía sufrían SB, y este se relacionaba negativamente con la satisfacción laboral de los mismos, siendo a su vez la prevalencia mayor en mujeres. Asimismo, García-Rivera et al. (2020) encontraron que el 40% de los policías en México presentaba signos de SB. Recientemente, Gómez Galán et al. (2020) llevaron a cabo un estudio con diferentes agentes de seguridad en España (Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local y Fuerzas Armadas) y encontraron que el 28,5% mostraban altos niveles de SB.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, podríamos sintetizar que el SB ocurre cuando la persona padece un estado de estrés prolongado, caracterizado por una hiperactivación del sistema nervioso simpático constante que conlleva al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal disminuida, además de otras diversas consecuencias (Lovo, 2020). Salvagioni et al. (2017) revisaron la evidencia sobre las consecuencias del SB y las clasificaron en tres ámbitos: consecuencias físicas (enfermedades cardiovasculares, hipertensión, problemas respiratorios, etc.); consecuencias psicológicas (insomnio, ansiedad, depresión, etc.) y ocupacionales (absentismo por enfermedad, insatisfacción laboral, etc.). En relación con la última variable mencionada, la satisfacción laboral, cabe destacar que esta ha sido objeto de estudio en múltiples investigaciones con la finalidad de conocer su relación con el SB. Madigan y Kim (2021), en una muestra de docentes, encontraron una correlación negativa y significativa entre las tres dimensiones del SB (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal disminuida) y la satisfacción laboral.

Asimismo, Hu et al. (2024), en una muestra de trabajadores de la salud, encontraron también una correlación negativa estadísticamente significativa entre ambas variables.

Además de estudiar las consecuencias del SB, también se ha investigado la influencia de variables protectoras tales como la inteligencia emocional (Masha'al et al., 2024). Esta ha sido propuesta y definida formalmente como “la capacidad de percibir emociones, acceder a ellas y generalas para ayudar al pensamiento, comprender las emociones y el conocimiento emocional, y regular reflexivamente las emociones para promoverlas” (Mayer y Salovey, 1997; Valor-Segura et al., 2020). La inteligencia emocional (IE) puede influir significativamente en la forma en la que las personas se enfrentan al estrés y, por ello, prevenir el SB. Este efecto se ha visto reflejado en varias investigaciones (Chen et al., 2019; Kant y Shanker, 2021; Shariatpanahi et al., 2022), en las que se ha demostrado una correlación negativa y significativa entre la IE y el SB, de manera que, el fomento de la primera podría prevenir la aparición del SB. Asimismo, se ha observado también en diferentes estudios (Miao et al., 2017; Valor-Segura et al., 2020) la existencia de una correlación positiva entre la IE y la satisfacción laboral.

Por último, es importante destacar que este síndrome ocurre de forma diferente en hombres y mujeres. Estudios previos (Bangasser y Valentino, 2014; Stadtler y Neigh, 2023) destacan la existencia de diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a esta respuesta al estrés crónico. Las mujeres muestran una mayor probabilidad de sufrir niveles más altos del mismo debido a diferencias en mecanismos biológicos como una mayor reactividad a estímulos emocionales negativos, hiperactivación, diferencias hormonales, etc. A estas diferencias biológicas, se añaden otras de carácter sociocultural como las expectativas de rol de género, sobrecarga de roles, etc., (Artz et al., 2021) que influyen en la respuesta al estrés. Teniendo en cuenta estas diferencias, se han encontrado estudios que demuestran la existencia de niveles mayores de SB en mujeres que en hombres (Granados et al., 2017; LaFaver et al., 2018; Puffer et al., 2017).

Debido a la importancia del fenómeno en este contexto y dada la escasa investigación sobre el SB en agentes policiales, concretamente en la Guardia Civil, así como la carencia de estudios en esta muestra sobre su relación con la satisfacción laboral e inteligencia emocional, en este estudio planteamos tres objetivos: (1) Analizar la relación existente entre el SB, la satisfacción laboral, y la salud en una muestra de agentes de la Guardia Civil; (2) Analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y el SB, así como explorar el posible papel moderador de la primera entre el SB y la

satisfacción laboral; y (3) Analizar si existen diferencias significativas en SB entre hombres y mujeres. Partiendo de estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. Se espera encontrar una correlación negativa entre el SB y la satisfacción laboral, así como entre sus respectivas dimensiones (SB: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; Satisfacción laboral: intrínseca y extrínseca).

Hipótesis 2. Se espera encontrar una correlación negativa entre el SB y la salud, así como entre sus respectivas dimensiones (SB: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; Salud: síntomas somáticos, ansiedad-insomnio, disfunción social y depresión).

Hipótesis 3. Se espera encontrar una correlación negativa entre el SB y la inteligencia emocional, así como entre sus respectivas dimensiones (SB: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; Inteligencia emocional: evaluación de las propias emociones, evaluación de las emociones de los demás, uso de las emociones y regulación de emociones).

Hipótesis 4. Se pretende explorar el posible papel moderador de la inteligencia emocional entre el SB y la satisfacción laboral, de manera que se espera que una mayor inteligencia emocional se relacione con menores niveles de SB y mayor satisfacción laboral.

Hipótesis 5. Se espera encontrar diferencias entre hombres y mujeres en los niveles de *Burnout*, de modo que se esperan niveles mayores en mujeres que en hombres.

Método

Aprobación del comité de ética

Esta investigación fue aprobada por el Comité de Ética en Investigación Humana de la Universidad de Granada, quedando registrada con el siguiente número: 3922/CEIH/2023.

Diseño

En este estudio se utilizó un diseño no experimental – correlacional, con el fin de analizar las relaciones existentes entre las siguientes variables: Síndrome de *Burnout* (SB), salud, satisfacción laboral, e Inteligencia Emocional (IE).

Participantes

En este estudio participaron un total de 161 guardias civiles, de los cuales 3 fueron excluidos debido responder el sexo “otro”, no haber completado el total del cuestionario o no haber aceptado su participación en el consentimiento informado. De esta forma, la muestra quedó reducida a 158 participantes (127 hombres y 31 mujeres). El rango de edad del total de la muestra oscila entre 26 y 64 años ($M = 47.2$; $DT = 7.54$), siendo la edad media de las mujeres 46.3 ($DT = 8.05$) y la de los hombres 47.4 ($DT = 7.43$). En relación a la parentalidad, el 84.2% ($n = 133$) afirmaba tener hijos/as. Asimismo, el rango de hijos/as total oscila entre 1 y 4 ($M = 1.94$; $DT = 0.68$). Atendiendo al estado civil, el 81% ($n = 128$) se encuentran en una relación estable, el 10.1% ($n = 16$) divorciados/as y el 8.9% ($n = 14$) son solteros/as. El 54.4% de la muestra ($n = 86$) afirmaba tener personas a su cargo. El rango de antigüedad en la Guardia Civil oscila entre 2 y 45 años ($M = 25$; $DT = 9.58$). En relación al nivel jerárquico, podemos observar las frecuencias de los diferentes rangos en la Tabla 1:

Tabla 1.

Distribución de frecuencias del nivel jerárquico.

Nivel jerárquico	Frecuencia	% Total	% Acumulado
Guardia Civil	114	72.2 %	72.2 %
Cabo	5	3.2 %	75.3 %
Cabo Primero	21	13.3 %	88.6 %
Sargento	4	2.5 %	91.1 %
Sargento Primero	5	3.2 %	94.3 %
Brigada	2	1.3 %	95.6 %
Subteniente	2	1.3 %	96.8 %
Teniente	4	2.5 %	99.4 %
Capitán	1	0.6 %	100.0 %

Nota. En esta tabla se muestra el número de participantes pertenecientes a cada nivel jerárquico, así como su porcentaje total y acumulado

Asimismo, en la Tabla 2 se muestran las diferentes especialidades a las que pertenecen los participantes del estudio:

Tabla 2.*Distribución de frecuencias de la especialidad dentro de la Guardia Civil.*

Especialidad	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Seprona	1	0.6 %	0.6 %
Intervención de armas	5	3.2 %	3.8 %
GATI	2	1.3 %	5.1 %
GRS	1	0.6 %	5.7 %
Servicio de montaña	1	0.6 %	6.3 %
Servicio marítimo	2	1.3 %	7.6 %
Ecuestre	1	0.6 %	8.2 %
Información	4	2.5 %	10.8 %
UPROSE	1	0.6 %	11.4 %
Servicio fiscal	15	9.5 %	20.9 %
Tráfico	18	11.4 %	32.3 %
Servicio cinológico	2	1.3 %	33.5 %
Policía judicial	48	30.4 %	63.9 %
Subsuelo	1	0.6 %	64.6 %
Seguridad ciudadana	56	35.4 %	100.0 %

Nota. En esta tabla se muestra el número de participantes pertenecientes a cada especialidad así como su porcentaje total y acumulado.

Instrumentos

Datos sociodemográficos. Se recogió información sobre el sexo, edad, estado civil, parentalidad, número de hijos, personas dependientes a su cargo, antigüedad en la Guardia Civil, nivel jerárquico, responsabilidad de mando y especialidad.

Cuestionario Burnout Granada (CBG; De la Fuente et al., 2013). Se utilizó este instrumento para medir la variable Síndrome de *Burnout* (SB). Este cuestionario está formado por 26 ítems que miden las dimensiones: *Agotamiento emocional* (ítems 2, 3, 5, 7, 8, 9, 15 y 22), *Despersonalización* (ítems 10, 12, 13, 23, 24, 25, 26) y *Realización personal* (ítems 1, 4, 6, 11, 14, 16, 17, 18, 19, 20 y 21). Las respuestas de los evaluados/as se recogen a través de una escala tipo Likert de 5 puntos que oscila desde 1 (*Totalmente en desacuerdo*) a 5 (*Totalmente de acuerdo*). En este estudio, los valores de consistencia interna, obtenidos a través del coeficiente alfa de Cronbach, han sido: .91 (*Agotamiento*

emocional), .77 (*Despersonalización*) y .90 (*Realización personal*), similares a los obtenidos en el estudio original (De la Fuente et al., 2013).

Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28; Muñoz et al., 1979). Este cuestionario está formado por 28 ítems que miden las siguientes dimensiones: *síntomas somáticos* (ítems 1-7), *ansiedad/insomnio* (ítems 8-14), *disfunción social* (ítems 15-21), y *depresión* (ítems 22-28). Las respuestas se recogen a través de una escala tipo Likert con 4 opciones de respuesta: *no en absoluto*, *no más que lo habitual*, *bastante más que lo habitual o mucho más que lo habitual*, a las cuales se asignan los valores 0, 1, 1, 1 respectivamente. El punto de corte es de 12/13 puntos, a partir del cual se considera caso clínico. El valor de consistencia interna total (coeficiente alfa de Cronbach) obtenido en este estudio fue de .88, y los valores para sus dimensiones han sido: .81 (*síntomas somáticos*), .83 (*ansiedad-insomnio*), .70 (*disfunción social*) y .88 (*depresión*), similares a los obtenidos en el estudio original (Muñoz et al., 1979).

Escala de Satisfacción NTP 394 (Pérez-Bilbao y Fidalgo, 1995). Se trata de la versión adaptada al español de la Escala de Satisfacción Laboral (*OJS: Overall Job Satisfaction*) de Warr, Cook y Wall en 1979. Esta escala está formada por 15 ítems que miden satisfacción intrínseca (ítems pares) y extrínseca (ítems impares). El formato de respuesta es tipo Likert de 7 puntos, abarcando desde 1 (*Muy insatisfecho*) a 7 (*Muy satisfecho*). El valor de consistencia interna total (coeficiente alfa de Cronbach) obtenido en este estudio fue de .93, y los valores para las subescalas han sido .90 (*satisfacción intrínseca*) y .83 (*satisfacción extrínseca*), similares a los obtenidos en el estudio de original (Pérez-Bilbao y Fidalgo, 1995).

Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS; Extremera et al., 2019). Esta escala está formada por 16 ítems que miden cuatro aspectos de la inteligencia emocional (IE): *evaluación de las propias emociones* (ítems 1-4), *evaluación de las emociones de los demás* (ítems 5-8), *uso de las emociones* (ítems 9-12) y *regulación de las emociones* (ítems 13-16). Las respuestas se recogen mediante una escala tipo Likert de 7 puntos, abarcando desde 1 (*Totalmente en desacuerdo*) a 7 (*Totalmente de acuerdo*). El valor de consistencia interna total (coeficiente alfa de Cronbach) obtenido en este estudio fue de .94, y los valores para las subescalas han sido: .92 (*evaluación de las propias emociones*), .86 (*evaluación de las emociones de los demás*), .88 (*uso de las emociones*) y .93 (*regulación de las emociones*), similares a los obtenidos en el estudio original (Extremera et al., 2019).

Procedimiento

En primer lugar, se elaboró un cuestionario a través de la plataforma *Qualtrics*, en el que se incluyeron todos los instrumentos mencionados en el apartado anterior y el consentimiento informado (véase Anexos A y B). Posteriormente, la distribución se realizó a través de WhatsApp a varios contactos de la guardia civil, quienes distribuirían el cuestionario a través de diferentes grupos de compañeros/as guardias civiles, llevando a cabo de esta manera un muestreo no probabilístico por bola de nieve.

En cuanto a la cumplimentación del cuestionario, primero se informó a los participantes sobre el objetivo del estudio y sus características, así como de las condiciones de acuerdo y confidencialidad para su participación. Posteriormente, cumplimentaron el cuestionario y al finalizar se les agradeció su colaboración.

Análisis estadísticos

Todos los análisis estadísticos fueron realizados a través del programa estadístico *Jamovi*. En primer lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo de las variables de interés del estudio. Para la descripción de variables cualitativas se realizó una tabla de frecuencias y porcentajes, mientras que, para las variables cuantitativas se calcularon la media, desviación estándar, mínimo y máximo.

En segundo lugar, se calculó la fiabilidad de cada uno de los instrumentos y sus componentes a través del coeficiente alfa de Cronbach. Posteriormente, se realizaron análisis inferenciales para explorar las relaciones entre las variables de estudio y probar las hipótesis planteadas. Para ello, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson y, además, se realizó un análisis de regresión lineal para conocer la predicción de las variables relacionadas. Además, se calculó la prueba U de Mann-Whitney para comparar las medias de la variable independiente (SB) entre hombres y mujeres. Por último, se llevó a cabo un análisis de moderación para explorar el posible efecto moderador de la IE sobre la relación entre el SB y la satisfacción laboral.

Resultados

Resultados descriptivos

En la Tabla 3, se observan los estadísticos descriptivos de todas las variables estudiadas, y sus respectivas dimensiones.

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos de las variables SB, satisfacción laboral, salud e inteligencia emocional, y sus respectivas dimensiones.

	N	M	SD	Min	Max
Total CBG (SB)	158	57.05	15.42	30.00	108.0
Total CBG Agotamiento emocional	158	21.06	7.89	9.00	43.0
Total CBG Despersonalización	158	12.58	3.40	7.00	23.0
Total CBG Realización personal disminuida.	158	19.42	7.55	10.00	44.0
Total OJS (Satisfacción laboral)	158	66.70	18.25	26.00	105.0
Total OJS Sat. intrínseca	158	31.44	9.74	9.00	49.0
Total OJS Sat. extrínseca	158	35.26	9.03	12.00	56.0
Total GHQ28 (Salud)	158	13.49	5.26	3	27
Total GHQ28_Síntomas somáticos	158	3.46	2.16	0	7
Total GHQ28 Ansiedad-insomnio	158	2.99	2.28	0	7
Total GHQ28_Disfunción social	158	6.39	1.17	1	7
Total GHQ28 Depresión	158	0.65	1.55	0	7
Total WLEIS (IE)	158	87.36	15.30	31.00	112.0
Total WLEIS Evaluación de las propias emociones	158	23.09	5.04	4.00	28.0
Total WLEIS Evaluación de las emociones de los demás	158	21.09	4.29	7.00	28.0
Total WLEIS Uso de las emociones	158	21.68	4.62	8.00	28.0
Total WLEIS Regulación de las emociones	158	21.51	4.86	4.00	28.0

Nota. N = 158. En esta tabla se presentan las medias (*M*), desviaciones estándar (*SD*), valores mínimos (*Min*) y máximos (*Max*) de las variables del Síndrome de *Burnout* (SB), satisfacción laboral, salud e inteligencia emocional (IE), y sus respectivas dimensiones.

Relación entre el SB y la satisfacción laboral

Para comprobar la hipótesis 1, se realizó una relación de Pearson entre ambas variables y sus dimensiones (véase Tabla 4). Se muestra una relación negativa y estadísticamente significativa ($p < .001$) entre las variables SB y satisfacción laboral, y sus respectivas dimensiones. Asimismo, para conocer la predicción del SB sobre la satisfacción laboral, se calculó el coeficiente de determinación a través de un análisis de regresión lineal (véase Tabla 5), obteniendo un valor de $R^2 = .51$.

Tabla 4.

Estadísticos descriptivos y correlaciones entre el SB y la satisfacción laboral, y sus respectivas dimensiones.

Variables	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Correlaciones</i>							
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
(1) Total CBG (SB)	57.05	15.42	1.00							
(2) Total Agotamiento Emocional	21.06	7.89	.86***	1.00						
(3) Total Despersonalización	12.58	3.40	.55***	.24**	1.00					
(4) Total Realización personal disminuida	19.42	7.55	.89***	.61***	.41***	1.00				
(5) Total OJS (Satisfacción Laboral)	66.70	18.25	-.71***	-.55***	-.40***	-.70***	1.00			
(6) Total OJS_Sat. Lab. Intrínseca	31.44	9.74	-.69***	-.53***	-.37***	-.69***	.98***	1.00		
(7) Total OJS_Sat. Lab. extrínseca	35.26	9.03	-.69***	-.54***	-.41***	-.67***	.97***	.891***	1.00	

Nota. N = 158

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tabla 5.

Análisis de regresión lineal del SB sobre la satisfacción laboral.

Predictor	Criterio	R ²	Estimador	t	p
CBG (SB)	OJS (Satisfacción laboral)	0.51	-0.84	-12.70	< .001

Nota. En esta tabla se muestra un análisis de regresión lineal donde la variable predictora es el SB y la variable criterio es la satisfacción laboral.

Relación entre el SB y la salud

En primer lugar, cabe mencionar que puntuaciones más altas en el instrumento GHQ-28 indican niveles menores de salud.

En la Tabla 6 se muestran las correlaciones bivariadas entre el SB y las puntuaciones en el GHQ-28 (salud), y entre sus respectivas dimensiones. Los resultados muestran una relación positiva y estadísticamente significativa ($p < .001$ y $p < .05$) entre el total del GHQ-28 y el total del CBG (SB) y sus respectivas dimensiones. Además, en esta relación también se calculó el coeficiente de determinación a través de un análisis de regresión lineal (véase Tabla 7) para conocer la predicción del SB sobre la salud.

Tabla 6.

Estadísticos descriptivos y correlaciones entre el SB y la salud, y sus respectivas dimensiones.

Variables	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Correlaciones</i>									
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
(1) Total CBG (SB)	57.05	15.42	1.00									
(2) Total Agotamiento Emocional	21.06	7.89	.86***	1.00								
(3) Total Despersonalización	12.58	3.40	-.55***	-.24**	1.00							
(4) Total Realización personal disminuida	19.42	7.55	.89***	.61***	.41***	1.00						
(5) Total Salud (GHQ-28)	13.49	5.26	.62***	.60***	.23**	.53***	1.00					
(6) Total Síntomas somáticos	3.46	2.16	.53***	.54***	.13*	.47***	.87***	1.00				
(7) Total Ansiedad-insomnio	2.99	2.28	.56***	.58***	.16*	.46***	.88***	.74***	1.00			
(8) Total Disfunción social	6.39	1.17	.24***	.20*	.24***	.18*	.33***	.16*	.087	1.00		
(9) Total Depresión	0.65	1.55	.35***	.27***	.20*	.34***	.64***	.38***	.42***	.027	1.00	

Nota. N = 158

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tabla 7.

Análisis de regresión lineal del SB sobre la salud.

Predictor	Criterio	R^2	Estimador	t	p
SB	GHQ-28 (Salud)	.38	0.21	9.79	< .001

Nota. En esta tabla se muestra un análisis de regresión lineal donde la variable predictora es el SB y la variable criterio es la salud, medida a través del GHQ-28.

Relación entre el SB y la Inteligencia Emocional (IE)

En la Tabla 8 se muestran las correlaciones bivariadas entre el SB y la IE, y entre sus respectivas dimensiones. Los resultados muestran una relación negativa y estadísticamente significativa ($p < .001$, $p < .01$ y $p < .05$) entre ambas variables y sus respectivas dimensiones.

Tabla 8.

Estadísticos descriptivos y correlaciones entre el SB y La inteligencia emocional, y sus respectivas dimensiones.

Variables	M	SD	Correlaciones									
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
(1) Total CBG (SB)	57.05	15.42	1.00									
(2) Total Agotamiento Emocional	21.06	7.89	.86***	1.00								
(3) Total Despersonalización	12.58	3.40	-.55***	-.24**	1.00							
(4) Total Realización personal disminuida	19.42	7.55	.89***	.61***	-.41***	1.00						
(5) Total Inteligencia emocional (WLEIS)	87.36	15.30	-.40***	-.28***	-.36***	-.37***	1.00					
(6) Total Eval. Emociones propias	23.09	5.04	-.33***	-.22***	-.24***	-.34***	.83***	1.00				
(7) Total Eval. Emociones demás	21.09	4.29	-.23**	-.10**	-.37***	-.20**	.78***	.63***	1.00			
(8) Total Uso emociones	21.68	4.62	-.36***	-.27***	-.30***	-.33***	.83***	.54***	.46***	1.00		
(9) Total Regulación emociones	21.51	4.86	-.37***	-.30***	-.27***	-.32***	.82***	.49***	.48***	.68***	1.00	

Nota. N = 158

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Análisis de moderación de la variable IE

En la Tabla 9 se muestra el análisis del efecto del SB como variable predictora sobre la satisfacción laboral como variable criterio, en función de la IE como variable moderadora. Los resultados muestran una relación negativa y estadísticamente significativa ($p < .001$) entre el SB y la satisfacción laboral, pero no se encontró una relación entre la IE y la satisfacción laboral, ni en la interacción entre el SB y la IE.

Tabla 9.

Análisis de moderación de la inteligencia emocional en la relación entre el SB y la satisfacción laboral.

Variable	Estimación	SE	Z	p
Total CBG (SB)	-0.79433	0.06563	-12.104	<.001
Total WLEIS (IE)	0.11661	0.06609	1.764	0.078
Total CBG * Total WLEIS	-0.00236	0.00388	-0.609	0.543

Nota. Esta tabla muestra el efecto del predictor (SB) sobre la variable dependiente (satisfacción laboral) en función del moderador (IE).

Diferencias según el sexo en SB

En primer lugar, se calculó una t de Student para muestras independientes, sin embargo, debido a la violación del supuesto de normalidad, se optó por el cálculo de la prueba U de Mann Whitney como prueba no paramétrica (véase Tabla 10).

Se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en el total del SB y en sus dimensiones, mostrando las mujeres mayores niveles de SB que los hombres, a excepción de la dimensión *Despersonalización*, en la que no se encuentran diferencias significativas.

Tabla 10.

Prueba U de Mann-Whitney para comparar el SB en hombres y mujeres.

	Hombres (n=127)	Mujeres (n=31)			
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	U de Mann- Whitney	p	Tamaño del Efecto
Total CBG (SB)	55.20 (14.98)	64.50 (17.17)	1293	.003	0.34
Total Agotamiento emocional	20.00 (7.55)	25.40 (7.91)	1206	< .001	0.39
Total Despersonalización	12.60 (3.35)	12.50 (3.62)	1908	.790	0.03
Total Realización personal disminuida	18.60 (7.23)	22.60 (8.11)	1369	.009	0.30

Nota. N = 158. En esta tabla se presentan los resultados de la prueba U de Mann-Whitney, que comparan el SB entre hombres y mujeres. Asimismo, se muestran las medias (*M*) y desviaciones estándar (*SD*) para cada grupo.

Discusión

En el presente estudio se aborda el Síndrome de *Burnout* (SB) en una muestra de agentes de la Guardia Civil, investigando su relación con la satisfacción laboral, la salud y la inteligencia emocional (IE), así como el posible papel moderador de esta última entre el SB y la satisfacción laboral. Además, se buscaba examinar la posible diferencia en SB entre hombres y mujeres.

En relación a la primera hipótesis planteada, se esperaba encontrar una relación negativa entre el SB y la satisfacción laboral, y esta ha sido confirmada. Los resultados muestran una relación negativa estadísticamente significativa entre el SB y la satisfacción laboral, y entre sus respectivas dimensiones. De esta forma, mayores niveles de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal se relacionan con una menor satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. Además, el análisis de regresión lineal indicó que la variabilidad en la satisfacción laboral es explicada por el SB en un 51%, lo cual nos indica que este tiene una notable influencia en la misma. Este

hallazgo es consistente con algunos estudios previos en población estadounidense, croata, y china, (Hu et al., 2024; Madigan y Kim, 2021; Puhanic et al., 2022) que destacan que el SB se relaciona con una reducción de la satisfacción laboral. Por ende, ambos resultados reiteran la necesidad de prevenir la aparición de este síndrome con el fin de impedir una reducción de su satisfacción laboral y abogar por el bienestar de los trabajadores y la organización.

Atendiendo a la segunda hipótesis, en la que se esperaba encontrar una relación negativa entre el SB y la salud, los resultados también la confirman. Se muestra una relación positiva estadísticamente significativa entre el SB y las puntuaciones en el GHQ-28, que indican menores niveles de salud, así como entre sus respectivas dimensiones. Esto es, mayores niveles de SB se relacionan con menores niveles de salud. Estos resultados son consistentes con la literatura existente (Salvagioni et al., 2017) y con otros estudios previos (Alshawish y Nairat, 2020; Budzyńska, y Moryś, 2023) que también destacan una relación significativa entre el SB y peores niveles de salud. Teniendo en cuenta estas evidencias, sería recomendable implementar estrategias para impedir que estos trabajadores sufran SB o bien estrategias que se centren en mejorar la salud de los mismos.

La tercera hipótesis planteada también quedó confirmada, demostrándose así una relación negativa estadísticamente significativa entre el SB y la IE, incluyendo sus respectivas dimensiones. Por tanto, estos resultados sugieren que cuanto mayores son los niveles de IE, menores son los niveles de SB. Este hallazgo es consistente con los resultados encontrados en estudios previos (Chen et al., 2019; Kant y Shanker, 2021) que destacan la importancia de la IE como factor protector del SB. Sin embargo, a pesar de existir una relación significativa entre ambas variables, así como entre la IE y la satisfacción laboral, la cuarta hipótesis, en la que se esperaba que la IE pudiera tener un papel moderador entre el SB y la satisfacción laboral, no fue confirmada. En el análisis de moderación no se encuentra un efecto significativo de la IE como variable moderadora entre dichas variables.

Por último, la quinta hipótesis, en la que se esperaba que los niveles de SB fueran mayores en mujeres que en hombres, también quedó confirmada. Los resultados confirman la existencia de niveles mayores de SB en las mujeres, lo cual coincide con estudios previos (Bangasser y Valentino, 2014; Artz et al., 2021) que muestran diferencias en la respuesta al estrés debido a factores biológicos y socioculturales.

A pesar de la importancia de los hallazgos encontrados, también cabe destacar la presencia de varias limitaciones a tener en cuenta en futuros estudios de esta temática. En primer lugar, es importante señalar que la muestra estuvo compuesta por una proporción de mujeres considerablemente menor a la de los hombres, lo cual puede afectar a la posterior generalización de los resultados. En segundo lugar, el cuestionario empleado tiene una extensión muy amplia, de manera que podría haber generado fatiga en los participantes y afectado a la veracidad de las respuestas, así como ha provocado que algún participante deje el cuestionario incompleto. Por último, otra limitación es que este estudio es de corte transversal, lo cual impide conocer si los niveles de SB se mantienen en el tiempo o son debidos a estresores momentáneos. Por ello, sería recomendable llevar a cabo estudios longitudinales para conocer si estos hallazgos se mantienen a largo plazo y así proponer una prevención e intervención más acertada sobre el SB en la Guardia Civil.

Conclusión

En líneas generales, los resultados de este estudio confirman que el Síndrome de *Burnout* afecta considerablemente a los trabajadores/as de la Guardia Civil, lo cual se traduce en una menor salud, satisfacción laboral e inteligencia emocional en los mismos. Asimismo, este estudio permite ampliar la literatura existente sobre el SB en este grupo poblacional, la cual es escasa hasta donde llega nuestro conocimiento. Estos hallazgos ponen en relieve la necesidad de prevenir la aparición de este síndrome, con el fin de mejorar el bienestar de estos profesionales y su desempeño laboral, el cual repercute a su vez en los servicios que ofrecen al resto de la sociedad. Para ello, se podrían implementar programas sobre estrategias de afrontamiento del estrés y revisar las políticas organizacionales de la empresa, con el objetivo de promover un ambiente laboral menos exigente y fomentar la salud de los guardias civiles.

Referencias

- Alshawish, E., & Nairat, E. (2020). Burnout and psychological distress among nurses working in primary health care clinics in West Bank-Palestine. *International Journal Of Mental Health*, 49(4), 321-335. <https://doi.org/10.1080/00207411.2020.1752064>
- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2021). Gender role perspectives and job burnout. *Review Of Economics Of The Household*, 20(2), 447-470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Bangasser, D. A., & Valentino, R. J. (2014). Sex differences in stress-related psychiatric disorders: neurobiological perspectives. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 35(3), 303-319. <https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2014.03.008>
- Bezie, A.E., Yenealem D.G., Belay, A.A., Abie A. B., Abebaw, T., Melaku, C., Mamaye, Y., & Tesfaye, A. H. (2024). Prevalence of work-related burnout and associated factors among police officers in central Gondar zone, Northwest Ethiopia, 2023. *Frontiers In Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1355625>
- Budzyńska, N., & Moryś, J. (2023). Stress, Burnout, and General Mental Health among Healthcare Workers in Poland during the Long-Lasting COVID-19 Pandemic. *Healthcare*, 11(19), 2617. <https://doi.org/10.3390/healthcare11192617>
- Buendía, J & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Cabrera, R. A., Tapia, M. G., García, H. D., & López, O. R. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 621-639.
- Chen, J., Huang, L., & Luo, S. (2019). Relationship between Job Burnout and Emotional Intelligence Based on " Job Demands-Resources" Model. In *Proceedings of the 2019 Annual Meeting on Management Engineering*. <https://doi.org/10.1145/3377672.3378044>

- de la Fuente, E. I., Lozano, L. M., García-Cueto, E., San Luis, C., Vargas, C., Cañadas, G. R., Cañadas-De la Fuente, G.A., & Hambleton, R. K. (2013). Development and validation of the Granada Burnout Questionnaire in Spanish police. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 13*(3), 216-225
- Extremera, N., Rey, L., & Sánchez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law emotional intelligence scale (WLEIS-S). *Psicothema, 31*(1), 94-100. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.147>
- García-Rivera, B. R., Olgúin-Tiznado, J. E., Aranibar, M. F., Ramírez-Barón, M. C., Camargo-Wilson, C., López-Barreras, J. A., García-Alcaraz J. L. (2020). Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155586>.
- Gao, Y., Liu, J., Liu, J., & Duan, T. (2023). Influence of Job Burnout on Decision-Making and Coping With Stress Among Nurses. *Holistic Nursing Practice, 37*(6), E83-E91. <https://doi.org/10.1097/hnp.0000000000000609>
- Gómez-Galán, J., Lázaro-Pérez, C., Martínez-López, J. Á., & Fernández-Martínez, M. D. M. (2020). Burnout in Spanish Security Forces during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(23), 8790. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238790>
- Granados, L., Sanmartín, R., Lagos, N. G., Urrea-Solano, M. E., & Hernández-Amorós, M. J. (2017). Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2*(1), 329-336. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v2.945>
- Grow, H. M., McPhillips, H. A., & Batra, M. (2019). Understanding physician burnout. *Current problems in pediatric and adolescent health care, 49*(11). <https://doi.org/10.1016/j.cppeds.2019.100656>

- Hu, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, D., & Yi, H. (2024). Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>.
- John-Akinola, Y. O., Ajayi, A. O., & Oluwasanu, M. M. (2020). Experience of stress and coping mechanism among police officers in south western Nigeria. *International Quarterly of Community Health Education*, 41(1), 7-14. <https://doi.org/10.1177/0272684x19900878>
- Kant, R., & Shanker, A. (2021). Relationship between emotional intelligence and burnout: An empirical investigation of teacher educators. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 966-975. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21255>
- LaFaver, K., Miyasaki, J., Keran, C., Rheume, C., Gulya, L., Levin, K., Jones, E., Schwarz, H., Molano, J., Hessler, A., Singhal, D., Shanafelt, T., Sloan, J., Novotny, P., Cascino, T., & Busis, N. (2018). Age and sex differences in burnout, career satisfaction, and well-being in US neurologists. *Neurology*, 91. <https://doi.org/10.1212/WNL.0000000000006497>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Masha'al, D., Rababa, M., Hayajneh, A., & Shahrour, G. (2024). The mediating role of emotional intelligence on nursing students' coping strategies and anxiety during the COVID-19 pandemic. *Plos one*, 19(4), e0300057. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300057>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177-202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Muñoz, P. E., Vázquez-Barquero, J. L., Rodríguez, F., Pastrana, E. y Varo, J. (1979). Adaptación española del General Health Questionnaire (GHQ) de D. P. Goldberg. *Archivos de Neurobiología*, 42, 139-158.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). QD85: Síndrome de desgaste ocupacional. En Clasificación Internacional de Enfermedades (11ªed.). <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es#129180281>
- Pérez-Bilbao, J., & Fidalgo, M. (1995). Job satisfaction: Overall job satisfaction scale. *Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*.
- Puffer, J. C., Knight, H. C., O'Neill, T. R., Rassolian, M., Bazemore, A. W., Peterson, L. E., & Baxley, E. G. (2017). Prevalence of burnout in board certified family physicians. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, 30(2), 125-126. <https://doi.org/10.3122/jabfm.2017.02.160295>
- Puhanić, P., Erić, S., Talapko, J., & Škrlec, I. (2022). Job Satisfaction and Burnout in Croatian Physiotherapists. *Healthcare*, 10(5), 905. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050905>
- Rojero, R. F. (2022). Work-Family Conflicts and Family-Work Conflicts among Police Professionals: Implications to Law Enforcement Services. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 11(4), 640-663.
- 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). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Sánchez-Pujalte, L., Navarro, D., Etchezahar, E., & Gómez, T. (2021). Teachers' burnout during COVID-19 pandemic in Spain: Trait emotional intelligence and socioemotional competencies. *Sustainability*, 13(13), 7259. <https://doi.org/10.3390/su13137259>

- Shariatpanahi, G., Asadabadi, M., Rahmani, A., Effatpanah, M., & Ghazizadeh, G. (2022). The impact of emotional intelligence on burnout aspects in medical students: Iranian research. *Education Research International*, 1-7. <https://doi.org/10.1155/2022/5745124>
- Stadtler, H., & Neigh, G. N. (2023). Sex Differences in the Neurobiology of Stress. *The Psychiatric Clinics of North America*, 46(3), 427-446. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2023.04.002>
- Tang, X., & Li, X. (2021). Role Stress, Burnout, and Workplace Support Among Newly Recruited Social Workers. *Research on Social Work Practice*, 31(5), 529-540. <https://doi.org/10.1177/1049731520984534>
- Valor-Segura, I., Navarro-Carrillo, G., Extremera, N., Lozano, L.M., García-Guiu, C., Roldán-Bravo, M.I., & Ruiz-Moreno, A. (2020) Predicting Job Satisfaction in Military Organizations: Unpacking the Relationship Between Emotional Intelligence, Teamwork Communication, and Job Attitudes in Spanish Military Cadets. *Frontiers In Psychology*, 11. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00875>
- Wray, C. A., & Jarrett, S. B. (2019). The relationship between burnout and suicidal ideations among Jamaican police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 21(3), 181-189. <https://doi.org/10.1177/1461355719856026>

Anexos

Anexo A. Consentimiento informado.

Desde el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Granada estamos realizando esta investigación con el objetivo de conocer ciertas actitudes laborales. Para ello, sólo debe realizar una encuesta online de unos 10-15 minutos de duración. Es importante recordarle que su participación es voluntaria y que todas sus respuestas son anónimas y confidenciales. Por ello le pedimos que responda de manera sincera a las cuestiones que se le irán planteando. Aunque le estamos muy agradecidos/as por su colaboración contestando este cuestionario, no se sienta obligado/a hacerlo. Si lo considera, en cualquier momento puede dejar de contestar. Por favor, responda a todas las preguntas en el orden que se presentan. Su colaboración es muy importante.

Si tiene alguna duda sobre este cuestionario puede ponerse en contacto con la responsable *Marta Regén Núñez* (martaregen02@correo.ugr.es)

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Título del estudio: "Actitudes laborales en trabajadores/as de la Guardia Civil"

NOMBRE O CÓDIGO DEL ESTUDIO

MR_TFG_GC

Investigadores/as responsables

Marta Regén Núñez

Inmaculada Valor Segura

Lea esta información detenidamente: Se solicita su participación voluntaria en un estudio que se enmarca en el proyecto de una Beca de Colaboración con el departamento de Psicología Social, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. El Comité de Ética de la Universidad de Granada ha aprobado la realización de este proyecto con el código: 3922/CEIH/2023. Antes de participar en el estudio, por favor lea la información que le proporcionamos a continuación para comprender lo que implica su participación.

Información sobre el estudio y su participación en el mismo:

- **¿Cuál es el objetivo del estudio?**

El objetivo de este estudio es recoger información sobre distintas actitudes laborales. El estudio se realiza de forma online a través de la plataforma electrónica Qualtrics.

- **¿Qué procedimientos llevaré a cabo?**

Este estudio consistirá en responder a un cuestionario online de una duración total aproximada de 10-15 minutos.

- **¿Tiene algún inconveniente participar en el estudio?**

No, la participación en el estudio no implica efecto adverso alguno, más allá del cansancio momentáneo que pueda experimentarse durante la realización del cuestionario.

- **¿Se me realizará algún tipo de evaluación médica o psicológica?**

No, la participación en el estudio no incluye ninguna evaluación clínica; solamente será de ayuda en la producción de datos científicos.

- **¿Tiene algún beneficio participar en el estudio?**

Sí, sus respuestas contribuirán a la investigación científica de cuestiones sociales de interés general para la sociedad española y la comunidad científica internacional. Dado que la investigación en el ámbito de la profesión de la Guardia Civil y, en general, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, es escasa, esta investigación puede contribuir a la obtención de información en este campo y, por ende, favorecería a la necesidad de tomar en consideración la importancia de este oficio y de los factores que afectan a su desempeño.

- **Confidencialidad**

Todas sus respuestas serán anónimas y se almacenarán en formato electrónico en un repositorio institucional. Ninguna información recolectada en el estudio podrá identificarle personalmente. Los resultados derivados de este estudio se utilizarán exclusivamente para fines de investigación científica y podrán ser presentados en revistas o eventos académicos, sin perjuicio del compromiso de confidencialidad y no repercutirán negativamente en ningún aspecto de su trabajo. La participación en este estudio

es voluntaria, de modo que no tiene que participar si usted no lo desea. La investigadora se compromete a respetar la intimidad de los datos recabados de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales.

• **Acuerdo de participación en el estudio**

Este documento contiene información para que usted pueda decidir si desea participar en este estudio. Si tiene alguna pregunta, por favor contacte con las encargadas del estudio antes de dar su consentimiento a participar. Le recordamos que su participación en este estudio es voluntaria, y no tiene que hacerlo si usted no lo desea.

información básica sobre protección de sus datos personales aportados	
Responsable	Universidad de Granada
Legitimación	La Universidad de Granada se encuentra legitimada para tratar sus datos en base a los arts. 6.1 a) del RGPD: El interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos.
Finalidad	Gestión de las encuestas y sondeos de la Universidad de Granada.
Destinatarios	No se prevén destinatarios
Derechos	Tiene derecho a solicitar el acceso, oposición, rectificación, supresión o limitación del tratamiento de sus datos, tal y como se explica en la información adicional
Información adicional	Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente enlace: https://secretariageneral.ugr.es/pages/proteccion_datos/leyendas-informativas/_img/informacionadicionalencuestas/%21

Indique a continuación si ha comprendido las condiciones del estudio y si acepta participar en el mismo:

- Previa lectura de la información sobre el tratamiento de datos que me han facilitado, **doy** mi consentimiento para el tratamiento de mis datos personales y **ACEPTO** participar en esta investigación.
- Previa lectura de la información sobre el tratamiento de datos que me han facilitado, **NO** doy mi consentimiento para el tratamiento de mis datos personales y **NO ACEPTO** participar en esta investigación.

Anexo B. Cuestionario distribuido.

En primer lugar le pedimos que nos facilite algunos datos sociodemográficos. Recuerde que el cuestionario es anónimo y sus fines están exclusivamente relacionados con la investigación. Ninguna de estas preguntas servirá para identificarle.

¿Cuál es su sexo?

- Hombre
- Mujer
- Otro

¿Cuál es su edad? (Escriba únicamente el número, por ejemplo: 40)

Indique a continuación su estado civil

- Soltero/a
- En una relación estable
- Divorciado/a
- Viudo/a

¿Tiene hijos/as?

- Sí
- No

Sólo en caso de haber respondido de manera afirmativa en la pregunta anterior, indique cuántos hijos tiene a continuación (Escriba únicamente el número, por ejemplo: 2)

¿Tiene usted personas a su cargo? (Hijos/as, hermanos/as, padres/madres...)

- Si
- No

**Indique a continuación el número de años que lleva trabajando en la Guardia Civil
(Antigüedad en la Guardia Civil)**

Indique en qué nivel jerárquico se encuentra en la Guardia Civil

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Guardia Civil | <input type="radio"/> Capitán |
| <input type="radio"/> Cabo | <input type="radio"/> Comandante |
| <input type="radio"/> Cabo Primero | <input type="radio"/> Teniente Coronel |
| <input type="radio"/> Sargento | <input type="radio"/> Coronel |
| <input type="radio"/> Sargento Primero | <input type="radio"/> General de Brigada |
| <input type="radio"/> Brigada | <input type="radio"/> General de División |
| <input type="radio"/> Subteniente | <input type="radio"/> Teniente General |
| <input type="radio"/> Teniente | |

¿Es usted responsable de supervisar a otros trabajadores/as?

- Si
 No

Seleccione su especialidad

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Servicio aéreo | <input type="radio"/> Automovilismo |
| <input type="radio"/> Unidad Especial de Intervención (UEI) | <input type="radio"/> Servicio de Protección de la Naturaleza (SEPRONA) |
| <input type="radio"/> Servicio Fiscal | <input type="radio"/> Intervención de Armas |
| <input type="radio"/> Tráfico | <input type="radio"/> Armamento |
| <input type="radio"/> Servicio Cinológico | <input type="radio"/> Servicio de Desactivación de Explosivos y Defensa (TEDAX-NRBQ) |
| <input type="radio"/> Policía Judicial | <input type="radio"/> Grupos de Apoyo en Tecnologías de la Información (GATI) |
| <input type="radio"/> Actividades subacuáticas | <input type="radio"/> Grupo Rural de Seguridad (GRS) |
| <input type="radio"/> Subsuelo | <input type="radio"/> Servicio de Montaña |
| <input type="radio"/> Seguridad Ciudadana | |
| <input type="radio"/> Grupo de Acción Rápida (GAR) | |

- Servicio Marítimo (SEMAR) Central Operativa de Servicios (COS)
 Ecuestre
 Información
 Unidad de Protección y Seguridad de Edificios (UPROSE)

Por favor, a continuación, exprese su grado de acuerdo/desacuerdo con cada enunciado:

	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
El tipo de trabajo que hago me frustra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El trabajo que tengo que realizar cada día es más de lo que es posible realizar en una jornada laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy desbordado/a por mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy hartado/a de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Al final de la jornada laboral estoy agotado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Al final de la jornada me siento satisfecho/a con el trabajo realizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Al iniciar la jornada laboral me da la sensación de que nunca he salido de trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que ya no puedo más	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Me cuesta iniciar cada jornada laboral	<input type="radio"/>				
Me gusta compartir ciertos momentos de ocio con mis compañeros/as de trabajo	<input type="radio"/>				
Me gusta mi trabajo	<input type="radio"/>				
Me gusta relacionarme con mis compañeros/as de trabajo	<input type="radio"/>				
Me preocupo por las personas que acuden a mí en mi trabajo	<input type="radio"/>				
Estoy quemado/a por mi trabajo	<input type="radio"/>				
Me siento cansado/a en el trabajo	<input type="radio"/>				
Me siento orgulloso/a de mi trabajo	<input type="radio"/>				
Me siento realizado/a en mi trabajo	<input type="radio"/>				
Mi trabajo hace que me sienta importante	<input type="radio"/>				
Mi trabajo me decepciona	<input type="radio"/>				
Nada de lo que hago merece la pena	<input type="radio"/>				
No he conseguido los logros que me había propuesto al comenzar en mi puesto de empleo	<input type="radio"/>				

Pienso que trabajo demasiado	<input type="radio"/>				
Sentirme cercano a mis compañeros/as facilita mi labor	<input type="radio"/>				
Soy capaz de comprender a las demás personas	<input type="radio"/>				
Soy capaz de comprender las emociones de las personas a las que va dirigido mi trabajo	<input type="radio"/>				
Soy capaz de comprender las emociones de los compañeros/as de trabajo	<input type="radio"/>				

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las alternativas que se le presentan el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo:

El modo en que tu empresa está gestionada	<input type="radio"/>						
La atención que se presta a las sugerencias que haces	<input type="radio"/>						
Tu horario de trabajo	<input type="radio"/>						
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	<input type="radio"/>						
Tu estabilidad en el empleo	<input type="radio"/>						

A continuación, sólo debe responder sobre los **problemas recientes**, no sobre los que tuvo en el pasado. Es importante intente contestar TODAS las preguntas.

¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?

- Mejor** que lo habitual
- Igual** que lo habitual
- Peor** que lo habitual
- Mucho peor** que lo habitual

	No, en absoluto 0	No más que lo habitual 1	Bastante más que lo habitual 2	Mucho más que lo habitual 3
¿Ha tenido la sensación de que necesitaba reconstituyente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha sentido agotado/a y sin fuerzas para nada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido sensación de que estaba enfermo/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha padecido dolores de cabeza?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si está leyendo esto marque 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha notado constantemente agobiado/a y en tensión?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido sensación de que todo se le viene encima?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha notado nervioso/a y “a punto de explotar” constantemente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Se las ha arreglado para mantenerse ocupado/a y activo/a?

- Más activo** que lo habitual
- Igual** que lo habitual
- Bastante menos** que lo habitual
- Mucho menos** que lo habitual

¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?

- Menos** tiempo que lo habitual
- Igual** que lo habitual
- Más** tiempo que lo habitual
- Mucho más** tiempo que lo habitual

¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?

- Mejor** que lo habitual
- Igual** que lo habitual
- Peor** que lo habitual
- Mucho peor** que lo habitual

¿Se ha sentido satisfecho/a con su manera de hacer las cosas?

- Más satisfecho** que lo habitual
- Igual** que lo habitual
- Menos satisfecho** que lo habitual
- Mucho menos satisfecho** que lo habitual

¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?

- Más útil** de lo habitual
- Igual** de útil que lo habitual
- Menos útil** de lo habitual
- Mucho menos útil** de lo habitual

¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

- Más** que lo habitual
- Igual** que lo habitual
- Menos** que lo habitual
- Mucho menos** que lo habitual

¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?

- Más** que lo habitual
- Igual** que lo habitual
- Menos** que lo habitual
- Mucho menos** que lo habitual

	No, en absoluto 0	No mas que lo habitual 1	Bastante más que lo habitual 2	Mucho más que lo habitual 3
¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Ha pensado en la posibilidad de “quitarse de en medio”?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha notado que desea estar muerto/a y lejos de todo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?

- Claramente **no**
- Me parece que no
- Se me ha cruzado por la mente
- Claramente, **lo he pensado**

