

Diferencias en Burnout y Engagement en la Policía Local en función de las horas y el turno de trabajo

*Valero-Sánchez, E., Solanes-Puchol, A., Martín del Río, B. y García-Selva, A



*Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante



Departamento Ciencias del Comportamiento y Salud Universidad Miguel Hernández de Elche
Grupo investigación Salud Ocupacional (<http://salud-o.umh.es>)

Introducción

Los agentes de policía están sujetos a factores estresantes propios de su actividad profesional. Sin embargo, las variables relacionadas con la organización del trabajo también constituyen una fuente de estrés laboral para este colectivo (Burke & Mikkelsen, 2006). La configuración horaria del trabajo, la cual suele incluir largas jornadas y una distribución rotativa e irregular, ha demostrado jugar un papel importante en la salud ocupacional de estos trabajadores. La exposición crónica a estos estresores ocupacionales puede llevar a la experimentación de burnout (Wolter et al., 2019) y disminuir el engagement de estos profesionales (Rothmann, 2008). El presente estudio tiene por objetivo analizar la relación entre el número de horas semanales y los horarios con los niveles de burnout y de engagement en un grupo de policías de la provincia de Alicante

Resultados

En función de las horas trabajadas, se producen diferencias significativas en las dimensiones de **agotamiento emocional** ($H=6.01$, $p=.014$), **despersonalización** ($H=11.10$, $p=.001$) y **eficacia profesional** ($H=8.37$, $p=.004$) del burnout.

Los policías con más de 40 horas muestran mayor agotamiento emocional ($U=669.50$, $p=.014$), mayor despersonalización ($U=595.50$, $p=.002$) y menor eficacia profesional ($U=615.50$, $p=.004$).

En cuanto al horario de trabajo, únicamente existen diferencias significativas en la dimensión de **vigor** del engagement en función de los horarios ($H=9.14$, $p=.028$), siendo los policías con horario fijo los que experimentan mayor vigor ($U=20.00$, $p=.004$).

Conclusiones

Los policías que trabajan un mayor número de horas semanales experimentan mayor **agotamiento emocional**, mayor **despersonalización** y menor **eficacia profesional** que aquellos que trabajan entre 24 y 40 horas. Por otra parte, los policías con horarios rotatorios experimentan menor **vigor**. Considerando al engagement como el constructo opuesto al burnout (Taris et al., 2017), se puede afirmar que los policías con un mayor número de horas y horario rotatorio estarán expuestos a un mayor riesgo para su salud.

Aunque el trabajo por turnos es inevitable en la profesión de policía, estos datos contribuyen a explorar la optimización de las horas de trabajo y la organización de los horarios para reducir el nivel de agotamiento de este colectivo y mejorar su salud y rendimiento.

Metodología

Muestra

95 policías locales; 93 hombres (98%); edad media: 40.86 (DT = 7.78).

Variables

Burnout: agotamiento emocional, eficacia profesional, cinismo.

Engagement: vigor, dedicación y absorción

Horas de trabajo semanales: 24 a 40, más de 40

Turno de trabajo: fijo, rotatorio

Instrumentos

Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) (Maslach et al., 1996; Salanova et al., 2000).

Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002).

Análisis estadísticos

Kruskal-Wallis y Mann-Whitney

	N	Min	Max	M	DE	Rm*	U	Z	p
Agotamiento emocional									
De 24 a 40 horas	65	0.20	6.00	2.31	1.45	43.30	669.50	-2.45	.014
Más de 40 horas	30	0.40	4.40	3.09	1.25	58.18			
Despersonalización									
De 24 a 40 horas	65	0.0	5.00	2.18	1.29	42.16	595.50	-3.04	.002
Más de 40 horas	30	0.20	4.40	2.97	1.20	60.65			
Eficacia profesional									
De 24 a 40 horas	65	2.33	6.00	4.11	0.94	53.53	615.50	-2.89	.004
Más de 40 horas	30	2.17	5.67	3.61	0.73	36.02			
Vigor									
Horario fijo	16	2.50	6.00	4.32	0.96	57.63	20.00	-1.54	.004
Horario rotatorio	79	2.50	6.00	3.83	0.87	46.05			

*Rm = Rango promedio

Referencias

- Burke, R. J. & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 13(1), 64-83.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *MBI: the maslach burnout inventory: manual*, (3rd edn). Consulting Psychologists Press.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Taris, T., Ybema, J. & Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5, 3-11.
- Wolter, C., Santa Maria, A., Wörfel, F., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D. & Renneberg, B. (2019). Job Demands, Job Resources, and Well-being in Police Officers: a resource-oriented approach. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(1), 45-54.