

Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal

Esther Torres Álvarez, Xabier San Sebastián, Roberto Ibarretxe y J. M. Zumalabe
Universidad del País Vasco

El principal objetivo de este estudio empírico es el de identificar y analizar un conjunto de estresores ocupacionales y organizacionales asociados a la autopercepción del estrés laboral, así como el distrés asociado en términos de síntomas de somatización, hostilidad y depresión, en una muestra de Policías Municipales de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). Para evaluar los estresores se construyó un cuestionario de 65 ítems que se administró a una muestra de 353 sujetos. Con el análisis factorial exploratorio y confirmatorio se identificaron cinco estresores: desempeño de rol, gestión de personal, estilo de dirección, imagen y credibilidad y sobrecarga de trabajo. Los coeficientes de consistencia interna de los estresores y del cuestionario total fueron satisfactorios. El distrés se evaluó con las tres subescalas pertinentes del cuestionario SCL-90-R. Las ecuaciones estructurales confirman la función predictora de los estresores sobre el distrés. Los resultados están en la misma línea de estudios anteriores.

Self-perceived of laboral stress and distress: an empirical study in the local police. The aim of this empirical study was to identify and analyse a set of occupational and organisational stressors associated with self-perceived of stress, as well as the distress understood as depression, hostility and somatic symptoms, in a local police sample of the Basque Country (Spain). A questionnaire of 65 items has been elaborated to evaluate the stress, and was applied to 353 polices. By exploratory and confirmatory factorial analysis were isolated five stressors: role performance, personnel management, management style, image and credibility and overwork. The internal consistency coefficients achieved was satisfactory for the five stressors and for the global questionnaire. The distress was evaluated by the questionnaire SCL-90-R. By structural equations was confirmed the predictive power of stressors over distress. The outcomes confirm previous studies about the nature of stressors as well as their relationships with the distress.

La literatura sobre las causas y los efectos del estrés laboral en el colectivo profesional de policías es relativamente escasa, si tenemos en cuenta que los primeros estudios se producen hace más de tres décadas (Symonds, 1970). Asimismo, se puede afirmar que el grado de conocimiento adquirido, como resultado de la investigación, sobre los distintos factores determinantes del proceso de estrés es más bien pobre, conclusiones a las que llegan, entre otros, Hart, Wearing y Headey (1995).

La identificación de los estresores más importantes de esta ocupación profesional es una tarea compleja y que suscita mucha controversia entre los investigadores. Para algunos de ellos (Violanti, 1985; Martelli, Waters y Martelli, 1989), los estresores específicos del trabajo de policía se diferencian en organizacionales e inherentes. Los estresores organizacionales hacen referencia a los producidos por la administración y gestión policial, mientras que los inherentes son los derivados de su actividad habitual que resultan

perjudiciales para su salud física y psicológica, como pueden ser la exposición al peligro y la violencia. Por otra parte, autores como Brown y Campbell (1994) clasifican las fuentes de riesgo de estrés en cuatro grupos: organizacionales o de gestión, inherentes al desempeño de tareas, relacionados con la comunidad y los relacionados con el sistema judicial.

El trabajo de policía ha sido citado en la literatura como una ocupación inherentemente estresante (Cooper, Davidson y Robinson, 1982; Kroes, 1985; Reese, 1986) e incluso algunos investigadores (Axelbred y Valle, 1981) sugieren que los niveles de estrés experimentados por los policías son comparativamente superiores a los de la mayoría de las profesiones. Sin embargo, otros estudios y revisiones sobre el tema (Malloy y Mays, 1984; Brown y Campbell, 1994) matizan las afirmaciones anteriores y no observan la misma evidencia empírica.

El modelo conceptual de estrés ocupacional de la policía municipal que hemos seguido se basa en los planteamientos de Marmot y Madge (1987), que ya ha sido utilizado anteriormente en la investigación del estrés laboral de los policías (Brown y Campbell, 1990). En este modelo, se considera un estresor a la potencial fuente externa que provoca una reacción individual adversa; el estrés es definido como la autopercepción del impacto negativo derivado de la exposición a un estresor; y el distrés es la experiencia

Fecha recepción: 28-3-01 • Fecha aceptación: 27-9-01

Correspondencia: Esther Torres Álvarez

Facultad de Psicología

Universidad del País Vasco

20018 San Sebastián (Spain)

E-mail: psptoale@ss.ehu.es

de síntomas negativos específicos, tales como la hostilidad y la depresión.

En la literatura revisada, el colectivo de policías municipales aparece como parte de muestras más amplias de policías, y no es tratado de forma diferenciada en los análisis. Si bien esta profesión presenta semejanzas evidentes respecto a otros colectivos de policía, y por tanto las conclusiones de la investigación sobre el estrés también podrían ser parcialmente válidas para ellos, creemos que las particularidades sobre su ámbito local de trabajo, organización, condiciones, funciones y tareas hacen que sea necesario el estudio específico de la realidad del proceso de estrés laboral en este colectivo.

Los objetivos principales del presente trabajo consisten en identificar las fuentes de estrés laboral autopercibidas por los policías municipales en una muestra de la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.), así como en analizar el distrés asociado a dichos estresores. Los estresores traumáticos no se han considerado, por ejemplo los derivados de atender una catástrofe natural, por ser circunstancias que ocurren raramente y no ser rutinarias en su actividad laboral.

Metodología

Sujetos

Respondieron al cuestionario 353 sujetos (15%) pertenecientes a distintos centros de policía local de la C.A.P.V., fueron válidos 336. De éstos, el 89,7% eran varones y el 10,3% mujeres, con una media de edad de 39 años, y una experiencia profesional de 13 años. Con relación al nivel de estudios, el 32,7% tiene estudios de Formación Profesional, de Bachiller el 29,1%, de Primaria el 16,7%, titulación Media tiene el 12,3% y titulación superior el 8,4%.

Instrumentos

Para determinar el nivel de estrés de los sujetos se construyó el cuestionario Estrés Laboral Policía Municipal (ELPM) compuesto de 65 ítems que recogen los distintos tipos de estresores citados anteriormente. Los ítems son tipo Likert con cuatro categorías de respuesta, desde nunca que tiene valor 0, hasta mucho con valor 3. Con el cuestionario se obtienen las puntuaciones de los estresores y una puntuación de estrés global que describe el estrés percibido por los sujetos.

El distrés ha sido medido con tres subescalas del inventario autoevaluativo SCL-90-R (Symptom Check List-90-Revised), creado por Derogatis (1983) y adaptado al castellano por González de Rivera, et al. (1989): depresión (13 ítems), hostilidad (6 ítems) y somatización (12 ítems) (Torres, San Sebastián, Ibarretxe y Zumalabe, 2000). El individuo valora la intensidad del síntoma que presenta el ítem en una escala de cinco categorías, desde ausencia total del síntoma valorado con 0 hasta máxima intensidad del síntoma valorada con 4.

Procedimiento

Se realizó un estudio piloto de los ítems con 15 policías municipales pertenecientes a distintos centros de la Comunidad Autónoma. También, con los mismos sujetos se mantuvo una entrevista no estructurada sobre las situaciones potencialmente estresantes

para el colectivo. En la versión original el cuestionario constaba de 65 ítems, que en las sucesivas revisiones ha quedado reducido a 48 ítems.

Para llevar a cabo la investigación, el coordinador del equipo presentó el proyecto al responsable de cada centro de trabajo y obtuvo su consentimiento y compromiso para la realización del estudio. La batería completa se entregó en un sobre cerrado a los responsables de cada centro, quienes se comprometieron a entregarlos a la plantilla y a su posterior recogida. La colaboración de los sujetos fue totalmente voluntaria y desinteresada.

Análisis

La estructura factorial del cuestionario ELPM se evaluó por medio de un análisis factorial exploratorio. Se estimó la consistencia interna de los factores resultantes del análisis, estadísticos descriptivos, y el nivel o intensidad de cada factor/estresor en la muestra. Estos análisis se realizaron con el paquete estadístico SPSSWIN 9.0.

Por otro lado, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio de los ítems para ratificar el modelo obtenido en el exploratorio. Seguidamente se repitió el análisis confirmatorio con los factores resultantes para comprobar que miden la dimensión estrés. Por último, se probó el poder predictivo de los estresores sobre el distrés. En estos análisis se utilizó el programa LISREL 8.30 (Jöreskog & Sörbon, 1993). En todos los modelos se empleó el método de estimación de máxima verosimilitud para analizar la matriz de correlaciones. Entre las numerosas medidas de bondad de ajuste que ofrece el programa, las más utilizadas para verificar el ajuste del modelo observado y reproducido son el test de χ^2 , aun cuando este estadístico está fuertemente influido por el tamaño de la muestra (Bentler y Bonnet, 1980; Mulaik, James, Alstine, Bennett, Lind y Stilwell, 1989). Investigadores como Browner y Cruceck (1993) proponen considerar el promedio de los residuales (RMR) y el promedio de los residuales estandarizados (RMSEA) por proporcionar un mejor índice de ajuste.

Otros indicadores de ajuste relativo son el índice de bondad de ajuste (GFI) y el índice de bondad de ajuste corregido a los grados de libertad del modelo (AGFI), éste está menos afectado por el tamaño de la muestra (Marsh, Balla y McDonald, 1988). Los indicadores independientes del tamaño de la muestra son el NNFI (Tucker y Lewis, 1973) y el PNFI y PGFI, los cuales comparan el modelo con otro independiente. Otro índice empleado es el cociente entre χ^2 y los grados de libertad. Es difícil su interpretación, pero autores como Wheaton, Muthen, Alwin y Summers (1977) consideran que un cociente de 5 es un ajuste razonable, y según Brooke, Russell y Price (1988) consideran que 2 es un ajuste excelente.

Resultados

En primer lugar, de la versión original de 65 ítems se retiraron 14 por presentar baja homogeneidad ($r_{ii} < 0.30$) y fiabilidad. A los 51 ítems restantes se les aplicó un análisis factorial exploratorio, con el método de extracción de máxima verosimilitud y rotación varimax de Kaiser, utilizando como criterio para la asignación de los ítems a los factores una carga factorial igual o superior a 0,35. La prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 10.271,567$; $p < 0,001$) y el coeficiente de KMO (0,934) nos permiten aceptar que las variables de Fuentes de Estrés no eran independientes.

En esta primera exploración resultaron 10 factores con valor propio mayor a uno, que explicaban el 67,8% de la varianza total. Tres ítems presentaban una saturación inferior a 0.35 en todos los factores, por lo que se retiraron y el cuestionario quedó reducido a 48 ítems. En el anexo I se muestra un resumen de cada ítem. En cuanto al número de factores a conservar se ha seguido el criterio de Scree-test de Cattell (1966). El gráfico muestra que los ítems se agrupan fundamentalmente en cinco factores. La tabla 1 muestra la asignación de cada ítem a los factores y las saturaciones. Con los cinco factores se explica el 46,16% de la varianza total.

1. *Desempeño de Rol*: se refiere a la ambigüedad y el conflicto de rol. Cuando el individuo no dispone de la suficiente información para desempeñar su rol y cuando recibe demandas incompatibles respectivamente. Está formado por 14 ítems (1, 2, 3,

4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 27) y explica el 10,55% de la varianza. Los ítems 11, 12 y 13 también presentan saturaciones significativas en el segundo factor, el 27 en el tercero y los ítems 6 y 7 en el cuarto.

2. *Gestión de personal*: lo componen 15 ítems relativos a la adecuación al puesto, a promoción, salario, formación, etc. (11, 12, 13, 19, 22, 28, 35, 47, 48, 49, 50, 52, 54, 62, 63) que explican el 9,869% de la varianza. De estos tres (11, 12 y 13) están en el primero; los ítems 28, 35, 47 y 48 son compartidos con el factor tercero y el 52 con el quinto.

3. *Estilo de Dirección*: este factor hace referencia a la influencia del liderazgo y la forma de aplicarlo. Está formado por 14 ítems (13, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 40, 44, 45, 46, 47, 48) que explican el 9,66% de la varianza. Los ítems el 28, 35, 47 y 48 también saturan en el factor segundo, el 27 con el primero y el 40 con el quinto.

4. *Imagen y Credibilidad*: explica la credibilidad e imagen de la propia institución ante la ciudadanía, el sistema judicial y otros agentes sociales con los que interactúa. Agrupa ocho ítems (6, 7, 55, 56, 57, 58, 59, 60) que explican el 8,58% de la varianza, de los cuales el 6 y 7 se solapan con el primer factor.

5. *Sobrecarga de trabajo*: este factor hace referencia básicamente al exceso de trabajo y la premura de tiempo para realizarlo. Lo forman 10 ítems (32, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 52, 53) que explican el 7,49% de la varianza total y de ellos el 52 y el 40 se solapan con los factores segundo y tercero respectivamente.

Las características psicométricas que presentan cada estresor y el cuestionario total pueden considerarse como muy aceptables. El índice de homogeneidad de los ítems está en todos los casos por encima de 0,30 y las correlaciones inter-ítems de las cinco subescalas y del cuestionario completo varían entre 0,3324 y 0,4965. La consistencia interna de los cinco estresores y del instrumento global se estimó con el coeficiente α de Cronbach y presentan valores que varían entre 0,86 y 0,96.

La tabla 2 muestra los estadísticos descriptivos de cada estresor y la consistencia interna.

Los resultados obtenidos del análisis factorial confirmatorio del modelo de cinco factores y el modelo unifactorial se presentan en la tabla 3. Se observa que el modelo de un factor representa mejor los datos observados. El cociente $\chi^2 / g.l.$ está dentro de los criterios indicados, el promedio de residuos (RMSEA y RMR), en ambos casos es inferior a 0,1 y los índices GFI, AGFI y NNFI tienen valores cercanos a 1, siendo en los dos casos aceptables.

Tabla 1
Saturaciones de los ítems y asignación a los factores

	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5
ITEM 2	,755				
ITEM 3	,702				
ITEM 1	,607				
ITEM 5	,585				
ITEM 4	,515				
ITEM 9	,497				
ITEM 8	,478				
ITEM 11	,440	,371			
ITEM 14	,420				
ITEM 6	,414			,355	
ITEM 50		,660			
ITEM 49		,630			
ITEM 19		,628			
ITEM 13	,354	,484	,363		
ITEM 12	,358	,484			
ITEM 22		,474			
ITEM 54		,472	,403		
ITEM 48		,446			
ITEM 63		,399			
ITEM 62		,372			
ITEM 45			,638		
ITEM 29			,614		
ITEM 46			,613		
ITEM 35		,405	,563		
ITEM 28		,355	,532		
ITEM 26			,512		
ITEM 27	,367		,505		
ITEM 44			,461		
ITEM 30			,454		
ITEM 47		,412	,453		
ITEM 31			,400		
ITEM 40			,398		,355
ITEM 56				,823	
ITEM 55				,792	
ITEM 57				,663	
ITEM 58				,544	
ITEM 60				,544	
ITEM 59				,497	
ITEM 7	,366			,433	
ITEM 37					,655
ITEM 38					,624
ITEM 39					,604
ITEM 36					,532
ITEM 53					,506
ITEM 52					,503
ITEM 43		,363			,410
ITEM 42					,396

Tabla 2
Ítems por factor, media, desviación típica y fiabilidad de cada factor

Factores	Ítems	M	Sd	α
DR	14	22,87	8,83	,905
GP	15	21,31	10,08	,907
ED	14	19,81	9,87	,920
IC	8	11,48	5,93	,873
ST	10	13,65	6,52	,859
Estrés Global	48	68,88	27,81	,960

DR=Desempeño de rol; GP= Gestión personal;
ED= Estilo dirección; IC= Imagen-Credibilidad
ST= Sobrecarga de Trabajo

La interdependencia existente entre los cinco factores queda reflejada en las altas correlaciones significativas ($p < 0,05$) que se observan en la matriz Phi (ϕ) de la tabla 4. Estos resultados facilitan la interpretación de la puntuación total del cuestionario como expresión del concepto estrés ocupacional.

Por otro lado, el poder predictivo de los estresores sobre el estrés y sus tres indicadores (somatización, depresión y hostilidad) se comprobó empíricamente con la regresión multivariable.

La tabla 5 muestra la correlación múltiple al cuadrado asociada a cada una de las ecuaciones estructurales (R^2). Las varianzas residuales oscilan según los casos entre 37% y el 73%, lo que significa que las variables criterio se podrían explicar por otras causas distintas de los estresores.

Las variables depresión y hostilidad dependen, aunque de forma no muy intensa, de imagen y sobrecarga en la dirección que se esperaba, es decir, a más percepción de sobrecarga y menos de credibilidad más depresión y hostilidad. La variable somatización depende de gestión y sobrecarga de trabajo. Así pues, el factor sobrecarga de trabajo es el que más predice significativamente los índices de estrés. La tabla 6 muestra los efectos directos de las variables predictoras sobre las variables criterio.

Considerando el estrés como la globalidad de los tres síntomas de estrés la regresión estrés-estrés permite comprobar un acepta-

ble nivel de predicción de estrés sobre los síntomas. En la tabla 7 se presentan los resultados.

V.D.	DR	GP	ED	IC	ST
Soma	-0,052	0,432*	-0,137	0,092	0,220*
Depre	-0,042	0,150	-0,009	0,246*	0,400*
Hosti	-0,016	0,113	-0,108	0,220*	0,386*

* $p < 0,05$; DR=Desempeño de rol; GP= Gestión personal; ED= Estilo dirección; IC= Imagen-Credibilidad; ST= Sobrecarga de Trabajo

V.D.	γ	R^2	p
DISTRÉS	0,8421	0,4149	0,05

Discusión

Con base a los resultados del estudio podemos indicar que el cuestionario/autoinforme ELPM muestra propiedades psicométricas aceptables, tanto considerando cada uno de los factores, como el cuestionario en su totalidad. Los estresores percibidos por los policías municipales coinciden principalmente con características genéricas a otras organizaciones. El desempeño de rol, el estilo de dirección, la gestión de personal y la sobrecarga de trabajo son fuentes de estrés que ocurren también en otras organizaciones y no son específicas de la policía municipal. La fuente de estrés proveniente de la imagen y credibilidad de la institución contiene un aspecto común a otras organizaciones, como son las relaciones con la ciudadanía, y un aspecto específico que hace referencia a la relación con el Sistema Judicial y con otras Policías. El hecho de que los estresores percibidos por los policías municipales provengan principalmente de factores organizacionales y de gestión confirman estudios como los de Brown y Campbell (1990) y Biggan, Power, McDonald, Carcary, y Moodie (1997).

Los resultados indican que existe una relación directa positiva entre el estrés percibido y el estrés psicológico. Esta importante relación entre el estrés y sus efectos van en la línea de estudios como los de Brown et al. (1996) y en la confirmación del modelo de Marmot y Madge (1987). El efecto directo en los tres síntomas de estrés por parte de los distintos estresores se constata únicamente en el caso de la sobrecarga de trabajo, que predice además de manera importante los síntomas de depresión y hostilidad de los policías municipales; estos dos síntomas también son explicados por la imagen y credibilidad de la institución. Las prácticas de gestión de personal de la organización predicen de manera importante el grado de somatización de los policías municipales. Es interesante resaltar que el estrés de rol y el de estilo de dirección no tienen incidencia en el estrés de los sujetos.

En cuanto a la utilización de los resultados como ideas útiles para posibles intervenciones, los datos sugieren que una mejor organización del trabajo a realizar por los policías municipales y una mejora en la imagen y credibilidad de la institución pueden ser efectivas para la disminución del estrés laboral.

Modelo	χ^2	g.l.	χ^2 /g.l.	RMSEA	RMR
5 factores	3854,15	1060	3,64	0,089	0,074
Un factor	2,99	1	2,99	0,077	0,006

Modelo	GFI	AGFI	NNFI	PNFI	PGFI
5 factores	0,735	0,690	0,853	0,405	0,375
Un factor	0,996	0,946	0,984	0,09	0,066

	DR	GE	ED	IC	ST
DR	1.000				
GP	0.752	1.000			
ED	0.753	0.871	1.000		
IC	0.668	0.699	0.665	1.000	
ST	0.679	0.713	0.709	0.677	1.000

DR=Desempeño de rol; GP= Gestión personal; ED= Estilo dirección; IC= Imagen-Credibilidad; ST= Sobrecarga de Trabajo

V.D.	R^2	p
SOMATIZACIÓN	0,2629	0,05
DEPRESIÓN	0,4385	0,05
HOSTILIDAD	0,2933	0,05

Agradecimientos

Este trabajo ha sido financiado con la ayuda UPV/109.231-HA 138/98 de la Universidad del País Vasco.

Anexo I

Estrés Laboral Policía Municipal (ELPM)

(La numeración de los ítems corresponde al lugar que ocupaban en el cuestionario original de 65 ítems)

- | | |
|--|--|
| 1. Falta de información suficiente | 35. No tener reconocimiento de los superiores |
| 2. Ausencia de instrucciones claras | 36. Premura de tiempo |
| 3. Ausencia de instrucciones unificadas | 37. El trabajo interfiere en mi vida privada |
| 4. Poca adecuación de las ordenanzas | 38. Dificultad para «desconectar» del trabajo |
| 5. Ausencia de criterios precisos | 39. Ser requerido en diversas tareas al mismo tiempo |
| 6. Autoridad personal insuficiente | 40. Mal ambiente laboral |
| 7. Discrepancia entre cumplimiento de norma y relación ciudadanos | 42. Supervisión sobre otros compañeros |
| 8. Tener que hacer cosas que deberían realizarse de manera diferente | 43. Rol de mando intermedio |
| 9. Ausencia de recursos | 44. Poca implicación de los compañeros |
| 11. Insuficiente formación técnica | 45. Sentirme infravalorado |
| 12. Falta de preparación psicológica | 46. Deficiente relación con superiores |
| 13. Pocas oportunidades de mejora | 47. Oportunidades de promoción |
| 14. Intervenciones en solitario | 48. Promociones «a dedo» |
| 19. Trabajar a la intemperie | 49. Salario inadecuado |
| 22. Contaminación ambiental | 50. Discriminación salarial |
| 26. Escasa autonomía en mi trabajo | 52. Sobrecarga por no sustitución de bajas o vacaciones |
| 27. No ser consultado en decisiones | 53. Escasez de plantilla |
| 28. Dificultad para sugerir mejoras | 54. No adecuación del puesto de trabajo |
| 29. Escaso interés por mis sugerencias | 55. Falta de comprensión de los ciudadanos de mi trabajo |
| 30. Falta de prestigio de mi grupo | 56. Menosprecio de mi trabajo por los ciudadanos |
| 31. Desorganización de mi grupo | 57. Interacción con los ciudadanos |
| 32. Conflictos entre grupos de trabajo | 58. Ausencia credibilidad ante otras policías |
| | 59. Ausencia credibilidad ante Sistema Judicial |
| | 60. Ausencia credibilidad ante medios de comunicación |
| | 62. Dificultades económicas personales |
| | 63. Poco respaldo institucional ante recursos |

Referencias

- Axelbred, M. y Valle, J. (1981). Stress control programe for police officers in the City of Miami Police Dpto. In Territo, L. y Vetter, H. *Stress and Police Personnel*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bentler, P.M. y Bonnet, D.G. (1980). Significance test and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Biggam, F.H., Power, K.G., Mcdonald, R.R., Carcary, W.B. y Moodie, E. (1997). Self-perceived occupational stress and distress in a Scottish police force. *Work & Stress*, 11, 2, 118-133.
- Brooke, P.P., Jr., Russell, D.W. y Price, J.L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Brown, J., Cooper, C. y Kirkcaldy, B. (1996). Occupational stress among senior police officers. *British Journal of Psychology*, 87, 31-41.
- Brown, J.M. y Campbell, E.A. (1990). Sources of occupational stress in the police. *Work & Stress*, 4, 4, 305-318.
- Brown, J.M. y Campbell, E.A. (1994). *Stress and Policing: Sources and Strategies*. Chichester: Wiley.
- Browner, M.W. y Crudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. En K.A. Bollen y J.S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models*, pp. 136-162. Newbury Park, Ca: Sage.
- Cattell, R.B. (1966). *The scree test for the number of factors*. *Multivariate Behavioral Research*, 1: 141-161.
- Cooper, C.L., Davidson, M.A. y Robinson, B.A. (1982). Stress in the Police Service. *Journal of Occupational Medicine*, 24, 1, 30-36.
- Derogatis, L.R. (1983). The SCL-90-R. Administration, Scoring and procedures. Manual-II for the R(evised) version. (2ª ed.) Towson: Clinical Psychometric Research.
- González de Rivera, J.L., Derogatis, L.R., de las Cuevas, C., Gracia, R., Rodríguez, F., Henry, M., Monterrey, A.L. (1989) *The Spanish version of SCL-90-R. Normative Data in the General Population*. *Clinical Psychometric Research*.
- Hart, P.M., Wearing, A.J. y Headey, B. (1995). Police stress and well-being: Integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational Psychology*, 68 (2), 133-156.
- Jöreskog, K.G. y Sörbon, D. (1993). *LISREL 8.3: Analysis of linear structural relations by maximum likelihood, instrumental variables, and least squares methods*. Mooresville, In Scientific Software.
- Kroes, W.H. (1985). *Society's victim: the police officer*. Springfield, IL: Thomas.
- Malloy, T.E. y Mays, G.L. (1984). The police stress hypothesis: A critical evaluation. *Criminal Justice and Behaviour*, 11, 197-224.

- Marmot, M. y Madge, N. (1987). An epidemiological perspective on stress and health. En V. Kasl y C.L. Cooper (Eds), *Stress and Health: Issues in Research Methodology Reports*, 64, 267-273.
- Marsh, H.W., Balla, J.R. y McDonald, R.P. (1988). Goodness-of-Fit Indices in Confirmatory Factor Analysis: the Effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391-410.
- Martelli, T.A., Waters, L.K. y Martelli, J. (1989). The police stress survey: reliability and relation to job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports*, 64, 267-273.
- Mulaik, S.A., James, L.R., Alstine, J.V., Bennett, N., Lind, S., y Stilwell, C.D. (1989). Evaluation of goodness of fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105, 430-445.
- Reese, J.T. (1986). Policing the violent society: the American experience. *Stress Medicine*, 2, 233-240.
- San Sebastián, X., Ibarretxe, R., Torres, E., Zumalabe, J.M. (2000). *Incidencia del estrés laboral en la policía municipal*. Comunicación oral en el VII Congreso de Psicología Social. Septiembre 2000.
- Symonds, M. (1970). Emotional hazards of police work. *American Journal of Psychoanalysis*, 30, 155-160.
- Torres, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R., Zumalabe, J.M. (2000). Un estudio psicométrico de tres dimensiones del cuestionario de salud mental SCL-90-R y análisis diferenciales, *Psiquis*, 21 (5), 254-259.
- Tucker, L.R. y Lewis, C. (1973). The reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38, 1-10.
- Violanti, J.M. (1985). The police stress process. *Journal of Police Science and Administration*, 13, 106-110
- Violanti, J.M. y Aron, F. (1993). Sources of police stressors, job attitudes, and psychological distress. *Psychological Reports*, 72, 899-904.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. y Summers, G. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. En D. Heise (de.), *Sociological Methodology*. San Francisco: Jossey Bass.