

**FACTORES PSICOSOCIALES, AUTOEFICACIA PERCIBIDA Y
ENGAGEMENT EN LOS AGENTES DE LA ESTACIÓN DE POLICIA DE
CHINCHINA**

CINDY JOHANA VILLEGAS HURTADO

MARIA VANESSA BEDOYA DUQUE

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MANIZALES

2017

**FACTORES PSICOSOCIALES, AUTOEFICACIA PERCIBIDA Y ENGAGEMENT
EN LOS AGENTES DE LA ESTACIÓN DE POLICIA DE CHINCHINA.**

**CINDY JOHANA VILLEGAS HURTADO
MARIA VANESSA BEDOYA DUQUE**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Gerencia del
Talento Humano**

Asesora

Mg. Luz Ángela Vásquez García

**Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Gerencia del Talento Humano
Manizales**

2017

CONTENIDO

	pp.
INTRODUCCIÓN	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
Pregunta de investigación	15
OBJETIVOS	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
JUSTIFICACIÓN	17
ANTECEDENTES	19
MARCO CONCEPTUAL	23
Factores Psicosociales	24
Engagement en el trabajo	29
Autoeficacia percibida	32
METODOLOGÍA	35
Tipo de investigación y diseño	35
Muestra	35
Instrumentos	38
Procedimiento	39

ANÁLISIS DE RESULTADOS	41
Factores psicosociales intralaborales y extralaborales	42
Engagement	66
Autoeficacia	71
Correlaciones	74
DISCUSIÓN	96
CONCLUSIONES	99
INDUCCION Y REINDUCCION LABORAL COMO FUENTE DE CONOCIMIENTO MOTIVACIONAL PARA LOS AGENTES DE LA ESTACION DE POLICIA DE CHINCHINA	104
Justificación	104
Objetivos	106
Conceptualización	107
Manual de estímulos e incentivos	109
Estructura propuesta	115
Etapas del proceso de inducción y reinducción	119
Finalidad	122
Del plan de intervención	122
BIBLIOGRAFÍA	123

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

	pp.
Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales	26
Tabla 2. Constructo extralaboral y sus dimensiones	27
Figura 1. Modelo Demanda-Control	27
Figura 2. Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa	29
Figura 3. Modelo básico de la causación trídica recíproca	33
Tabla 3. Datos sociodemográficos	36
Tabla 4. Características de la empresa	37
Tabla 5. Total Dominios Intralaborales – Grupo A.	42
Tabla 6: Dimensiones del Dominio Liderazgo y relaciones – Grupo A.	43
Tabla 7: Dimensiones del Dominio Control y Autonomía – Grupo A	44
Tabla 8. Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo – Grupo A	47
Tabla 9. Dimensiones del Dominio Recompensas – Grupo A	50
Tabla 10. Total condiciones Extralaborales – Grupo A	51

Tabla 11. Dimensiones Extra laborales – Grupo A	52
Tabla 12. Total Dominios Intralaborales – Grupo B	55
Tabla 13. Dimensiones del Dominio Liderazgo y relaciones en el trabajo – Grupo B	56
Tabla 14. Dimensiones del Dominio Control y Autonomía – Grupo B	57
Tabla 15. Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo – Grupo B	59
Tabla 16. Dimensiones del Dominio Recompensas – Grupo B	61
Tabla 17. Total condiciones Extralaborales – Forma B	62
Tabla 18. Dimensiones Extralaborales – Grupo B	62
Tabla 19. Engagement – Grupo A	66
Tabla 20. Engagement – Grupo B	69
Tabla 21. Autoeficacia percibida – Grupo A	71
Tabla 22. Autoeficacia percibida – Grupo B	72
Tabla 23. Correlación Dominios de factor psicosocial intralaboral y Autoeficacia Percibida – Grupo A	74
Tabla 24. Correlación dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Autoeficacia Percibida – Grupo A	75

Tabla 25. Correlación dimensiones del dominio control sobre el trabajo y Autoeficacia Percibida – Grupo A	76
Tabla 26. Correlación dimensiones del dominio Demandas del trabajo y Autoeficacia Percibida – Grupo A	77
Tabla 27. Correlación dimensiones del dominio recompensas y Autoeficacia Percibida – Grupo A	78
Tabla 28. Correlación dominios de factor psicosocial intralaboral y el engagement con sus variables – Grupo A	80
Tabla 29. Correlación de las dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el engagement con sus variables – Grupo A	81
Tabla 30. Correlación de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo y el engagement con sus variables – Grupo A	82
Tabla 31. Correlación de las dimensiones del dominio demandas del trabajo y el engagement con sus variables – Grupo A	83
Tabla 32. Correlación de las dimensiones del dominio recompensas y el engagement con sus variables – Grupo A	84
Tabla 33. Correlación dominios de factor psicosocial intralaboral y la Autoeficacia Percibida – Grupo B	85
Tabla 34. Correlación de las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con la Autoeficacia percibida – Grupo B	86

Tabla 35. Correlación de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo con la Autoeficacia percibida – Grupo B	87
Tabla 36. Correlación de las dimensiones del dominio demandas del trabajo con la Autoeficacia percibida – Grupo B	88
Tabla 37. Correlación de las dimensiones del dominio de recompensas con la Autoeficacia percibida – Grupo B	89
Tabla 38. Correlación dominios de factor psicosocial intralaboral con el Engagement y sus variables– Grupo B	90
Tabla 39. Correlación de las dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con el Engagement y sus variables – Grupo B	91
Tabla 40. Correlación de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo con el Engagement y sus variables – Grupo B	92
Tabla 41. Correlación de las dimensiones del dominio demandas del trabajo con el Engagement y sus variables – Grupo B	93
Tabla 42. Correlación de las dimensiones del dominio de recompensas con el Engagement y sus variables – Grupo B	94
Figura 4. Etapas proceso de inducción	117
Figura 5. Etapas proceso de reinducción	118
Formato 1. Inducción y Reinducción	120
Formato 2. Evaluación y seguimiento	121

INTRODUCCION

La consecución de un empleo implica varias condiciones tanto internas como externas que inquiere el trabajador, y que las empresas esperan fortalecer con el fin de ofrecerle al empleado un ambiente laboral óptimo que conlleve a la consecución de metas y se refleje en los resultados, lo que implica que dentro de las organizaciones se busque prevenir riesgos directos que perturben su entorno y logren afectar la salud de las personas, las condiciones psicológicas y físicas que estén directamente relacionadas a las condiciones laborales; por tal razón se investiga la relación entre dichas condiciones que exponen al trabajador a riesgos constantes y a otros aspectos inherentes a su profesión que pueden incidir de forma positiva o negativa en la persona y en el desarrollo de la labor.

Existe la necesidad de anteponerse a situaciones de riesgo dentro de las empresas evitando así la aparición de peligro, lo cual hace parte de un trabajo extenso por parte de las áreas de gestión humana y de líderes de salud ocupacional donde se busca establecer condiciones asociadas al ambiente o a las circunstancias laborales, además de conocer la percepción del empleado acerca de su trabajo y las funciones que realiza; por tal razón es de gran importancia investigar los factores de riesgo psicosociales persistentes en el entorno, el engagement y la autoeficacia percibida con la finalidad de establecer riesgos persistentes tanto fuera como dentro de la organización y la apreciación de los mismos que afecten o no el desempeño, permitiendo a las empresas actuar directamente sobre las falencias por medio de la prevención y el control para mejorar la calidad de vida del colaborador.

Por lo anteriormente expuesto, surge el interés por tener conocimiento y claridad acerca de la relación existente entre factores de riesgo psicosocial, autoeficacia percibida y engagement en los agentes de la estación de policía de Chinchiná.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones se enfrentan a grandes cambios, en el que solo sobrevivirá la empresa más competitiva, y bajo esta premisa, las jornadas de trabajo se han intensificado para cumplir con unos estándares que sean congruentes con unas metas establecidas por la organización, sin embargo este ritmo acelerado no solo de trabajo, sino también de vida, ha llevado al origen de enfermedades como se representó en el Decreto 1477 de 2014, donde el Ministerio del trabajo expide la tabla de enfermedades laborales, ocupando los agentes psicosociales un importante espacio, y se enmarco que la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, de los grupos sociales, de las condiciones de la tarea, condiciones de carga física, condiciones medioambientales, relación persona-tarea y jornadas de trabajo extensas (Ministerio del trabajo, 2014), hacen parte de las condiciones organizacionales que mal ejecutadas pueden desencadenar afectaciones fisiológicas, psicológicas, comportamentales y problemas persistentes de salud, derivados de aspectos que afligen al trabajador de forma individual con respecto a la ejecución de sus funciones y al ambiente del que se rodea frecuentemente.

La existencia de factores psicosociales que son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refirieron al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo (OIT y OMS, 1984), además según lo expuso la OMS (Organización Mundial de la Salud), se reconoció que los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la

prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud. Esto es cierto en el caso de las ciencias sanitarias en general y de la higiene del trabajo en particular, ya que los factores psicosociales figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de las poblaciones trabajadoras (Kalimo, 1988, pág. 3); y en relación a esto se denota la importancia dada a lo psicosocial como condiciones de salud y seguridad que tiene implicaciones laborales, y que afectan a las organizaciones preocupadas por prevenir riesgos de incidencia negativa en los trabajadores.

Siguiendo esta problemática, el Ministerio del trabajo realizó un estudio al respecto, derivando el informe ejecutivo sobre la encuesta de condiciones de salud y trabajo ; donde se pudo observar que en relación a la primera encuesta que sostuvo en primer lugar los factores de riesgo “relacionados con las condiciones ergonómicas (movimientos repetitivos de manos o brazos, conservar la misma postura durante toda o la mayor parte de la jornada laboral, posiciones que pueden producir cansancio o dolor)” (Ministerio del trabajo, 2013) Se expresa para la segunda encuesta, que si bien es cierto siguen identificándose la presencia de los riesgos biomecánicos, se invirtieron el orden posicionando en primer lugar los riesgos psicosociales, puesto que se identificaron entre los primeros 7 riesgos: (atención al público, movimientos repetitivos, posturas mantenidas, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamiento de pesos) (Ministerio del trabajo, 2013, pág. 30), denotándose que el servicio al cliente, el trabajo rutinario y los cambios inesperados en las tareas, hacen parte de la creciente incidencia del riesgo psicosocial, fundamentado en la ejecución de las tareas que reportan un mayor esfuerzo psicológico por parte del trabajador.

Las condiciones anteriormente expuestas son detonantes que afectan el rendimiento de las personas y conllevan a la aparición de accidentes laborales; como lo presento el informe mixto de la OIT (Organización Internacional del trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud), es sabido que el trabajo mal organizado tiene una estrecha relación con los accidentes. Una función ambigua, una comunicación deficiente y aspiraciones contradictorias tienden a promover un comportamiento inseguro. Tanto el medio ambiente formal como el informal, en el caso de ser inadecuados, representan un obstáculo para los esfuerzos desplegados en materia de seguridad (OIT y OMS, 1984). Es por ende importante comprender que el desarrollo del trabajo se encuentra afectado por aspectos internos y externos que representan un riesgo latente, el cual incide de forma directa en la persona y promueve la aparición de accidentes.

Y en concordancia con lo anterior se hace preciso establecer que en la actualidad existen profesiones más expuestas a estos riesgos, como lo es el caso de la carrera policial, la cual “es considerada con frecuencia, una ocupación dura, con un nivel de esfuerzo, responsabilidad y exposición a acontecimientos tristes y/o crueles, potencialmente perjudiciales para los agentes” (Puelles, 2009). Distinguiéndose que es una vocación propensa a grandes riesgos y a condiciones amenazantes, además se debe resaltar que la carrera policial requiere una continua disposición de tiempo, siendo una labor de ejercicio continuo.

Se logra identificar dentro del reglamento de la policía la naturaleza del servicio, el cual “es predominantemente preventivo, interviniendo sobre los factores que favorecen o promueven el delito y los comportamientos que atentan contra la convivencia ciudadana; este se prestará de manera continua e ininterrumpida” (Policia Nacional , 2008, pág. 18). Haciéndose evidente la exigencia de la profesión y su importancia en cuanto a la preservación del orden público, lo cual conlleva a la generación de espacios tensionantes y al acondicionamiento personal del agente para cumplir a cabalidad las demandas de su trabajo.

Por ende la aparición de los factores psicosociales también obedece no solo a las funciones inherentes de su profesión y a las situaciones a las que se enfrentan en su labor día a día, sino también a las condiciones socioculturales; como en el caso de este grupo de estudio y relacionado a las condiciones del país, donde se representa una gran problemática social manifestada en grupos subversivos que han atormentado a la sociedad por más de 50 años, puesto que, instituciones como la Policía Nacional en el marco del conflicto colombiano, han debido atender la confrontación armada; además de cumplir con sus funciones de prevenir y contribuir con la judicialización de los delitos relacionados con la convivencia; adicionalmente debió organizarse para hacer frente a fenómenos como la lucha contra el terrorismo y la subversión (Cardenas & Petro, 2014) Lo que demuestra que la percepción de la labor del policía está llena de influencias que bien pueden ser negativas o positivas y que se presentan de forma dominante en el accionar de las personas, puesto que revelan la predisposición de los agentes en relación a su trabajo o a su vida cotidiana lo que implica que se evidencien problemas físicos, mentales y emocionales; por tal razón se

hace necesario conocer el engagement que como lo explica Kahn (1990) citado por (Montoya & Moreno, 2012), el cual se refiere a la capacidad de las personas de expresarse a sí mismas de forma física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles; y la autoeficacia hace alusión a “la autoeficacia se refiere a juicios acerca de las capacidades individuales en el desempeño de tareas determinadas” (Chacón, 2006, pág. 46), lo que conlleva a que los agentes de policía puedan desarrollar personalidades indiferentes y despreocupadas, agotadas físicamente, deprimidas y cínicas. Este cinismo hace referencia al endurecimiento emocional que llegan a desarrollar y que no es beneficioso para el trabajo ni para la vida familiar. Creando un escudo de protección contra tanto ataque, que termina siendo perjudicial para la formación de relaciones interpersonales y derivándose una ejecución de su labor de forma indiferente (Brufao, 1994).

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement, en los agentes de policía de Chinchiná?

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en los agentes de policía de Chinchiná.

Objetivos Específicos

- Describir los factores psicosociales intralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados en los agentes de policía de Chinchiná.
- Describir los factores psicosociales extralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados en los agentes de policía de Chinchiná.
- Identificar las creencias de autoeficacia percibida por los agentes de policía de Chinchiná.
- Identificar las dimensiones del engagement (referidas a vigor, dedicación y absorción) expresadas por los agentes de policía de Chinchiná.
- Establecer la relación existente entre los factores psicosociales, las creencias de autoeficacia y el engagement de los agentes de policía de Chinchiná.
- Diseñar una estrategia de intervención según los hallazgos evidenciados en el estudio.

JUSTIFICACION

La percepción laboral está estrechamente relacionada con el ejercicio de sus funciones y más aun a la intensidad de trabajo que acarrea el mundo moderno y su proceso de globalización, lo cual implicara que por parte de muchas organizaciones, se aplique la necesidad de sobrepasar tiempos de trabajo en respuesta a un mundo competitivo; en el mundo laboral se han generado cambios en el contexto del trabajo, con nuevas demandas que van desde el uso de nuevas tecnologías hasta una mayor formación, actualización e intensificación de las tareas; se hace entonces necesario que ante tales cambios existan trabajadores capaces de enfrentar adecuadamente los retos, debido a su personalidad, habilidades y destrezas; pero existe una gran mayoría que no están preparados y es entonces cuando aparecen situaciones de estrés que pueden desencadenar reacciones psicológicas, fisiológicas o conductuales, y de ahí la importancia del reconocimiento, evaluación y control de los Factores Psicosociales. Coherente con esto se enmarca que el principal interés de este estudio, será el brindar soportes teóricos y conceptuales, que permitan abordar temáticas de impacto en el mundo laboral, ampliando el campo de conocimiento y por ende de acción de la gerencia del talento humano, lo cual contribuya a la construcción de organizaciones con un énfasis más saludable hacia sus colaboradores, cuya definición expresada por Salanova (2008) citada por (Nader, Peña, & Sanchez, 2014) que las organizaciones saludables son aquellas que, mediante la implementación de prácticas específicas, buscan elevar los niveles de salud de sus asociados. Algunas de las prácticas que contribuyen a una mejor calidad de vida laboral implican la modificación de las tareas,

el incremento de la cantidad y la calidad de las interacciones sociales y un equilibrio más positivo entre la vida laboral y la familiar.

Se investigó la relación de los factores psicosociales con el engagement y la autoeficacia, temáticas poco abordadas como conjunto y de forma individual; lo cual brinda un sentido novedoso a este estudio, fundamentado también, en los escasos estudios que se enfocan en estas variables tomando como base a la muestra seleccionada, conllevando a que por medio de este estudio se obtenga de información necesaria, para establecer de manera clara, la afectación de aspectos de percepción en la ejecución de la labor, el desempeño y las condiciones de espacio y tiempo impactantes en el desarrollo del trabajo. Tomando en consideración la generación de conocimientos para fundamentar próximos estudios y reforzar lo existente sobre esta temática en la actualidad lo cual es escaso en la profesión foco de esta investigación.

Se debe resaltar que este estudio es de gran utilidad, puesto que sus resultados pueden contribuir de forma directa en la identificación de agentes de riesgo o de protección, los cuales pautarían el diseño e implementación de estrategias por medio de la elaboración del plan de intervención, que le permitiría al área de Talento Humano de la Estación de Policía del municipio de Chinchiná y como base para la fuerza pública en general, la elaboración y ejecución de prácticas de gran impacto que mitiguen la aparición de aspectos negativos que hacen alusión a la presencia de riesgos que se presenten dentro de esta institución, permitiendo mejorar la calidad de vida de los agentes por medio de la identificación de falencias internas y externas de la organización; contribuyendo en los estudios internos de cultura y clima organizacional, para que se fomenten espacios para la creación de políticas

que busquen proteger a los agentes de factores y condiciones que atenten contra su salud y afecten su rendimiento, vida social y familiar; permitiendo a la Institución reforzar su recurso humano y alinearlos con la misionalidad de esta fuerza pública.

ANTECEDENTES

En este espacio, se profundizó sobre las variables anteriormente mencionadas, las cuales son: Factores Psicosociales, Engagement y Autoeficacia Percibida. Se describieron antecedentes encontrados acerca de nuestras variables; sin embargo, es necesario destacar la falta de estudios relacionados, esto fundamentado principalmente en los escasos estudios focalizados en agentes de policía, militares o fuerza pública, donde en su mayoría no se encuentra esta combinación de variables además de escasas investigaciones sobre engagement y autoeficacia percibida como determinantes de percepción laboral, se enfatizan más los estudios dirigidos hacia el síndrome de Burnout y el estrés laboral.

De las pocas investigaciones encontradas en relación a las variables de estudio de esta investigación las siguientes están relacionadas con el tipo de muestra de este proyecto:

En este contexto, se debe de mencionar el estudio realizado en España en la que se realizó una *evaluación de riesgo psicosocial a la policía local de la costa occidental de la provincia de Huelva*, donde se analizaron las dimensiones psicosociales de los agentes de policías.

El instrumento de estudio utilizado en esta investigación es el ISTAS21 (CoPsoQ), utilizado en España, y en la estructura de este cuestionario se evalúan cuatro aspectos: 1. Datos socio demográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar, 2. Condiciones de empleo y de trabajo, 3. Daños y efectos en la salud y 4. Dimensiones psicosociales.

Según los análisis del estudio de factores psicosociales “las principales exposiciones problemáticas son, las *exigencias psicosociales, sensoriales, cognitivas, emocionales, esconder emociones, inseguridad, conflicto del rol y estima*, superando todas ellas el 50% de los policías locales estudiados en una situación más desfavorable” (Delgado, 2009).

En cuanto a los resultados encontrados, se expresa que las actividades del agente están en función de las demandas de la ciudadanía; como información primordial se resaltan las jornadas de trabajo extensas y aunque los agentes poseen un sueldo fijo, se consideran mal pagados en relación a su profesión. Los resultados también demostraron que en relación a las demandas emocionales; se resalta que a pesar de vivir circunstancias preocupantes de gran afectación, deben permanecer en posiciones neutras y esconder sus emociones como parte de la atención al público. Las exigencias cognitivas se resaltan por la cantidad de información que deben de manejar, fundamentado principalmente en las leyes ciudadanas que deben de conocer. En cuanto al reconocimiento; no se sienten reconocidos por parte de la institución o población a pesar de los sacrificios inherentes a su labor; igual de preocupante esta la claridad de rol, donde los resultados mostraron que los agentes evidencian exigencias contradictorias y tareas innecesarias, lo cual repercute en el policía apareciendo la falta de iniciativa. Las exigencias sensoriales son altas debido a la

concentración y atención del detalle que exige su trabajo asociado a una alta carga mental. (Delgado, 2009).

Otro estudio a mencionar es el trabajo de Enciso y Tabares de la Universidad Pontificia Bolivariana, en la ciudad de Bucaramanga; donde investigan los *Factores psicosociales de riesgo en oficiales del área administrativa, pertenecientes al ejército nacional de Colombia seccional Santander*.

El instrumento utilizado es el cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo (CFP), el cual estima la presencia de factores psicosociales, su impacto y las manifestaciones asociadas. La primera sub-escala mide (Organización del trabajo y gestión empresarial), la segunda mide (Organización del trabajo y gestión empresarial), la tercera (Relaciones interpersonales en el trabajo), la cuarta (Aspectos extra laborales que inciden en el trabajo) y finalmente la quinta mide (Manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales. (Enciso & Tabares, 2010).

Algunos resultados relevantes en sub escala **Labores y condiciones de su realización** se encontró que manifiestan que las instrucciones que reciben son claras; también expresan preocupación por el alto nivel de responsabilidad que poseen en el cargo, haciendo además alusión a que el policía esporádicamente es autónomo en su trabajo; denotan que desarrollan actividades repetitivas; y que conocen con claridad sus funciones; expresan que se adaptan fácilmente a los cambios en la forma de realizar las cosas; resaltando que su labor implica que se relacionen siempre con las personas. En la sub escala

de **La organización del trabajo y gestión empresarial**, en su mayoría manifiestan que casi nunca obtienen descansos dentro de la jornada laboral; se enmarca que muy pocos tienen oportunidad de participar en las decisiones de la empresa; en su mayoría se identifican con la imagen de la empresa, misión, visión y estrategias; manifiestan que la empresa facilita el desarrollo de sus capacidades; consideran que la inducción que se recibe al ingresar a la empresa, es suficiente para el cargo, y expresan que en la empresa se les reconocen los logros. En la Sub escala de **Relaciones interpersonales en el trabajo**, resaltan que es fácil de ponerse de acuerdo en el equipo de trabajo; el jefe les tiene en cuenta la opinión al momento de tomar decisiones; piensan que casi nunca pueden contar sus problemas personales a compañeros de trabajo pero sin embargo sienten que el ambiente laboral en el que se desempeñan es comprensivo y respetuoso. Entre los **Aspectos extra labores que inciden en el trabajo**, viven en un sector seguro; expresan que no poseen mucho tiempo para dedicar a sus amigos y familiares. (Enciso & Tabares, 2010, págs. 33-40)

En relación a la autoeficacia percibida se encontró una investigación de Albuquerque et al (2015), sobre *Ser subjetivo y el agotamiento en cadetes militares: Papel Mediador de Autoeficacia* en Porto Alegre, Brasil.

El método utilizado fue la escala de la Autoeficacia general (Schwarzer & ampério; Jerusalén1995). Validada para Brasil por I. Souza y Souza (2004), esta balanza está compuesta por 10 artículos que se refieren al alcance de objetivos e insinúa que una atribución trabaja como interna estable del éxito. Se desarrolla contestando una balanza de

5 puntos, que varían de 1 = no es verdadero a mi respecto a 5 = es totalmente verdadero a mi respecto.

En cuanto a los resultados se expresa que en relación a la Autoeficacia percibida, se estableció que por el tiempo de labor o antigüedad del policía se constituyó el nivel más bajo de autoeficacia, además se hizo alusión al género de los encuestados donde se estipuló que los hombres manifestaron la percepción más alta de ineficacia profesional lo que pronosticó un nivel de autoeficacia percibida negativo. (Albuquerque Sá Souza, Rosas Torres, & Alves Barbosa, 2015).

MARCO CONCEPTUAL

Puesto que el alcance de esta investigación es identificar la relación existente entre los factores psicosociales, el engagement y el autoeficacia percibida se abordaron los anteriores conceptos y los modelos teóricos asociados a estos.

Factores psicosociales

Las organizaciones están altamente preocupadas por la seguridad de los trabajadores y las repercusiones de los riesgos en la labor del empleado, por tal razón en materia de seguridad y salud en el trabajo ya no solo se estudian aspectos físicos, químicos, entre otros; sino que también se empiezan a analizar los factores psicosociales que según el informe mixto de la OIT y la OMS “consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y

por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (OIT y OMS, 1984).

Otra definición es dada por la enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, la cual explica que los factores psicosociales comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc. (Steven, Joseph, & Lawrence, 2001).

Por lo anterior, es preciso decir, que la ejecución de la labor del trabajador está influenciada por aspectos físicos y psicológicos, que de ser influencias negativas pueden incidir de forma directa en la salud, calidad de vida y desarrollo profesional, afectando al rendimiento de la persona.

Otra definición para factores psicosociales, es dada con base a la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente; según el capítulo II, artículo 5°:

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

En relación a los factores psicosociales, se debe especificar que por su afectación en las personas, existen factores de riesgo que según lo expresan Benavides et al (2002) citado por (Moreno B. , 2011) “se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una

probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador 17, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral”. Y en cuanto a los factores de protección son considerados por Astudillo, Alarcón & Lema (2009) citados por (Beltran, 2014)“como aquellas características del individuo o del ambiente laboral, o incluso, lo que se percibe acerca de ellos, los cuales son capaces de reducir los efectos nocivos que los estresores pueden ocasionar sobre la salud y el bienestar”. Estableciendo la influencia de diferentes condiciones a la percepción de riesgo o de protección en las personas; por consiguiente es preciso nombrar los aspectos intralaborales y extralaborales que son objeto de estudio de esta investigación:

Condiciones Intralaborales

El desarrollo de la labor dentro de una organización, está influenciado por factores internos que percibimos de diferentes formas y pueden ser el origen de diferentes comportamientos o situaciones presentes en el día a día; en este caso la condiciones intralaborales, “comprenden las características del trabajo y su organización, que influyen sobre la salud y el bienestar del individuo” (Ministerio de la protección social, 2010, pág. 20).

Para el análisis de estas condiciones internas e inherentes a la labor se construyeron unos dominios y dimensiones, representados en la siguiente tabla:

Tabla 1: Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
		Participación y manejo del cambio
		Claridad de rol
		Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: (Ministerio de la protección social, 2010, pág. 21)

Condiciones Extralaborales

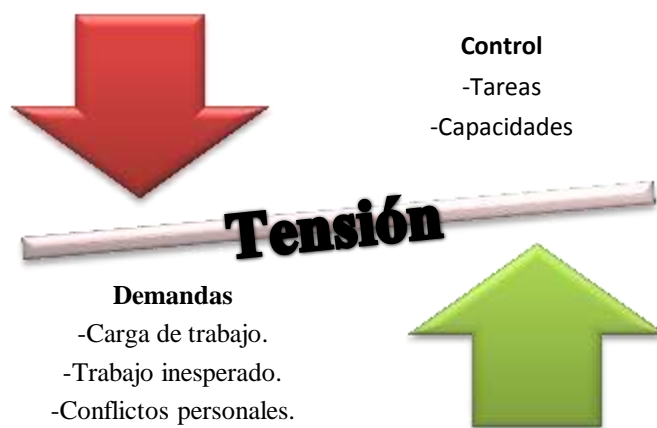
Las condiciones extralaborales como su nombre lo indica, hacen referencia a aspectos externos que afectan e inciden en la labor y la calidad de vida de las personas; donde se “incluyen las características del entorno familiar, social y económico que afectan al individuo en su relación laboral” (Ministerio de la protección social, 2010, pág. 26).

Tabla 2: Constructo Extra laboral y sus dimensiones.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

Fuente: (Ministerio de la protección social, 2010, pág. 26)

Para comprender el origen de los factores psicosociales, existen dos modelos teóricos que fundamentan estos; donde encontramos el modelo de Demanda – Control de (Karasek, 1979, Theorell, 1990 y Johnson 1991) citados por (Moreno, García, & Diaz, 2005) los cuales postulan que este modelo comprende dos características básicas del trabajo: 1) las demandas laborales y 2) el control que se tiene sobre las mismas.

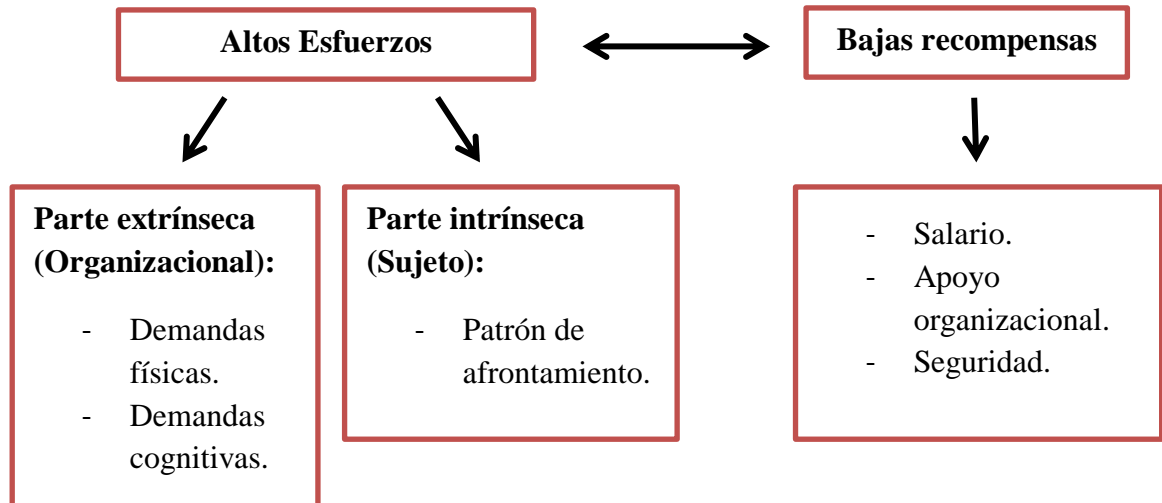
Figura 1: Modelo Demanda - Control

Fuente: Karasek, 1979, citado por (Moreno, García, & Diaz, 2005, pág. 24)

Dentro las demandas, se hace referencia a las exigencias psicológicas del trabajo (exceso de trabajo, falta de tiempo, ritmo e intensidad del trabajo y conflictividad en las demandas). Y el control, se refiere a las tareas y a las capacidades; que para efectos del control sobre la tarea, determina la autonomía que tiene el trabajador a la hora de tomar decisiones, la posibilidad de elegir cómo hacer el trabajo y el nivel de influencia sobre éste; y el control sobre las capacidades determina la posibilidad de nuevos aprendizajes, el desarrollo de habilidades, así como la creatividad en el trabajo; poniéndose en una balanza estas dos dimensiones y entendiéndose que la existencia de estos supone un equilibrio constante para nivelar las exigencias del trabajo con la posibilidad de ejercer un control en estas, para dar paso a una autonomía por parte de la persona que no genere tensión. (Moreno, García, & Díaz, 2005)

Otra teoría que se relaciona con los factores psicosociales es el modelo de desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist, 1996, 1998 citado por (Moreno, García, & Díaz, 2005), donde se expone que se investigó considerando la relación entre factores psicosociales y salud, a través de los intercambios que se producen entre la empresa asociado a las demandas físicas y cognitivas en los requerimientos de la labor, y en el trabajador que debe manejar un patrón de enfrentamiento para hacer cara a estas demandas por parte del rol organizacional que cumple ; y más concretamente en el desequilibrio entre los esfuerzos que el trabajador realiza y las recompensas que obtiene por este.

Figura 2: Modelo desequilibrio Esfuerzo – Recompensa



Fuente: Siegrist, 1998, citado por (Moreno, García, & Díaz, 2005, pág. 28)

Engagement en el trabajo

Las organizaciones buscan el máximo rendimiento de sus trabajadores con la finalidad de reducir costos y alcanzar altas utilidades, sin embargo lograr esa sinergia entre el empleado y las metas organizacionales, implica de un trabajo arduo donde se mejore la relación ser humano – trabajo y se logre la conexión psicológica del empleado con su labor; por tal razón en la revista Gestión practica de riesgos laborales en su versión N° 73, explica el engagement como “un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo y que se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental en el entorno laboral” (Lorente, 2010), considerándose este como un contribuyente directo al desempeño de la persona y a los resultados exitosos en el campo laboral, debido a la inmersión total del sujeto en su rol organizacional.

También se describe al engagement como “un estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” según Schaufeli & Bakker (2002) citado por (Rodríguez & Bakker), los cuales son importantes aclarar, expresando que el 1) El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse, incluso antes de que surjan dificultades; 2) La dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo, y finalmente; 3) La absorción que se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas (Rodríguez & Bakker).

Se debe resaltar que el engagement según el concepto dado anteriormente, deriva unas consecuencias que se ven reflejadas directamente en las actitudes que toma la persona hacia el trabajo que ejerce y hacia la organización a la que pertenece, lo que implica una alta satisfacción, compromiso y lealtad que crea un sentimiento de pertenencia y genera una estabilidad emocional y psicológica; lo cual genera conductas proactivas y motivacionales que favorece en todos los aspectos a las organizaciones y al logro de sus intereses.

Asociado a este concepto, existe el modelo teórico sobre *demandas y recursos laborales* establecida por Bakker y Demerouti, el cual plantea que las condiciones de trabajo se pueden clasificar en dos categorías: las demandas y los recursos laborales; el primero hace referencia a aquellos aspectos del trabajo del trabajo que requieren esfuerzo y se relaciona con costes fisiológicos y psíquicos, como la fatiga; y el segundo se refiere a

los aspectos físicos, sociales o de organización del trabajo que pueden a) reducir las demandas del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados; b) ser decisivos en la consecución de los objetivos de trabajo, o c) estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. (Rodríguez & Bakker, pág. 440), evidenciándose que las demandas hacen referencia a aspectos más negativos provenientes de la ejecución de la labor, y los recursos hacen hincapié en aspectos positivos y motivadores; entendiéndose que los recursos laborales deben hacerle frente a las demandas, y estos a su vez integran los recursos físicos que hacen referencia a los equipos de oficina ergonómicamente bien diseñados, climatización, herramientas adecuadas de trabajo, tecnología adaptadas; también los recursos de tarea, representados por la variedad, claridad del rol, autonomía en el puesto de trabajo; así mismo los recursos sociales, que abarca el apoyo social de los compañeros, trabajo en equipo, participación en la toma de decisiones; y otra parte están los recursos de la organización como oportunidades de participación en proyectos; perspectivas de poder desarrollar carrera profesional, y finalmente los recursos trabajo-familia, familia-trabajo, mediante la flexibilización horaria y el apoyo social por parte de la pareja y familia. (Rodríguez & Bakker). Con lo anterior partimos a considerar la relación existente con los factores psicosociales, resaltando entre los recursos laborales los aspectos intralaborales y extralabores, considerados anteriormente con sus dominios y dimensiones, los cuales determinan la aparición de las características principales del engagement e influyen de forma directa en que este se presente de forma negativa o positiva en el trabajador.

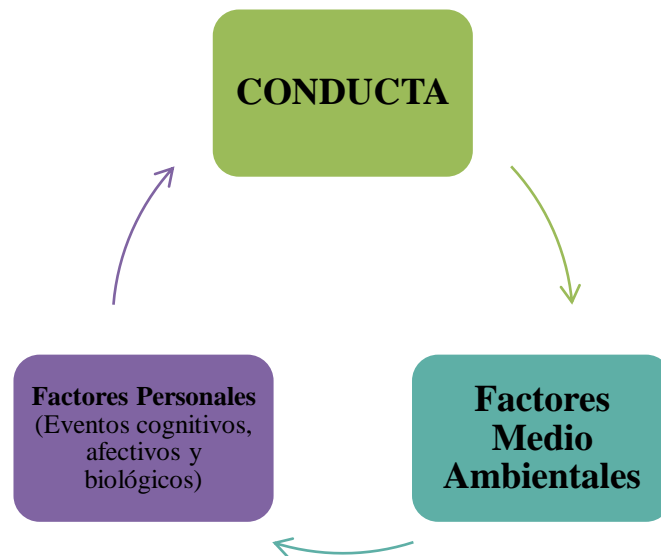
Autoeficacia percibida

Como lo define Bandura, 1987 citado por (Tejada Zabaleta, 2005, pág. 119) “la autoeficacia percibida, son las creencias de la gente acerca de sus capacidades para producir efectos”, y siguiendo esta misma fuente encontramos otra definición dada por el mismo autor, la cual expresa que la autoeficacia son las creencias en las capacidades para organizar y ejecutar las fuentes de acción requeridas para manejar prospectivamente situaciones ; estableciéndose además que la autoeficacia como factor de percepción de las personas, también lleva a influir en los comportamientos de varias formas: “en la elección de la respuesta, en el esfuerzo a utilizarse en una actividad, en los patrones de pensamiento y en las reacciones emocionales y en el reconocimiento de los seres humanos como productores, más que predictores del comportamiento” (Tejada Zabaleta, 2005, pág. 120) lo que nos lleva a considerar como la creación de patrones conductuales basados en factores internos y externos nos llevan a la acción por medio de comportamientos racionales y situacionales, contribuyendo a comprender la magnitud de la percepción la cual es considerada como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas, 1994, pág. 48), por lo anterior podemos establecer que la autoeficacia es una construcción personal acerca de la eficacia y el desempeño propio.

En relación a este concepto existe una teoría precursora del término, la cual es *la Teoría Cognitivo Social: autoeficacia y agenciación*, en la cual se concibe una relación

tríadica donde la conducta, los factores personales (cognitivos, afectivos, y biológicos) y el ambiente interactúan dependiendo una de otra, conformando una estructura, como se evidencia en la siguiente figura.

Figura 3: Modelo básico de la causación tríadica recíproca.



Fuente: Bandura, 1987 citado por (Tejada Zabaleta, 2005, pág. 119)

En relación a esta teoría, Bandura establece que los individuos evalúan sus propias experiencias mediante la autorreflexión, de manera que el juicio o creencias personales sobre las capacidades y logros previos ejercen una fuerte influencia en las actuaciones futuras. En tal sentido, las creencias de autoeficacia pueden anticipar mejor el comportamiento futuro del sujeto que la actuación previa. Sin embargo, vale la pena aclarar que en la teoría de la autoeficacia las tareas que una persona es capaz de ejecutar no pueden ir más allá de sus capacidades, ya que no basta sólo con creer en las capacidades que se poseen, sino que se requiere de las habilidades y conocimientos necesarios para el logro de una competencia adecuada (Chacón, 2006, pág. 46). El ser humano por medio de las

experiencias y del conocimiento que posee hace juicios y toma decisiones, en este caso se resalta que la percepción de que podemos hacer algo no es suficiente, sino que también necesitamos fundamentarlo con habilidades y capacidades que se adquieren en el tiempo.

Siguiendo esta premisa encontramos la relación existente, puesto que los factores psicosociales corresponden a la interacción entre variables personales y organizacionales, y la autoeficacia implica procesos cognitivos y emocionales que determinan si las variables psicosociales deben ser consideradas por las personas como positivas o negativas, incidiendo esta percepción en la consideración inicial de la ejecución de las tareas, de las relaciones sociales y con colaboradores, de las recompensas obtenidas con respecto a la labor que se ejecuta y su participación dentro de los procesos organizacionales.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación y diseño

La presente investigación es de tipo descriptiva y correlacional puesto que se busca describir todas las dimensiones de las variables analizadas en esta investigación, con la finalidad de relacionar y/o asociar los factores de riesgo psicosocial, la autoeficacia percibida y el engagement en los agentes de policía de la estación de Chinchiná.

Por otra parte, es una investigación de tipo no experimental, puesto que conlleva un proceso de observación del desarrollo de actividades en su contexto natural, el cual luego es sometido a un análisis para llegar a unas conclusiones. Así mismo se considera investigación ex post facto, porque deriva una búsqueda de información basada en las variables determinadas para este estudio.

Muestra

La muestra de este estudio es no probabilística, puesto que se estableció una antigüedad mínima de 6 meses para elegir los participantes de la investigación; el número de participantes se estableció en 150 personas; pero solo se aplicó a un total de 100 agentes de policía suscritos a la estación del municipio de Chinchiná los cuales accedieron de manera voluntaria a participar del estudio.

Tabla 3: Datos sociodemográficos.

Variable	Características	Porcentajes
Género	Femenino	6%
	Masculino	94%
Estado Civil	Soltero	45%
	Casado	23%
	Separado	6%
	Unión libre	26%
Rango de edad	20-30	52%
	31-40	41%
	41-50	7%
Formación	Carrera Policial	100%
Estrato	1-2	32%
	3-4	60%
	No sabe	8%
Tipo de vivienda	En Arriendo	70%
	Propia	17%
	Familiar	13%
Personas a cargo	0-2	72%
	3-5	28%

Fuente: elaboración propia.

Dentro de las características de la muestra se encuentra que el 6% de los encuestados son mujeres y el 93% hombres, su edad oscila entre los 22 y los 43 años, asimismo, el estado civil de la muestra se divide en un 45% solteros, 26% en unión libre, 23% casados y un 6% separados; de acuerdo a los niveles de escolaridad el 100 % de los encuestados tienen carrera de policía. El 52% de los encuestados están entre un rango de edad entre 20 y 30 años, seguido por un 46% entre 31 y 40 y en menos porcentaje, con un 7%, personas entre los 41 y 50 años, estableciendo que en su mayoría la población es madura con un promedio de 31 años.

En cuanto al estrato y tipo de vivienda el 60% de los encuestados están entre los estratos 3 y 4, seguido por un 32% con estratos 1 y 2, por último el 8% de los policías no saben que estrato poseen. En relación al tipo de vivienda el 70% paga arriendo, seguido por un 17% que posee vivienda propia y un 13% comparte un espacio familiar. Se estableció que un 72% de los policías encuestados tienen entre 0 y 2 personas a su cargo, y en menor medida con un 28% que tienen entre 3 y 5 personas a su cargo.

Tabla 4: Características de la empresa

Variable	Características	Porcentajes
Tipo de Contrato	Término Indefinido	100%
Antigüedad	3-6	42%
	7-10	27%
	11-14	17%
	15-23	14%
Forma de Salario	Fijo	100%
Jornada	Mixta	100%
Horas de trabajo	10-12	84%
	15-16	16%
Actividad Económica	Fuerza Publica	

Fuente: elaboración propia.

El tipo de contrato manejado por esta institución con base a la información suministrada por los agentes de policía encuestados, es a término indefinido en un 100% de la población, constituido por un salario fijo. En relación con la antigüedad de los policías se establece que el 42% de estos llevan en la institución de 3 a 6 años, seguido por un 27% que llevan entre 7 y 10 años, 17% entre 11 y 14 años y un 14% entre 15 y 23 años de antigüedad. La jornada laboral de los uniformados, expresada por los encuestados es de carácter mixto, en el sentido de que a pesar de poseer turnos, el ejercicio de sus funciones

implica disponibilidad de tiempo, las cuales exceden jornadas de trabajo normales en otras organizaciones; donde se resalta que el 84% de los agentes de policías trabajan en el día de 10 a 12 horas y un 16% laboran entre 15 y 16 horas diarias.

Instrumentos

La recolección y análisis de datos se ejecutó con base en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, elaborado por el Ministerio de la Protección Social: La aplicación de los instrumentos que conforman la batería para recolección de información psicosocial permite recolectar; los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral (Ministerio de la protección social, 2010) Donde se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Ficha de datos generales.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral Forma A.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral Forma B.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.

Para la recolección de información del engagement se midió con los 17 ítems de la versión en español del Utrecht Work Engagement Scale de (Salanova et. Al 2000) citado por (Castellano, Cifre, Spontón, Medrano, & Maffei, 2013, pág. 81), en sus tres dimensiones vigor (6 ítems; *“En mi trabajo me siento lleno de energía”*); dedicación (6 ítems; *“Mi trabajo es estimulante e inspirador”*), y absorción (5 ítems; *“el tiempo vuela*

cuando estoy trabajando”). Se utilizó una escala de siete puntos que oscila de 0 ‘nunca’ a 6 ‘siempre/todos los días’.

En cuanto a la variable Autoeficacia Percibida se midió por medio de la Escala de Autoeficacia General , la cual está conformada por 10 ítems que pueden responderse mediante una escala que va desde 0 a 3, siendo –0 incorrecto–, –1 apenas cierto–, –2 más bien cierto– y 3 cierto.

Procedimiento

Fase de preparación:

En primera medida se procedió a la recolección de información asociada a las variables a investigar y a la muestra específica de este estudio, con la finalidad de construir la sección teórica del documento.

Fase de desarrollo:

La aplicación de los instrumentos tuvo lugar entre Noviembre y Diciembre del 2016 en Chinchiná, en las instalaciones de la Estación de Policía; primero se realizó la sensibilización, se procedió a la firma del consentimiento informado y la aplicación de las encuestas, en compañía del encargado de gestión humana.

Fase de análisis de resultados:

Una vez obtenida la información, se procede a tabular la batería de riesgo psicosocial en el aplicativo del Ministerio del Trabajo, de forma manual se calculan los resultados de las encuestas de engagement y autoeficacia percibida; en cuanto a las correlaciones se realizó el análisis estadístico utilizando el programa estadístico SPSS versión 15, el cual

entrega un análisis de cada una de las variables a partir de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas, y además permite determinar la existencia de relación entre las variables. Así mismo, se hizo una propuesta de intervención con base a los resultados.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se expondrán los resultados obtenidos en esta investigación con base al análisis de la evaluación de riesgo psicosocial aplicada, donde se explica de forma clara y concisa cada uno de los dominios intralaborales y las dimensiones asociadas a estos, además de las condiciones extralaborales; buscando establecer según los resultados del estudio los escenarios, que para los agentes de policía encuestados son considerados como factores de protección y de riesgo; teniéndose en consideración que se aplicaron 35 encuestas a los agentes con puestos de jefatura, según lo especificado por la Forma A de la batería la cual “comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas” (Ministerio de la protección social, 2010, pág. 53); en esta forma se encuestaron comandantes, intendentes y subintendentes y demás que manejan personal; y en la Forma B se aplicaron 65 encuestas para “los cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza Particular” (Ministerio de la protección social, 2010, pág. 53), en el que se encuestaron patrulleros, auxiliares y demás personal de apoyo de la estación de policía de Chinchiná.

Seguido de esto se analizó los promedios resultantes de los cuestionarios de las variables de Engagement y de Autoeficacia percibida, seguido de la correlación de las dos variables ya mencionadas con los factores psicosociales, distribuyendo la información en asociación con los dominios y dimensiones afiliadas a las condiciones intralaborales.

Factores psicosociales intralaborales y extralaborales

Grupo A: Comandantes, intendentes, subintendentes, otros.

Tabla 5: Total Dominios Intralaborales – Grupo A.

DOMINIOS FORMA A	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
LIDERAZGO Y RELACIONES	34%	29%	37%
CONTROL Y AUTONOMÍA	29%	14%	57%
DEMANDAS DEL TRABAJO	0%	0%	100%
RECOMPENSAS	40%	34%	26%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Con relación al total de los dominios intralaborales de los encuestados bajo la forma A, se establece que los agentes de policía con base a su respuesta posicionan como principal factor de riesgo a las demandas del trabajo respaldado por un 100% de los encuestados, seguido por un 57% en control y autonomía, 37% en liderazgo y relaciones en el trabajo, se resalta que el 40% de los encuestados encuentran el dominio de recompensas como un factor protector ; lo cual nos lleva a entender que la relación con los colaboradores es deficiente, creándose ambientes laborales negativos; la poca cohesión de los grupos de trabajo implican falta de trabajo en equipo, lo que lleva a los superiores a no sentirse empoderados para poder brindar autonomía en la ejecución de las labores; lo que más se resalta son las demandas del trabajo las cuales establecen que el nivel de exigencia de su trabajo, siempre se impone, puesto que debido a la naturaleza de sus funciones sienten sobrecarga mental, emocional y física, que influye de forma directa en la poca capacidad de liderazgo y acompañamiento hacia los subalternos; solo consideran que sus recompensas son un factor favorable dentro de su labor en la institución, puesto que son reconocidos y a la larga poseen beneficios derivados de su pertenencia.

Sin embargo es necesario conocer cada una de las dimensiones que integran los 4 dominios anteriores, con la finalidad de entender la afectación desde unas perspectivas más específicas; estableciéndose porcentajes a continuación:

Tabla 6: Dimensiones del Dominio Liderazgo y relaciones en el trabajo – Grupo A.

DIMENSIONES	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
Características de liderazgo	31%	29%	40%
Relaciones sociales	46%	17%	37%
Retroalimentación de desempeño	57%	23%	20%
Relación con los colaboradores	46%	3%	51%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Con respecto a la dimensión de **características de liderazgo** la cual hace referencia a la gestión, planificación, comunicación, resolución de conflictos y capacidad de motivación, encontramos que el mayor porcentaje de encuestados lo respalda por un 40% lo ubican como un factor de riesgo, en intermedio el 29% de los policías, seguido por un 31% de los agentes que lo consideran como factor protector; simbolizando que hay afectaciones laborales en cuanto a dificultades de planeación, problemas para la consecución de resultados, apoyo deficiente por parte de sus colaboradores y problemas de comunicación y de relacionamiento.

En concordancia con la dimensión de las **relaciones sociales** se encuentra un 46% de los policías lo establecido como factor protector, seguido de un 37% de los encuestados que lo resaltan como factor de riesgo, un 17% de los policías lo sitúan en el intermedio; teniendo en cuenta lo anterior podremos establecer que las interacciones entre compañeros y sus características son buenas lo que implica colaboración entre ellos y apoyo social.

En cuanto a la dimensión **Retroalimentación de desempeño** se obtuvo que un 57% de los agentes encuestados lo evidencia como factor protector, un 23% de policías lo ubican como medio, seguido por un factor de riesgo representado por el 20% de los participantes del estudio; lo que expresa que los policías consideran que la retroalimentación que dan es la suficiente para determinar acciones negativas o positivas en las actividades de los subordinados, con la finalidad de controlar acciones para mantener o mejorar el desempeño del colaborador.

En la dimensión **relación con colaboradores (subordinados)** la cual se refiere a las habilidades de comunicación que se presentan entre jefes y subordinados en función del logro de resultados; podemos observar que dicha dimensión presenta un factor de riesgo respaldado por el 51% de los policías, seguido por un factor protector evidenciado por el 46% de los encuestados, solo el 3% de los agentes lo ubican como intermedio; lo que conlleva a que se presentan dificultades de relacionamiento y de comunicación que se derivan en dificultades laborales, lo cual puede predecir un desequilibrio social que impida el buen funcionamiento del grupo.

Tabla 7: Dimensiones del Dominio Control y Autonomía – Grupo A.

DIMENSIONES	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
Claridad de rol	31%	34%	34%
Capacitación	49%	23%	29%
Participación y manejo del cambio	17%	6%	77%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	31%	14%	54%
Control y autonomía sobre el trabajo	14%	14%	71%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En base a la dimensión **claridad del rol** hace alusión a la información que se le brinda al trabajador acerca de la labor que va a realizar, dejando claro que sus funciones son vitales para los resultados de la organización; se obtuvo un factor de riesgo representado por un 34% de los encuestados, con el mismo porcentaje de policías de 34% en término medio y un 31% de los agentes lo evidencian como un factor protector; lo que nos permite deducir que los agentes no reciben suficiente aclaración acerca de sus cargos y la asignación de sus puestos de trabajo, lo que genera en esta dimensión un riesgo que influye en que los agentes no logren los objetivos de sus actividades dentro de la organización.

En cuanto a la dimensión de **capacitación** se obtuvo como resultado que un 49% de los policías lo establece como un factor protector y seguido por un 29% de los encuestados que lo califican como factor de riesgo, solo un 23% de agentes lo ubican en el medio, lo que concluye que los agentes de policía al ingresar a la organización reciben un amplio programa de inducción y entrenamiento para conocer sus habilidades y capacidades; una formación pertinente que le permite lograr el buen desempeño dentro de cada actividad que realiza, además de tener acceso a la posibilidad de capacitarse y especializarse en diferentes áreas de su profesión; pues esto lo ven benéfico para ellos ya que aumenta su buen desarrollo profesional.

En la dimensión **participación y manejo del cambio** el cual hace referencia al conjunto de parámetros que se obtienen en la organización para tener un proceso de adaptación a los cambios, con el fin de incrementar de forma positiva la capacidad de acomodación a cualquier modificación de puesto; en esta dimensión el 77% de los policías

encuestado lo evidencian como factor de riesgo, seguido por un 17% de los agentes que lo exponen como factor protector, solo un 6% de los encuestados lo exponen como un intermedio; puesto que los agentes no tienen la información oportuna al momento de la aparición de cambios, solo se tratan de adaptar a las órdenes de cambios inmediatos, por lo tanto no tienen en cuenta el nivel de aceptación por parte del personal; lo que conlleva a malestares laborales, y bajo rendimiento del desempeño de su nuevo puesto de trabajo.

Con base a la dimensión **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** refiere a las ventajas que tiene el trabajador para poder hacer un desarrollo óptimo de sus preparaciones profesionales y un buen desempeño de sus fortalezas dentro de la organización; en este caso encontramos que el 54% de los policías lo presencian como un factor de riesgo, seguido por un 31% de los encuestados que lo evidencian como factor protector, solo un 14% de los agentes lo ubican como un intermedio; en conclusión entre los encuestados se pudo observar que dentro de la institución no tienen oportunidad de desarrollar conocimientos y demás habilidades que fortalezcan la actividad del agente, en lo cual se observa que hay personal inconforme por la falta de oportunidades y se ven frustrados al no poder lograr cambios favorables en su carrera profesional.

En cuanto a la dimensión **control y autonomía sobre el trabajo** se refiere a la libertad con que cuenta el trabajador para realizar sus actividades, lo que implica el poder manejar su tiempo para la acomodación de tareas, y a la toma de un receso entre cada actividad para evitar el desgaste; como resultado se encontró un factor de riesgo respaldado por un 71% de los encuestados, seguido por un 14% de agentes que lo ven como factor protector y en igual porcentaje de policías lo ubican como medio; lo que nos muestra que

los agentes de policía manejan un alto contenido de responsabilidad en sus labores además de que deben tener una disponibilidad de tiempo completa puesto que su organización no le permite tener control sobre dicho trabajo; lo que se refleja en afectaciones sociales y familiares.

Tabla 8: Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo – Grupo A.

DIMENSIONES	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo	6%	0%	94%
Demandas emocionales	0%	0%	100%
Demandas cuantitativas	9%	37%	54%
Influencia del trabajo sobre el entorno	0%	29%	71%
Exigencias de responsabilidades del cargo	6%	49%	46%
Demandas de carga mental	37%	20%	43%
Consistencia del rol	26%	23%	51%
Demandas de la jornada	0%	0%	100%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En coherencia a la dimensión **Demandas ambientales y de esfuerzo** refleja los altos grados de energía que devenga el puesto de trabajo, en el cual se tiene como referencia esfuerzo físico, mental, condiciones climáticas entre otros; las personas encuestadas tienen claridad de que este es un punto negativo en su labor, lo cual se respalda por un 94% de los encuestados que los establecen como un factor de riesgo, seguido solo por un 6% de los policías que lo evidencian como un factor protector; en el cual se conocen los problemas por las condiciones que se presentan para realizar sus actividades diarias; puesto que están expuestos a temperaturas elevadas y condiciones poco favorables que afectan la salud y desempeño del agente.

En relación a la dimensión **Demandas emocionales** la cual se refiere a las exigencias del cargo relacionadas con la personalidad del trabajador y que ejercen poder sobre sus

funciones, el total de los encuestados, es decir el 100% de los policías expresan lo expresan como factor de riesgo, significando que los agentes de policía se sienten abrumados por la cantidad de sucesos a los que se exponen al enfrentar situaciones y problemas violentos, resultando en emociones devastadoras que amenazan la integridad de la persona.

En cuanto a la dimensión **Demandas cuantitativas**, se hace alusión a los requerimientos de los puestos de trabajo, y que cada actividad que se presente pueda ser ejecutada satisfactoriamente teniendo en cuenta un tiempo específico para realizarlas; en este punto se tiene como resultado que un 54% de los policías lo justifican como factor de riesgo, seguido por un 37% de los encuestados que lo estipulan en un factor medio, solo el 9% de los agentes lo consideran como factor protector; lo que concluye que los trabajadores no manejan el tiempo necesario para cada actividad, pues siempre realizan sus trabajos bajo presión; lo que impide que puedan distribuir su tiempo y cumplir a cabalidad las tareas inherentes a su labor.

En relación a la dimensión **Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral**, la cual se refiere a la influencia de la carga laboral en entorno externo a la organización; obteniéndose que un 71% de los encuestados lo identifican como factor de riesgo, seguido por un 29% de los policías que lo establecen como un factor medio, lo que se manifiesta de forma negativa en los agentes de policía, puesto que sus horarios de trabajo y demás exigencias propias de su labor, afectan notablemente su vida social y familiar.

En la dimensión **Exigencias de responsabilidad del cargo**, se evidencia que el 49% de los agentes lo ubican como un factor medio, pero un muy seguido 46% de los encuestados lo ubican como un factor de riesgo, solo el 6% de los policías lo expresan

como un factor protector; refiriéndose a que por parte de los encuestados las exigencias de su cargo son muy altas lo que les implica un esfuerzo constante para mantener el control puesto que el agente debe de asumir las responsabilidades directas de su cargo, asumiendo los resultados de su área e incidiendo en la tensión derivada de la presión organizacional.

Con respecto a la dimensión **Demandas de carga mental** refiere al estado cognitivo en el que se encuentra el trabajador, este debe encargarse de realizar una ardua observación a la información que obtenga, debe tener la capacidad para dar un análisis e interpretación en un tiempo requerido; el 43% de los encuestados lo denotan como factor de riesgo, seguido por un 37% de los policías participantes que lo evidencian como factor protector, en cuanto al factor medio un 20% de los agentes ; analizándose que cada actividad realizada por el agente, requiere un alto nivel de concentración para poder examinar información particular y accionar con base a la fundamentación organizacional que posee, además de prestar atención particular a cada detalle.

En cuanto a la dimensión **Consistencia del rol** se describe como la seguridad con que el trabajador desempeña su labor, siempre teniendo en cuenta parámetros de eficiencia en cada actividad; en los resultados se presenta como un factor de riesgo representado por un 51% de los policías, seguido por un 26% de los encuestados que lo expresan como factor protector, un 23% lo ubican en un factor medio, en lo que se ve manifestado que en ocasiones las órdenes contradictorias a las que está expuesto el agente de policía, impide la ejecución adecuada de requerimientos de su cargo, presentándose incomodidad para la realización de las labores.

Con base a la dimensión **Demandas de la jornada de trabajo** la cual hace referencia a los requerimientos de cada labor desempeñada, en la cual se ve reflejado el tiempo de duración de una actividad, horarios y descansos periódicos; se obtuvo un factor de riesgo respaldado por un 100% de los policías encuestados, en lo que se concluye que en la institución no tienen un tiempo estipulado para la ejecución de la labor de los agentes, lo cual implica una alta disponibilidad de tiempo, manifestándose por medio de jornadas extensas y continuas, lo que implica que el agente no cuente con espacios de descanso.

Tabla 9: Dimensiones del Dominio Recompensas – Grupo A.

DIMENSIONES	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia	77%	0%	23%
Reconocimiento y compensación	37%	20%	43%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Con base a la dimensión **Recompensa derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza** nos refiere al sentido de pertenencia que le da cada trabajador al ser parte de una organización, en esta un 77% de los encuestados lo estipulan como un factor protector, seguido por un 23% de los policías que lo evidencian como un factor de riesgo; en el cual dan a conocer su amor por la labor que realizan, y el sentimiento de respaldo y de estabilidad laboral que reciben por la misma.

En relación a la dimensión **Reconocimiento y compensación** ligado a diferentes reconocimientos que la organización realiza a las personas vinculadas, en lo cual tienen en cuenta sus esfuerzos, y se ven reflejados en un incremento salarial o motivacional; en este caso un 43% de los policías lo establecen como factor de riesgo, seguido por un 37% de los encuestados que lo exponen como factor protector, solo el 20% de los agentes lo ponen

en factor medio; lo que nos demuestra que los agentes de policía ven poco interés por parte del estado y de la institución en presentar incentivos económicos que no solo premien el buen desempeño, sino que se les remunere con base a la profesión que ejercen, la cual a consideración de ellos requiere más de lo que actualmente devengan, sin embargo se evidencia desconocimiento de lo que ofrece la organización en cuanto a incentivos o compensaciones no económicas.

Tabla 10: Total condiciones Extralaborales – Grupo A.

EXTRALABORAL FORMA A	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
TOTAL	43%	17%	40%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Como se observa en el cuadro, las condiciones extralaborales las cuales obedecen a los aspectos familiares, sociales y económicos que según lo expresan los encuestados es un factor protector respaldado por un 43% de los encuestados, seguido por un 40% de los policías que lo establecen como riesgo, solo un 17% de agentes lo exponen como medio; sin embargo para entender esta condición debemos considerar las dimensiones psicosociales extralaborales que lo componen; a continuación se definirán los porcentajes que influenciaron el puntaje total en esta condición.

Tabla 11: Dimensiones Extra laborales – Grupo A.

EXTRALABORAL FORMA A	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
CONSTRUCTOS			
Tiempo fuera del trabajo	0%	20%	80%
Relaciones familiares	100%	0%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	43%	9%	49%
Situación económica	80%	6%	14%
Características de la vivienda	80%	11%	9%
Influencia del entorno sobre el trabajo	43%	20%	37%
Desplazamiento vivienda – trabajo	66%	6%	29%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación a la dimensión del **tiempo fuera del trabajo** la cual hace referencia al espacio de descanso que permite a la persona poder fortalecer sus relaciones sociales y familiares, en este caso encontramos que el 80% de los encuestados lo consideran como un factor de riesgo, y un 20% de los policías no califican en un factor intermedio, haciéndose referencia a que la ejecución de su trabajo no les permite compartir mucho tiempo con su familia o sus amigos, además de expresar poco descanso debido a la disponibilidad de tiempo necesaria para su profesión.

En cuanto a la dimensión **relaciones familiares** se puede resaltar que los agentes de policía lo consideran como un factor protector respaldado por un 100% de los encuestados, lo cual nos indica que a pesar de no compartir mucho con la familia, según se estableció en la dimensión anterior; expresan que su núcleo familiar representa un apoyo significativo en sus vidas y la relación con sus integrantes es muy buena, conllevando a interacciones positivas.

En la dimensión de **comunicación y relaciones interpersonales** el mayor porcentaje de encuestados 49% lo expresa como factor de riesgo, seguido por un 43% de los policías que lo considera como factor protector, solo el 9% de los agentes lo ubican como medio, en este caso expresan falta de apoyo por parte de amigos y compañeros, considerándose una comunicación escasa, lo cual conlleva a que se tornen las relaciones conflictivas y asociándose también a la falta de tiempo para interactuar y fortalecer los vínculos sociales.

Los resultados asociados a la dimensión de **situación económica** lo reflejan como un factor protector respaldado por el 80% de los encuestados, seguido por un 14% de los policías que lo evidencian como factor de riesgo y solo el 6% de los agentes lo establecen como factor medio, lo que nos da a entender que los agentes de policía consideran que sus ingresos son los suficientes para solventar los gastos básicos, implicando que las deudas existentes no son difíciles de solventar.

La dimensión de **características de vivienda**, la cual es considerada por el 80% de los policías como un factor protector, seguido por un 11% de los encuestados que lo califican como factor medio y solo un 9% de los agentes lo expresan como un factor de riesgo, puesto que se evidencia que sus viviendas están en zonas seguras, y de fácil acceso, las condiciones son buenas y favorecen el descanso, teniendo fácil acceso a servicios de transporte y asistenciales.

En la dimensión **influencia del entorno sobre el trabajo** lo establecen un 43% de los encuestados como factor protector, seguido por un 37% de los policías que lo considera

como factor de riesgo, solo el 20% de los agentes participantes del estudio lo clasifican como medio, lo cual representa que la mayoría de encuestados no son afectados laboralmente por las diferentes situaciones familiares que se les presenten; conectado a esto encontramos la dimensión de relaciones familiares, la cual ya se estableció como factor protector, e implica que el trato y apoyo por parte de la familia, favorecen a la tranquilidad del policía.

Con base a la dimensión de **desplazamiento al trabajo** los agentes lo constituyen como un factor protector, respaldado por un 66% de los encuestados, seguido de un 29% de policías que lo expresan como factor protector, solo un 6% de los participantes lo evidencian como factor medio; lo cual comprende que asistir al trabajo no implica recorridos largos, ni es complicada la obtención de transporte para movilizarse de vivienda a trabajo y viceversa.

Como se pudo establecer según el análisis anterior, las condiciones extralaborales de los comandantes, intendentes y subintendentes de la estación de policía de Chinchiná, en relación a las dimensiones que lo establecen como un factor protector, son: relaciones familiares, situación económica, características de vivienda, influencia del entorno sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo, los cuales son aspectos favorecedores que no impactan negativamente al agente, se resalta que los riesgos más latentes detectados por los encuestados es la comunicación y relaciones interpersonales y el tiempo fuera del trabajo, los cuales son aspectos negativos dentro de la organización, que a su vez pueden causar una influencia en las otras dimensiones que salieron como positivas.

Grupo B: Patrulleros, auxiliares y personal de apoyo.

Tabla 12: Total Dominios Intralaborales – Grupo B.

DOMINIOS FORMA B	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
LIDERAZGO Y RELACIONES	22%	23%	55%
CONTROL Y AUTONOMÍA	20%	22%	58%
DEMANDAS DEL TRABAJO	2%	2%	97%
RECOMPENSAS	20%	11%	69%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación al total de los dominios intralaborales de los encuestados bajo la forma B, se puede establecer que los cuatro se representan de forma negativa como factores de riesgo, donde el 97% de los policías condicionan como el dominio más nocivo a las demandas del trabajo, el siguiente más preocupante según el 69% de los encuestados son lo derivado de las recompensas en el trabajo, continuo a estos encontramos a 58% de los agentes exponiendo al control y autonomía como escaso en el desarrollo de sus funciones seguido por el 55% de policías del estudio que estipulan al liderazgo y relaciones sociales como factor de riesgo; se puede deducir que los encuestados consideran tener poca participación en los equipos de trabajo lo cual influye en una deficiente capacidad de relacionamiento con sus compañeros, además de establecerse la falta de retroalimentación por parte de sus superiores y por ende no identifican aspectos positivos o negativos de su desempeño, expresan también que no pueden participar en una decisión lo que no les permite decidir el orden o poder cambiar sus tareas las cuales son impuestas sin mayor especificación; se estipula que existen puestos donde las condiciones no son las más favorables para el desarrollo de la labor, reconociendo que su labor los afecta

emocionalmente y que siempre deben de estar atentos a pesar de las jornadas extensas; en cuanto a su remuneración consideran que es muy poco en función de la labor que realizan.

Las dimensiones que integran los 4 dominios anteriores, se presentaran a continuación mostrando los porcentajes específicos:

Tabla 13: Dimensiones del Dominio Liderazgo y relaciones en el trabajo – Grupo B.

DIMENSIONES	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
Características de liderazgo	25%	17%	58%
Relaciones sociales	32%	23%	45%
Retroalimentación de desempeño	32%	31%	37%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación a la dimensión **Características de liderazgo** el 58% de los agentes lo evidencian como factor de riesgo, seguido por el 25% de los encuestados que lo consideran como un factor protector, solo el 17% de los policías lo sitúan en un intermedio; lo cual denota la falta de participación en cambios y decisiones que influyen de forma directa en las funciones realizadas, implicando problemas de comunicación.

Con base a la dimensión **Relaciones sociales** expresan un factor de riesgo con un 45% de los encuestados, seguido por un 32% de los policías que lo evidencian como protector, por ultimo un 23% de los agentes lo establecen como intermedio, analizándose que dentro de los grupos de trabajo no existe cohesión ni confianza, lo que no permite que se generen espacios de interacción que sean saludables dentro de la organización.

En concordancia a la dimensión **Retroalimentación del desempeño** los resultados obtenidos hacen referencia a un factor de riesgo respaldado por un 37% de los encuestados

y un factor protector evidenciado por un 32% de los policías, muy de cerca a este encontramos que el 31% de los agentes lo expresan como un factor medio; los encuestados dan a conocer que dentro de la institución no es frecuente el acompañamiento por parte de los jefes, lo cual no les permite conocer aspectos de su puesto que estén influyendo de forma negativa o positiva de su labor, expresándose que desconocen la calidad de su servicio.

Tabla 14: Dimensiones del Dominio Control y Autonomía – Grupo B.

DIMENSIONES	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
Claridad de rol	20%	18%	62%
Capacitación	23%	14%	63%
Participación y manejo del cambio	28%	6%	66%
Oportunidades para el uso y dlo. de habilidades	40%	14%	46%
Control y autonomía sobre el trabajo	31%	28%	42%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación a la dimensión **Claridad del rol** se tiene representado un factor de riesgo según el 62% de los agentes encuestados, solo el 20% de los policías lo evidencian como factor protector, y un 18% de los participantes del estudio lo establecen como un intermedio, donde en conclusión se presenta que los agentes no reciben la adecuada información acerca de las actividades que se deben desarrollar, desconociendo el agente datos oportunos para lograr los resultados esperados por la organización.

La dimensión **Capacitación** concluye que hay un factor de riesgo respaldado por un 63% de los policías, sin embargo el 23% de los encuestados lo encuentran como un factor favorecedor y solo el 14% de los agentes lo ubican en un término medio, puesto que en su

mayoría expresan que pocas veces reciben capacitación, haciéndose alusión a que muy pocas de estas capacitaciones aportan de forma significativa al mejoramiento de su labor.

En cuanto a la dimensión **Participación y manejo del cambio** se tiene un 66% de los encuestados que lo expresan como factor de riesgo, solo el 28% de los agentes lo consideran como protector, sin embargo el 6% de los agentes lo ubican como factor medio ya que los agentes de policía expresan la poca información que reciben a la hora de tener un cambio en sus puestos de trabajo, además de resaltarse la falta de participación por parte de ellos, puesto que no tienen en cuenta su opinión para poder establecer cambios que se vean más como un beneficio que como una imposición.

En la dimensión **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** se tiene como resultado un factor de riesgo según lo expresado por el 46% de los policías participantes seguido por un factor protector evidenciado por el 40% de los encuestados, solo un 14% de los agentes lo percibe como un intermedio; donde se identifica como un punto negativo por la mayoría de encuestados, puesto que en la institución no les permiten desarrollar sus conocimientos ni estar en un puesto donde puedan mostrar sus destrezas.

Con respecto a la dimensión **Control y autonomía sobre el trabajo** se determinó con un 42% de los policías que lo evidencian como factor de riesgo y un 31% de estos encuestados lo expresan como factor protector, solo el 28% de los agentes lo perciben como un intermedio; la cantidad de trabajo que tienen los agentes muchas veces superan el tiempo con que cuentan para realizarlas, trabajando a un ritmo acelerado que no les permite distribuir sus tareas ni ser eficientes a la hora de responder por alguna de ellas.

Tabla 15: Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo – Grupo B.

DIMENSIONES	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo	8%	23%	69%
Demandas emocionales	0%	0%	100%
Demandas cuantitativas	12%	5%	83%
Influencia del trabajo sobre el entorno	3%	0%	97%
Demandas de carga mental	45%	9%	46%
Demandas de la jornada	9%	0%	91%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En la dimensión **Demandas ambientales y de esfuerzo físico** se tiene como factor de riesgo respaldado por un 69% de los encuestados, seguido por un 23% de los agentes que lo expresan como un intermedio y solo el 8% de los policías participantes del estudio lo evidencian como algo favorecedor; lo que hace alusión a la inconformidad que manejan los agentes por la asignación de sus lugares de trabajo, pues el clima es cálido, y los sitios de permanencia no son los más adecuados ya que carecen de espacio y condiciones favorecedoras; los agentes que prestan su servicio en veredas aledañas a Chinchiná, no tienen los implementos necesarios para realizar informes y demás trabajos de su labor, pues deben desplazarse hasta la estación de policía del municipio para poder dar fin a algún caso importante.

Con base a la dimensión **Demandas emocionales** se tiene un 100% de los policías los cuales lo representan como factor de riesgo; los agentes de esta forma al igual que sus superiores están totalmente expuestos a daños emocionales, pues su labor conlleva a la exposición y a la toma de riesgos que afectan de forma directa sus vidas, debido a las

amenazas de terceros lo que perturba su tranquilidad, exigiéndose igualmente en su profesión el mantener una postura neutra frente a los sucesos.

En cuanto a la dimensión **Demandas cuantitativas** se obtuvo un factor de riesgo con un 83% de los agentes, seguido por un 12% de los encuestados que lo expresan como factor protector y solo un 5% de los encuestados lo evidencian como un intermedio; lo que conlleva a entender que las personas vinculadas a la institución no cuentan con el tiempo suficiente para realizar bien sus tareas, relacionado también a la falta de control que poseen para poder ordenar sus tareas y controlar sus resultados.

En relación a la dimensión **Influencia del trabajo sobre el entorno** se encuentra que el 97% de los policías encuestados lo perciben como factor de riesgo y solo un 3% de los agentes lo evidencian como factor protector; dándose a conocer que igual que los superiores las extensas jornadas laborales afectan notablemente su círculo social y familiar, afectando relaciones interpersonales y el apoyo de estas.

En correlación a la dimensión **Demandas de carga mental** las actividades que realizan se ven afectadas por su alto grado de responsabilidad, se obtuvo un factor de riesgo evidenciado por un 46% de los policías muy seguido de un 45% de los agentes que lo denotan como factor protector, solo el 9% de los encuestados lo establecen como un intermedio entre estos factores; esto da a conocer que debido a la complejidad de sus tareas se ven afectados psicológicamente, pues en muchas ocasiones el cansancio derivado de su falta de autonomía, demás demandas del entorno y su labor en general, generan presión y un mayor esfuerzo para cumplir sus funciones.

En la dimensión **Demandas de la jornada de trabajo** se tiene un 91% de los agentes encuestados que lo representan como factor de riesgo y un 9% de los policías lo expresan como un factor protector, nos permite conocer que al igual que los superiores expresan la falta de flexibilidad de horarios, y largos días de trabajo, en que los agentes se ven afectados para desarrollar sus actividades y controlar aspectos de su vida en general.

Tabla 16: Dimensiones del Dominio Recompensas – Grupo B.

DIMENSIONES	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia	65%	3%	32%
Reconocimiento y compensación	17%	14%	69%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En cuanto a la dimensión **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza** se obtuvo un factor protector avalado por un 65% de los policías, seguido por un 32% de los agentes que lo expresan como factor de riesgo, solo el 3% de los encuestados lo perciben como factor medio; por ende estos exponen que a pesar de sus demandas laborales; sienten orgullo al pertenecer a la institución, pues esta brinda estabilidad laboral, permitiendo que los policías manejen un grado de autorrealización al obtener logros positivos después de tantas exigencias, y se sienten a gusto al realizar actividades que impliquen servir al ciudadano.

En la dimensión **Reconocimiento y compensación** se tiene un 69% de los encuestados que lo representan como factor de riesgo, seguido por el 17% de los agentes que lo evidencian como un factor protector, en cuanto al factor medio solo el 14% de los policías lo califican en esta posición; lo que nos lleva a concluir que en mayor medida este grupo se siente afectado por la compensación actual, la cual no hace referencia a la

profesión desarrollada la cual exige tiempo, sacrificio y esfuerzos y en el aspecto económico o de reconocimiento no se ven reflejados, sin embargo manifiestan no conocer si dentro de la institución se pueden acceder a otra clase de incentivos.

Tabla 17: Total condiciones Extralaborales – Forma B.

EXTRALABORAL FORMA B	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
TOTAL	25%	14%	62%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En cuanto a las condiciones extralaborales lo perciben como un factor de riesgo representado en un 62% de los policías, solo el 25% de los agentes lo encuentran como protector, el 14% de los encuestados lo evidencian como factor medio; a continuación se observara el comportamiento de cada dimensión que influyo en este resultado total.

Tabla 18: Dimensiones Extralaborales – Grupo B.

EXTRALABORAL FORMA B	FACTOR PROTECTOR	MEDIO	FACTOR DE RIESGO
CONSTRUCTOS			
Tiempo fuera del trabajo	22%	8%	71%
Relaciones familiares	83%	0%	17%
Comunicación y relaciones interpersonales	29%	35%	35%
Situación económica	43%	23%	34%
Características de la vivienda	49%	8%	43%
Influencia del entorno sobre el trabajo	26%	14%	60%
Desplazamiento vivienda – trabajo	51%	12%	37%

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

La dimensión de **tiempo fuera del trabajo** está representada por la mayoría de los encuestados como un factor de riesgo, evidenciado con un porcentaje del 71% de los policías, seguido por un 22% de los agentes que lo evidencian como factor protector, solo un 8% de los participantes del estudio lo establecen como un factor medio, lo cual implica

que al igual que los de forma a, consideran que los espacios para descansar y poder compartir con sus familiares y amigos es prácticamente inexistente.

Con base a las **relaciones familiares** lo perciben como un factor protector, evidenciado por un 83% de los policías en cuanto al restante 17% de los encuestados lo exponen como un factor protector; estableciéndose que para ellos dentro de su núcleo familiar existe una buena relación y en ellos encuentran el suficiente apoyo social.

En cuanto a la dimensión de **comunicación y relaciones interpersonales** se establece como un factor de riesgo por un 35% de los policías, al igual que el otro 35% de los agentes que lo perciben como un factor intermedio, seguido por un 29% de los encuestados que lo evidencian como factor protector; lo que nos expresa que la comunicación con los compañeros que conforman su entorno es deficiente, conllevando a falta de apoyo social y resultando en convivencias conflictivas.

Al referirse a la dimensión de **situación económica**, el 43% de los encuestados la expresan como factor protector, seguido por el 34% de los policías que lo aprecian como protector, solo un 23% de los agentes lo manifiestan como factor intermedio; puesto que consideran que sus ingresos cubren con las necesidades básicas individuales y de su familia.

En cuanto a las **características de vivienda** se encontró que un 49% de los policías lo perciben como factor protector, muy seguido por un 43% de los agentes que lo

constituyen como protector, solo un 8% de los encuestados lo conforma como un factor medio, evidenciándose que en su mayoría las condiciones de vivienda son buenas y permiten el descanso, asociándose a una ubicación segura y cerca a demás servicios.

En relación con la dimensión de **influencia del entorno sobre el trabajo** se detecta como factor de riesgo comprendido por un 60% de los encuestados, el 26% de los policías lo expresan como factor protector seguido por un 14% de los agentes que lo califican como un intermedio, donde se destaca que los policías que desempeñan su labor como auxiliares o personal de apoyo, sienten afectación por la falta de tiempo puesto que esto implica que están más desconectados de su familia y de sus círculos sociales, causándoles inseguridades a la hora de relacionarse con otros y afectando su rendimiento laboral.

En cuanto al **desplazamiento vivienda-trabajo**, el 51% de los policías lo expresan como un factor protector, el 37% de los encuestados lo evidencian como protector y solo un 12% de los agentes participantes del estudio lo relacionan a un factor medio; lo que implica el acceso a transporte facilitando su desplazamiento, y a distancias moderadas entre la vivienda y el trabajo.

Con base al análisis se pudo constatar que las condiciones extralaborales del grupo de patrulleros, auxiliares y personal de apoyo son consideradas como un riesgo, asociado principalmente a las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales e influencia del entorno en el trabajo, las cuales en su mayoría tienen porcentajes elevados lo que las convierte en influencias negativas; en cuanto a lo positivo

se encuentran las dimensiones de; relaciones familiares, situación económica, características de vivienda y desplazamiento vivienda-trabajo, estableciéndose que en relación con el grupo de forma a, estos son más afectados por las dimensiones de riesgo, e influyen de forma negativa en ellos, conllevando a la aparición de la desconexión con su núcleo familiar y social, lo cual produce una baja motivación y concentración por parte del policía.

Engagement

A continuación se presentan los resultados en términos de promedio de cada una de las dimensiones y sus respectivos ítems constituyentes de cada variable, separando los resultados del Grupo A constituido por comandantes, intendentes, subintendentes y demás oficiales que manejan personal; seguido por los resultados del Grupo B constituido por patrulleros, auxiliares y demás personal de apoyo.

Tabla 19: Engagement – Grupo A.

DIMENSION	PROMEDIO DIMENSION	ITEM DE LA DIMENSION	PROMEDIO ITEM
VIGOR	5,8	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5,6
		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	6
		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	5,8
		Aguanto trabajar durante largos periodos de tiempo.	5,6
		Soy persistente en mi trabajo.	6
		Incluso cuando las cosas no van bien, saco fuerzas para seguir trabajando.	6
DEDICACION	4,8	Mi trabajo satisface mis necesidades y le da significado a mi vida profesional.	4,4
		Me entusiasma mi trabajo.	5,6
		Mi trabajo me motiva.	5,6
		Estoy orgulloso y comprometido con el trabajo que hago.	6
		Mi trabajo me plantea retos constantes.	2,6
ABSORCION	4,2	Cuando estoy trabajando el tiempo pasa volando.	2,6
		Cuando estoy trabajando me desconecto de lo que pasa a mi alrededor.	0
		Me concentro en mi trabajo.	5,6
		Mi trabajo me absorbe.	5,6
		Me “dejo llevar” por mi trabajo.	5,6
		Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	6

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación al engagement el cual hace alusión a los altos niveles de energía, participación y eficacia por parte de las personas, se encuentran tres variables representativas de este que son: el vigor, la dedicación y la absorción; donde según los resultados arrojados por el estudio el promedio más alto lo han representado los agentes de policía encuestados en la variable de Vigor con un 5,8 de 6, evidenciando una alta capacidad de resistencia que se refleja en los deseos de esfuerzo combinados con una alta carga de energía por parte del agente, los ítems que lograron el mayor promedio representado en 6 evidencian que los policías encuestados, se perciben como personas fuertes y vigorosas en su trabajo, además de evidenciar su persistencia y la fuerza para hacer cada día mejor sus funciones a pesar de los inconvenientes, muy seguido de este un 5,8 en las ganas de ir a trabajar, lo que hace referencia a que disfrutaban de su trabajo y con un promedio de 5,6 que también es muy alto reflejan su energía y su resistencia laboral durante las extenuantes jornadas.

Con un promedio significativo sigue la variable de dedicación con un promedio de 4,8 de 6 se hace referencia a la alta implicación laboral, lo que permite el sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo reflejado en un alto sentido de pertenencia, los ítems que aportan a este promedio están dados por los promedios de 6 y 5,6 en los que se refieren al orgullo y compromiso en el trabajo por parte del agente de policía, además de representarse la motivación y el entusiasmo, seguido por un promedio de 4,4 en cuanto a la satisfacción que perciben los policías en cuanto al significado de la profesión que ejercen y a la bienestar de sus necesidades; sin embargo en esta variable se resalta un bajo promedio de 2,6 el cual está contenido en el ítem que hace referencia a los retos constantes en su labor.

En cuanto a la variable de absorción se evidencia un promedio de 4,2 de 6 la cual implica que la persona está totalmente concentrada en su labor, evidenciándose que los ítems que más alto promedio obtuvieron entre 6 y 5,6 establecen que para los agentes de policía es difícil desconectarse de su trabajo, además de resaltarse que se concentran en su labor, y por la naturaleza de sus funciones este los absorbe puesto que expresan que se “dejan llevar” por su trabajo, un bajo promedio de 2,6 hace referencia al ítem del tiempo, es decir, que el policía al momento de laborar no se le pasa el tiempo rápido, lo cual se refleja en la percepción de jornadas más largas; por último y muy importante se debe analizar el promedio 0 del ítem referido a que el agente mientras labora se desconecta de lo que pasa a su alrededor, en este caso los encuestados expresan que su profesión se basa en la atención al entorno lo cual infiere en que permanezcan en un estado alerta en toda situación.

Tabla 20: Engagement – Grupo B.

DIMENSION	PROMEDIO DIMENSION	ITEM DE LA DIMENSION	PROMEDIO ITEM
VIGOR	5,8	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5,6
		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	6
		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	5,8
		Aguanto trabajar durante largos periodos de tiempo.	5,5
		Soy persistente en mi trabajo.	6
		Incluso cuando las cosas no van bien, saco fuerzas para seguir trabajando.	6
DEDICACION	4,9	Mi trabajo satisface mis necesidades y le da significado a mi vida profesional.	4,4
		Me entusiasma mi trabajo.	5,6
		Mi trabajo me motiva.	5,6
		Estoy orgulloso y comprometido con el trabajo que hago.	6
		Mi trabajo me plantea retos constantes.	2,7
ABSORCION	4,2	Cuando estoy trabajando el tiempo pasa volando.	2,7
		Cuando estoy trabajando me desconecto de lo que pasa a mi alrededor.	0
		Me concentro en mi trabajo.	5,6
		Mi trabajo me absorbe.	5,6
		Me “dejo llevar” por mi trabajo.	5,5
		Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	6

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En este grupo encontramos que en cuanto a las variables del engagement la que más alto promedio obtuvo es la de vigor con un 5,8 de 6 y con base a los resultados de sus ítems todos están por encima de 5,5 al igual que el grupo A, lo cual hace referencia a los altos niveles de energía por parte de los policías, reflejado en la resistencia y persistencia del oficial, además de su alto deseo de esfuerzo para el logro y cumplimiento de sus funciones policiales.

Seguido esta la variable de dedicación con un promedio de 4,9 de 6, donde los agentes plantean su orgullo y compromiso hacia la institución, lo cual denota entusiasmo y motivación por parte de los policías que sienten satisfacción profesional y de vida; es importante resaltar en este caso el bajo promedio 2,7 del ítem referente a los retos constantes en el trabajo.

Con base a la variable de absorción se obtuvo un promedio de 4,2 donde el agente expresa su capacidad de concentración, puesto que sus funciones los absorbe completamente lo que influye en que se dejen llevar por su profesión , contribuyendo a que no haya desconexión de su trabajo, relacionado a esto está el promedio de 0 en el ítem que hace referencia a la desconexión con el entorno lo cual implica que por sus funciones obtenga poca absorción en este punto, ya que sus labores exigen una alta observación al detalle; en este grupo se referencia también con un promedio de 2,7 la percepción de tiempo de los oficiales los cuales sienten sus jornadas más extensas.

Autoeficacia

A continuación se presentan los resultados en términos de promedio de la variable de autoeficacia percibida, separando los resultados del Grupo A constituido por comandantes, intendentes, subintendentes y demás oficiales que manejan personal; seguido por los resultados del Grupo B constituido por patrulleros, auxiliares y demás personal de apoyo.

Tabla 21: Autoeficacia percibida – Grupo A.

ITEM DE LA DIMENSION	PROMEDIO DEL ITEM
Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	2,6
Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	2,6
Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	2,7
Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	2,8
Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.	3
Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	2,8
Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	2,6
Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	2,4
Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre que debo hacer	2,6
Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	3
PROMEDIO TOTAL DE AUTOEFICACIA	2,7

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación a la autoeficacia esta hace referencia a la percepción o juicios de cada individuo acerca de sus capacidades referentes a la ejecución de acciones, con base a esta variable de estudio se obtuvo un promedio de 2,7 de 3, por ende los promedios de los ítems involucrados están por encima de 2,4, donde los ítems con los promedios más altos de 3

hacen referencia a “gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas” y “al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo”, lo cual nos expresa una alta percepción de eficacia por parte de los agentes de policías, quienes exponen un alto nivel de confianza asociado a su control emocional y a su capacidad de persistir ante los obstáculos o adversidades.

Tabla 22: Autoeficacia percibida – Grupo B.

ITEM DE LA DIMENSION	PROMEDIO DEL ITEM
Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	2,6
Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	2,6
Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	2,7
Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	2,8
Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.	3
Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	2,8
Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	2,6
Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	2,4
Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre que debo hacer.	2,6
Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	3
PROMEDIO TOTAL DE AUTOEFICACIA	2,7

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Con base a los resultados en el grupo B se destaca un promedio de 2,7 de 3, donde los ítems que integran el cuestionario de autoeficacia percibida superan el promedio de 2,4 denotándose la percepción alta que poseen los agentes de policía acerca de sus capacidades para ejecutar su profesión día a día, resaltando el esfuerzo, perseverancia y el

autoconocimiento de cada uno de los encuestados para afrontar situaciones y encaminar acciones, manifestado por el promedio más alto de 3 en los ítems que hacen referencia a “gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas” y “al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo”, denotando pro actividad y eficacia por parte del agente.

Correlaciones

A continuación se presenta el análisis de la correlación entre los factores psicosociales intralaborales y la Autoeficacia Percibida, además de las variables constituyentes del Engagement, asociando los resultados según el grupo de encuestados de la presente investigación.

Grupo A: Correlación factores psicosociales intralaborales con la variable de autoeficacia percibida.

Tabla 23: Correlación Dominios de factor psicosocial intralaboral y Autoeficacia Percibida – Grupo A.

DOMINIOS INTRALABORALES		AUTOEFICACIA
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Spearman	,156
	Sig. (bilateral)	,371
	N	35
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Correlación de Spearman	,150
	Sig. (bilateral)	,389
	N	35
DOMINIO: Demandas del trabajo	Correlación de Spearman	,045
	Sig. (bilateral)	,799
	N	35
DOMINIO: Recompensas	Correlación de Spearman	,017
	Sig. (bilateral)	,924
	N	35
PUNTAJE TOTAL Factores de riesgo psicosocial intralaboral	Correlación de Spearman	,102
	Sig. (bilateral)	,559
	N	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Según los resultados de la tabla, no se encuentra correlación significativa entre los dominios pertenecientes a los factores psicosociales con la variable de autoeficacia percibida, para corroborar este resultado estudiaremos los resultados de correlación arrojados en cuanto a las dimensiones que comprenden cada uno de estos dominios con la variable de estudio autoeficacia.

Tabla 24: Correlación dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Autoeficacia Percibida – Grupo A.

DIMENSIONES INTRALABORALES		AUTOEFICACIA
Características de Liderazgo	Correlación de Spearman	,150
	Sig. (bilateral)	,389
	N	35
Relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Spearman	,254
	Sig. (bilateral)	,141
	N	35
Retroalimentación del desempeño	Correlación de Spearman	,129
	Sig. (bilateral)	,462
	N	35
Relación con los colaboradores	Coefficiente de correlación	,097
	Sig. (bilateral)	,578
	N	35
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Spearman	,156
	Sig. (bilateral)	,371
	N	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

En relación al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se puede evidenciar que no hay correlación por parte de ninguna de las dimensiones que comprenden a este con la autoeficacia.

Tabla 25: Correlación dimensiones del dominio control sobre el trabajo y Autoeficacia Percibida – Grupo A.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		AUTOEFICACIA
Claridad de rol	Coeficiente de correlación Spearman	,060
	Sig. (bilateral)	,731
	N	35
Capacitación	Coeficiente de correlación Spearman	,145
	Sig. (bilateral)	,407
	N	35
Participación y manejo del cambio	Coeficiente de correlación Spearman	,194
	Sig. (bilateral)	,264
	N	35
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Coeficiente de correlación Spearman	,118
	Sig. (bilateral)	,499
	N	35
Control y autonomía sobre el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,142
	Sig. (bilateral)	,415
	N	35
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,150
	Sig. (bilateral)	,389
	N	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Según lo evidenciado en la tabla las dimensiones que comprenden el dominio de control sobre el trabajo no presentan correlación alguna con la variable de autoeficacia percibida.

Tabla 26: Correlación dimensiones del dominio Demandas del trabajo y Autoeficacia Percibida – Grupo A.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		AUTOEFICACIA
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Coeficiente de correlación de Spearman	,114
	Sig. (bilateral)	,514
	N	35
Demandas emocionales	Coeficiente de correlación de Spearman	-,229
	Sig. (bilateral)	,185
	N	35
Demandas cuantitativas	Coeficiente de correlación de Spearman	,170
	Sig. (bilateral)	,329
	N	35
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Coeficiente de correlación de Spearman	-,041
	Sig. (bilateral)	,813
	N	35
Exigencias de responsabilidad del cargo	Coeficiente de correlación de Spearman	-,235
	Sig. (bilateral)	,174
	N	35
Demandas de carga mental	Coeficiente de correlación de Spearman	-,181
	Sig. (bilateral)	,297
	N	35
Consistencia del rol	Coeficiente de correlación de Spearman	,205
	Sig. (bilateral)	,237
	N	35
Demandas de la jornada de trabajo	Coeficiente de correlación de Spearman	,110
	Sig. (bilateral)	,529
	N	35
DOMINIO: Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación de Spearman	,045
	Sig. (bilateral)	,799
	N	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En cuanto a lo que comprende las dimensiones del dominio demandas del trabajo, no se puede evidenciar correlación significativa por parte de ninguna de estas con autoeficacia percibida.

Tabla 27: Correlación dimensiones del dominio recompensas y Autoeficacia Percibida – Grupo A.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		AUTOEFICACIA
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Coeficiente de correlación Spearman	,148
	Sig. (bilateral)	,396
	N	35
Reconocimiento y compensación	Coeficiente de correlación Spearman	-,021
	Sig. (bilateral)	,904
	N	35
DOMINIO: Recompensas	Coeficiente de correlación Spearman	,017
	Sig. (bilateral)	,924
	N	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Las dimensiones del dominio que hace referencia a las recompensas, no arrojan correlación alguna con la variable a relacionar que es la autoeficacia percibida. Con base a estos resultados se podría considerar que a pesar de las diferentes afectaciones laborales que se pudieron resaltar en el análisis de los resultados de factores psicosociales, estos no presentan correlación significativa alguna con la percepción de las capacidades que los agentes de policía poseen de sí mismos, lo cual no genera mayor relación en lo que se presenta en su día a día profesional con los juicios de estos individuos al momento de ejecutar sus funciones.

Explicado más a fondo se encuentra que la influencia de la actuación sobre la eficacia depende del modo en que se interpretan y valoran diversas variables personales y situacionales de los agentes, en este caso (Camposeco, 2012) cito a Bandura de 1997 y explica una actuación que puede influir y ayudar a entender la poca relación de estas dos variables; expone que la dificultad de la tarea asocia que tener éxito en una actividad fácil resulta redundante con lo que ya se conoce, por lo que no provoca grandes ajustes en la autoeficacia, lo que se asocia a la falta de oportunidades y desarrollo de habilidades expresados por los agentes y además relacionándose a la falta de retos en su labor; lo cual implica una monotonía en la ejecución de sus labores que no aporta ni implica la aparición de la autoeficacia como detonante de la acción; entendiéndose también que la percepción o juicio del agente acerca de sus capacidades no se ponen a prueba y por ende no explotan la necesidad de actuar y sobresalir.

Grupo A: Correlación factores psicosociales intralaborales con la variable de engagement.

Tabla 28: Correlación dominios de factor psicosocial intralaboral y el engagement con sus variables – Grupo A.

DOMINIOS PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación spearman	-,027	-,003	,041
	Sig. (bilateral)	,876	,989	,816
	N	35	35	35
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación spearman	-,109	-,021	-,034
	Sig. (bilateral)	,535	,907	,844
	N	35	35	35
DOMINIO: Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación spearman	-,088	-,096	-,128
	Sig. (bilateral)	,615	,585	,464
	N	35	35	35
DOMINIO: Recompensas	Coeficiente de correlación spearman	-,065	-,133	-,130
	Sig. (bilateral)	,712	,446	,456
	N	35	35	35
PUNTAJE TOTAL Factores de riesgo psicosocial intralaboral	Coeficiente de correlación spearman	-,136	-,085	-,098
	Sig. (bilateral)	,438	,629	,574
	N	35	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

En relación a los dominios de los factores psicosociales intralaborales no se encuentra correlación significativa con el engagement y sus variables de vigor, dedicación y absorción; sin embargo a continuación se analizaran los comportamientos de estas correlaciones con base a las dimensiones que comprenden estos dominios.

Tabla 29: Correlación de las dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el engagement con sus variables – Grupo A.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Características de Liderazgo	Coeficiente de correlación Spearman	-,063	,007	,065
	Sig. (bilateral)	,721	,968	,711
	N	35	35	35
Relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,145	,189	,088
	Sig. (bilateral)	,404	,278	,615
	N	35	35	35
Retroalimentación del desempeño	Coeficiente de correlación Spearman	-,163	-,101	-,072
	Sig. (bilateral)	,349	,565	,680
	N	35	35	35
Relación con los colaboradores	Coeficiente de correlación Spearman	,096	-,128	-,046
	Sig. (bilateral)	,581	,465	,795
	N	35	35	35
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,027	-,003	,041
	Sig. (bilateral)	,876	,989	,816
	N	35	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Según lo expresado en la tabla las dimensiones asociadas al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, no se encuentra correlación significativa de estas con las variables del engagement vigor, dedicación y absorción.

Tabla 30: Correlación de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo y el engagement con sus variables – Grupo A.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Claridad de rol	Coefficiente de correlación Spearman	-,182	,123	,045
	Sig. (bilateral)	,294	,481	,796
	N	35	35	35
Capacitación	Coefficiente de correlación Spearman	-,115	-,057	-,037
	Sig. (bilateral)	,512	,744	,832
	N	35	35	35
Participación y manejo del cambio	Coefficiente de correlación Spearman	,027	-,048	-,013
	Sig. (bilateral)	,878	,783	,942
	N	35	35	35
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Coefficiente de correlación Spearman	-,090	-,029	-,064
	Sig. (bilateral)	,609	,869	,716
	N	35	35	35
Control y autonomía sobre el trabajo	Coefficiente de correlación Spearman	-,026	-,058	-,089
	Sig. (bilateral)	,882	,741	,613
	N	35	35	35
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Coefficiente de correlación Spearman	-,109	-,021	-,034
	Sig. (bilateral)	,535	,907	,844
	N	35	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

En cuanto a las dimensiones del dominio de control sobre el trabajo no se encuentra correlación significativa con las variables del engagement.

Tabla 31: Correlación de las dimensiones del dominio demandas del trabajo y el engagement con sus variables – Grupo A.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Coeficiente de correlación Spearman	-,164	-,112	-,225
	Sig. (bilateral)	,348	,522	,194
	N	35	35	35
Demandas emocionales	Coeficiente de correlación Spearman	,020	-,039	-,026
	Sig. (bilateral)	,908	,822	,880
	N	35	35	35
Demandas cuantitativas	Coeficiente de correlación Spearman	-,110	-,049	-,112
	Sig. (bilateral)	,529	,781	,522
	N	35	35	35
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Coeficiente de correlación Spearman	,292	,156	,203
	Sig. (bilateral)	,089	,371	,242
	N	35	35	35
Exigencias de responsabilidad del cargo	Coeficiente de correlación Spearman	-,251	-,058	-,156
	Sig. (bilateral)	,146	,740	,371
	N	35	35	35
Demandas de carga mental	Coeficiente de correlación Spearman	-,140	-,210	-,235
	Sig. (bilateral)	,421	,227	,174
	N	35	35	35
Consistencia del rol	Coeficiente de correlación Spearman	,042	-,034	,071
	Sig. (bilateral)	,809	,845	,684
	N	35	35	35
Demandas de la jornada de trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,192	-,090	-,239
	Sig. (bilateral)	,268	,606	,167
	N	35	35	35
DOMINIO: Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,088	-,096	-,128
	Sig. (bilateral)	,615	,585	,464
	N	35	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Las dimensiones del dominio de demandas del trabajo anteriormente expuestas en la tabla no arrojan correlación significativa con el Engagement y sus variables.

Tabla 32: Correlación de las dimensiones del dominio recompensas y el engagement con sus variables – Grupo A.

DIMENCIONES PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Coeficiente de correlación Spearman	-,071	-,099	-,098
	Sig. (bilateral)	,686	,573	,576
	N	35	35	35
Reconocimiento y compensación	Coeficiente de correlación Spearman	-,036	-,114	-,107
	Sig. (bilateral)	,837	,515	,540
	N	35	35	35
DOMINIO: Recompensas	Coeficiente de correlación Spearman	-,065	-,133	-,130
	Sig. (bilateral)	,712	,446	,456
	N	35	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

En cuanto a las dimensiones que comprende el dominio de recompensas no se encuentra correlación significativa alguna con el engagement y sus características.

Lo que nos lleva a asociar que en con relación al engagement y las características de este que son; vigor, dedicación y absorción, no se presentan influenciados por los diferentes dominios y dimensiones de los factores psicosociales intralaborales estudiados; lo cual implica que esta no correlación se podría justificar por medio del sentido de pertinencia y motivación del agente de policía guiada por la convicción de su profesión como vocación de vida. En este sentido “las respuestas de estrés que pueden ocurrir dada la presencia de niveles altos de Riesgos psicosociales intralaborales, no necesariamente implican ausencia de compromiso, satisfacción, dedicación y entrega hacia el trabajo, aspectos relacionados con el Engagement” (Arenas & Jaramillo, 2013).

Grupo B: Correlación factores psicosociales intralaborales con la variable de autoeficacia percibida.

Tabla 33: Correlación dominios de factor psicosocial intralaboral y la Autoeficacia Percibida – Grupo B.

DOMINIOS PSICOSOCIALES		AUTOEFICACIA
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,017
	Sig. (bilateral)	,893
	N	65
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,106
	Sig. (bilateral)	,399
	N	65
DOMINIO: Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,104
	Sig. (bilateral)	,409
	N	65
DOMINIO: Recompensas	Coeficiente de correlación Spearman	,219
	Sig. (bilateral)	,080
	N	65
PUNTAJE TOTAL Factores de riesgo psicosocial intralaboral	Coeficiente de correlación Spearman	,030
	Sig. (bilateral)	,815
	N	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

En cuanto a los dominios pertenecientes a los factores psicosociales intralaborales no se evidencia correlación significativa alguna con las variables de estudio Autoeficacia percibida de este grupo B, sin embargo a continuación se analizan las dimensiones pertenecientes a cada uno de los anteriores dominios y así poder hacer una comprensión más profunda.

Tabla 34: Correlación de las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con la Autoeficacia percibida – Grupo B.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		AUTOEFICACIA
Características de Liderazgo	Coeficiente de correlación Spearman	-,005
	Sig. (bilateral)	,969
	N	65
Relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,057
	Sig. (bilateral)	,653
	N	65
Retroalimentación del desempeño	Coeficiente de correlación Spearman	,046
	Sig. (bilateral)	,714
	N	65
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,017
	Sig. (bilateral)	,893
	N	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

En cuanto a las dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se identifica que no existe correlación significativa entre los anteriormente mencionados y la autoeficacia percibida.

Tabla 35: Correlación de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo con la Autoeficacia percibida – Grupo B.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		AUTOEFICACIA
Claridad de rol	Coeficiente de correlación Spearman	-,066
	Sig. (bilateral)	,601
	N	65
Capacitación	Coeficiente de correlación Spearman	,017
	Sig. (bilateral)	,895
	N	65
Participación y manejo del cambio	Coeficiente de correlación Spearman	,111
	Sig. (bilateral)	,379
	N	65
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Coeficiente de correlación Spearman	,044
	Sig. (bilateral)	,727
	N	65
Control y autonomía sobre el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,213
	Sig. (bilateral)	,088
	N	65
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,106
	Sig. (bilateral)	,399
	N	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Según lo expuesto en la tabla se puede establecer que las dimensiones asociadas al dominio de control sobre el trabajo no se presenta correlación significativa alguna con la variable a relacionar que es la autoeficacia percibida.

Tabla 36: Correlación de las dimensiones del dominio demandas del trabajo con la Autoeficacia percibida – Grupo B.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		AUTOEFICACIA
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Coeficiente de correlación Spearman	-,023
	Sig. (bilateral)	,859
	N	65
Demandas emocionales	Coeficiente de correlación Spearman	-,225
	Sig. (bilateral)	,071
	N	65
Demandas cuantitativas	Coeficiente de correlación Spearman	,099
	Sig. (bilateral)	,431
	N	65
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Coeficiente de correlación Spearman	,024
	Sig. (bilateral)	,847
	N	65
Demandas de carga mental	Coeficiente de correlación Spearman	,019
	Sig. (bilateral)	,882
	N	65
Demandas de la jornada de trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,004
	Sig. (bilateral)	,977
	N	65
DOMINIO: Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,104
	Sig. (bilateral)	,409
	N	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

En relación a este resultado se puede determinar que las dimensiones asociadas al dominio de demandas del trabajo, no presentan correlación significativa alguna con la Autoeficacia.

Tabla 37: Correlación de las dimensiones del dominio de recompensas con la Autoeficacia percibida – Grupo B.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		AUTOEFICACIA
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Coeficiente de correlación Spearman	,102
	Sig. (bilateral)	,417
	N	65
Reconocimiento y compensación	Coeficiente de correlación Spearman	,206
	Sig. (bilateral)	,099
	N	65
DOMINIO: Recompensas	Coeficiente de correlación Spearman	,219
	Sig. (bilateral)	,080
	N	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

Se evidencia que las dimensiones asociadas al dominio de recompensas no presentan correlación significativa con la variable de Autoeficacia percibida; presentándose en este grupo los mismos resultados evidenciados con el grupo A.

Grupo B: Correlación factores psicosociales intralaborales con la variable de engagement.

Tabla 38: Correlación dominios de factor psicosocial intralaboral con el Engagement y sus variables– Grupo B.

DOMINIOS PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,097	-,038	,032
	Sig. (bilateral)	,441	,764	,801
	N	65	65	65
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,005	-,126	-,058
	Sig. (bilateral)	,969	,317	,645
	N	65	65	65
DOMINIO: Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,071	-,116	,051
	Sig. (bilateral)	,573	,357	,687
	N	65	65	65
DOMINIO: Recompensas	Coeficiente de correlación Spearman	-,221	<u>-,322**</u>	-,241
	Sig. (bilateral)	,077	,009	,053
	N	65	65	65
PUNTAJE TOTAL Factores de riesgo psicosocial intralaboral	Coeficiente de correlación Spearman	,068	-,177	-,002
	Sig. (bilateral)	,590	,158	,988
	N	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Al analizar el puntaje total de los factores psicosociales intralaborales y el engagement se evidencia una correlación significativa en un nivel del 0,01 media-baja con la variable de dedicación en relación con el dominio de recompensas. De igual manera, para profundizar la relación de cada uno de los dominios con el engagement, a continuación se hace el análisis con cada una de sus dimensiones constituyentes de los dominios.

Tabla 39: Correlación de las dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con el Engagement y sus variables – Grupo B.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Características de Liderazgo	Coeficiente de correlación Spearman	,185	-,015	,106
	Sig. (bilateral)	,140	,909	,400
	N	65	65	65
Relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,076	-,012	-,087
	Sig. (bilateral)	,545	,923	,492
	N	65	65	65
Retroalimentación del desempeño	Coeficiente de correlación Spearman	,065	,008	,009
	Sig. (bilateral)	,610	,951	,946
	N	65	65	65
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,097	-,038	,032
	Sig. (bilateral)	,441	,764	,801
	N	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Se evidencia que las dimensiones asociadas al dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo no presentan correlación alguna significativa con el Engagement y sus variables.

Tabla 40: Correlación de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo con el Engagement y sus variables – Grupo B.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Claridad de rol	Coefficiente de correlación Spearman	-,047	,036	-,113
	Sig. (bilateral)	,709	,776	,371
	N	65	65	65
Capacitación	Coefficiente de correlación Spearman	-,077	-,089	-,078
	Sig. (bilateral)	,543	,478	,537
	N	65	65	65
Participación y manejo del cambio	Coefficiente de correlación Spearman	,089	-,121	,017
	Sig. (bilateral)	,479	,335	,893
	N	65	65	65
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Coefficiente de correlación Spearman	,068	-,112	-,019
	Sig. (bilateral)	,588	,376	,878
	N	65	65	65
Control y autonomía sobre el trabajo	Coefficiente de correlación Spearman	,017	<u>-,341**</u>	-,046
	Sig. (bilateral)	,891	,006	,714
	N	65	65	65
DOMINIO: Control sobre el trabajo	Coefficiente de correlación Spearman	,005	-,126	-,058
	Sig. (bilateral)	,969	,317	,645
	N	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

Al analizar el puntaje total de los factores psicosociales intralaborales y el engagement se evidencia una correlación significativa en un nivel del 0,01 media-baja con la variable de dedicación asociada a la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo.

Lo cual indica que los policías evidencian en forma de riesgo el factor psicosocial asociado al control en sus labores y a la autonomía de coordinar sus funciones, y se relaciona con la variable de dedicación donde se expresa que este grupo B evidencian que a

mayor riesgo de esta dimensión menor entusiasmo e inspiración y algo que se asocia naturalmente es la falta de reto por el trabajo lo que disminuye la implicación laboral por parte del agente de policía.

Tabla 41: Correlación de las dimensiones del dominio demandas del trabajo con el Engagement y sus variables – Grupo B.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Coeficiente de correlación Spearman	,181	-,200	,144
	Sig. (bilateral)	,149	,109	,254
	N	65	65	65
Demandas emocionales	Coeficiente de correlación Spearman	-,002	,126	,024
	Sig. (bilateral)	,987	,319	,851
	N	65	65	65
Demandas cuantitativas	Coeficiente de correlación Spearman	-,085	-,268*	-,086
	Sig. (bilateral)	,503	,031	,494
	N	65	65	65
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Coeficiente de correlación Spearman	-,051	-,091	-,126
	Sig. (bilateral)	,684	,471	,316
	N	65	65	65
Demandas de carga mental	Coeficiente de correlación Spearman	-,056	-,115	,012
	Sig. (bilateral)	,656	,362	,923
	N	65	65	65
Demandas de la jornada de trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	-,035	-,178	-,086
	Sig. (bilateral)	,780	,157	,496
	N	65	65	65
DOMINIO: Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación Spearman	,071	-,116	,051
	Sig. (bilateral)	,573	,357	,687
	N	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación

El puntaje total de los factores psicosociales intralaborales y el engagement evidencia una correlación significativa en un nivel del 0,05 bajo con la variable de dedicación asociada a la dimensión de demandas cuantitativas.

Lo que se manifiesta como el resultado de este factor psicosocial intralaboral que se evidencio en análisis anteriores, haciéndose referencia a esta dimensión como riesgo, puesto que los policías encuestados manifiestan la insuficiencia de tiempo para ejecutar y cumplir a cabalidad sus tareas asignadas, lo que implica que se reduzca la inspiración del agente y conlleve a la falta de motivación laboral.

Tabla 42: Correlación de las dimensiones del dominio de recompensas con el Engagement y sus variables – Grupo B.

DIMENSIONES PSICOSOCIALES		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Coeficiente de correlación Spearman	-,279*	-,209	<u>-,259*</u>
	Sig. (bilateral)	,024	,095	,037
	N	65	65	65
Reconocimiento y compensación	Coeficiente de correlación Spearman	-,206	<u>-,341**</u>	<u>-,246*</u>
	Sig. (bilateral)	,100	,005	,048
	N	65	65	65
DOMINIO: Recompensas	Coeficiente de correlación Spearman	-,221	<u>-,322**</u>	-,241
	Sig. (bilateral)	,077	,009	,053
	N	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: elaboración propia, resultados de investigación.

En relación a las dimensiones psicosociales intralaborales asociadas al dominio de recompensas se encontró una correlación significativa en un nivel de 0.05 bajo con la variable de absorción en relación a la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; este se expresa en anteriores análisis como factor de riesgo manifestando que los agentes no se sienten identificados con sus funciones lo que implica que los niveles de concentración se ven afectados por la falta

de recompensas que percibe el agente por pertenecer a esta institución, además se evidencia que en cuanto a la dimensión de reconocimiento y compensación se encuentra correlación significativa en la variable de dedicación con un nivel de 0.01 medio-bajo, seguido por un nivel de 0.05 bajo con el de absorción, lo cual indica que a mayor riesgo de percepción de confianza, remuneración, valoración y actividades de bienestar menor presencia del orgullo, de la implicación laboral por parte del policía y reto por el trabajo lo que contribuye a la baja concentración por parte del agente en relación a la ejecución de sus funciones.

DISCUSION

En relación a los resultados de investigación arrojados por este estudio de factores psicosociales, Engagement y autoeficacia percibida enfocada en los agentes de policía se encuentran similitudes con algunos estudios que utilizaron la misma muestra foco de este estudio.

En cuanto al estudio realizado en España en la que se realizó una *evaluación de riesgo psicosocial a la policía local de la costa occidental de la provincia de Huelva* por (Delgado, 2009), se pueden resaltar algunas semejanzas en los resultados de esta investigación con el presente estudio asociando algunas dimensiones que destacan las extensas jornadas de trabajo, ligado a la dimensión de demandas de la jornada donde en los grupos de este estudio tanto el A como el B lo exponen como un factor de riesgo; en cuanto a las demandas emocionales se evidencia que en este estudio asocian una alta exposición a situaciones peligrosas y que deben esconder sus emociones para poder cumplir sus funciones asociado a los resultados de los grupos encuestados que también lo han manifestado como riesgo respaldado por un 100% de los encuestados; otra similitud que se manifiesta en este estudio y se asocia a la dimensión de carga mental donde se evidencia como factor de riesgo y se asocia con el manejo de información, por medio del conocimiento de las leyes y procedimientos inherentes a su profesión, además de la necesidad de alta concentración derivada en la atención al detalle, en cuanto a la consistencia de rol se evidencia por parte de las dos investigaciones y en función de los dos grupos encuestados de este estudio las exigencias contradictorias y las tareas innecesarias; en el dominio de recompensas se encuentra relación en las dos dimensiones de este las

cuales en este estudio se manifiestan las malas remuneraciones asociadas a las recompensas y compensación, además expresan la falta de reconocimiento la cual evidencian con la falta de valoración por parte de la institución, asociado con esto los grupos A y B de la presente investigación expresan como factor protector las recompensas que reciben pero manifiestan inconformidades en la dimensión de reconocimiento, lo cual nos lleva a evidenciar que se sienten bien remunerados pero no valorados por la institución, este último ligado al estudio en la costa de Huelva.

En relación al trabajo de Enciso y Tabares de la Universidad Pontificia Bolivariana, en la ciudad de Bucaramanga; donde investigan los *Factores psicosociales de riesgo en oficiales del área administrativa, pertenecientes al ejército nacional de Colombia seccional Santander*; se encuentran algunas desigualdades en los resultados donde se expone en este estudio las dimensiones de consistencia de rol y de claridad de rol como protectores, puesto que se expone que las instrucciones son claras y además conocen a profundidad sus funciones, contrario a la actual investigación donde se evidencian como riesgo evidenciado en la falta de información en relación a lo que se espera en su puesto de trabajo evidenciado por los dos grupos; con base a la dimensión de las demandas de la jornada se encuentra similitud en los resultados puesto que las dos investigaciones evidencian pocos descansos durante sus largas jornadas de trabajo, los encuestados expresan en concordancia la falta de participación y manejo del cambio puesto que se expresa que pocos tienen participación en las decisiones de la institución o referente a los cambios de cargo, este estudio muestra que los agentes de policía si evidencian el reconocimiento de logros contrario de los resultados del presente en cual los dos grupos lo manifiestan como factor de riesgo; con base a las relaciones sociales se presenta en ambos estudios como protector puesto que se evidencian

en el grupo A un buen trabajo en equipo y en el grupo B una buena relación con los jefes (Superiores), asociándose a un buen ambiente laboral y a un grupo colaborativo.

En lo referente a la autoeficacia percibida el trabajo de investigación de Albuquerque et al (2015), sobre *Ser subjetivo y el agotamiento en cadetes militares: Papel Mediador de Autoeficacia* en Porto Alegre, Brasil; se encontró que los resultados de esta investigación arrojaron como negativa a la autoeficacia, en relación con la antigüedad del uniformado con la institución, además exponen mas falta de autoeficacia en función del genero lo cual concluyo con que los hombres eran los de menos percepción de autoeficacia, lo anterior en proporción a los resultados de la investigación actual no se ven similitud alguna puesto que los niveles de autoeficacia son muy altos tanto en el 94% de hombres y 6% de mujeres, en relación a la antigüedad de los encuestados están entre un rango de 3 y 23 años presentándose promedios igual de altos niveles de esta variable, los cuales no afectan ni inciden de forma negativa en el presente estudio en cuanto a la autoeficacia percibida por los agentes de policía.

El Engagement en nuestro caso se encuentra en promedios muy altos en relación a sus características de vigor, dedicación y absorción; sin embargo no se encontraron estudios de referencia a la muestra de esta investigación para comparar resultados.

CONCLUSIONES

El desarrollo de esta investigación relacionada con los factores psicosociales, el engagement y la autoeficacia percibida en los agentes de la estación de policía de Chinchiná, permite arrojar las siguientes conclusiones con base al análisis de los resultados derivados de los cuestionarios e instrumentos aplicados durante el estudio, y con base a los resultados de los grupos A y B participantes de este estudio se resalta que:

El grupo A conformado por Coronel, intendente, subintendente y demás agentes que tienen a su cargo personal permitió establecer que en cuanto a los dominios de factores psicosociales intralaboral en su mayoría son considerados por los encuestados como factores de riesgo comprendidos por, liderazgo y relaciones en el trabajo, control y autonomía y demandas del trabajo, solo el dominio de recompensas es evidenciado como un factor protector; a diferencia del grupo B conformado por patrulleros, auxiliares y demás personal de apoyo que si evidencian todos los dominios como un factor de riesgo; lo cual nos lleva a comprender el alto riesgo que implica esta profesión, puesto que no se evidencia por parte de los jefes una buena comunicación o cohesión entre ellos y sus subordinados, problemas para la consecución de resultados, apoyo deficiente por parte de sus colaboradores y compañeros, en igualdad de condiciones se manifiesta el grupo B y se evidencia falta de trabajo en equipo y la falta de direccionamiento y acompañamiento por parte de los superiores; sin embargo se establece que las relaciones sociales al interno de la institución son buenas y se manifiestan retroalimentaciones que permiten establecer los aspectos positivos y negativos de las funciones del agente de policía, lo cual implica un buen ambiente de trabajo.

Sin embargo se resalta la falta de oportunidades, claridad, control y participación lo cual influye de forma directa en la consecución de los resultados y evita la posibilidad de ordenar su trabajo en relación al tiempo; lo cual afecta la calidad de vida del agente por la constante presión a la que se ven expuestos.

Las demandas que expresan estos agentes son muy altas, la exigencia de la profesión implica la exposición a situaciones difíciles de gran carga mental que se asocia a un nivel elevado de concentración, además de las jornadas extensas en las que se evidencia los pocos espacios de descanso lo cual genera una percepción más extensa de tiempo, asimismo de que el afrontamiento a situaciones difícil los exhibe a afectaciones emocionales que influyen de forma directa en su apreciación laboral.

Se debe resaltar que los agentes en ambos grupos expresan que existen buenas recompensas por pertenecer a la institución, sin embargo consideran que la asignación salarial y las demás compensaciones o subsidios que se les brinda no son suficientes en relación a la profesión y funciones que realizan prestando su servicio al estado.

Los aspectos que influyen en los factores psicosociales extralaborales en su mayoría son consideradas como un factor protector, los encuestados del grupo A manifiestan buenas relaciones familiares, su situación económica y sus características de vivienda además del desplazamiento no se manifiestan como problema alguno para el uniformado, y no consideran que su entorno influya sobre su trabajado, a diferencia del grupo B que si establecen que los problemas de núcleo familiar si influyan en su quehacer diario dentro de la institución; los dos grupos comparten y manifiestan que no poseen suficiente tiempo para compartir con amigos y familias puesto que en sus jornadas extensas no les brinda mucho

espacio para compartir, además de que dificulta la comunicación y sus relaciones interpersonales.

Con base al Engagement se destaca los altos promedios de los agentes de policía los cuales en los dos grupos se presenta un total de 5,8 sobre 6 en la variable de vigor, lo cual nos lleva a establecer los altos niveles de energía que poseen los agentes, seguido por la dedicación en la que el grupo B está en un promedio de 4,9 y el grupo A en 4,8 haciendo referencia al sentido de pertenencia por parte del policía, se expresa el orgullo, entusiasmo y compromiso con su profesión; en cuanto a la absorción los dos grupos lo presentan con un promedio de 4,2, haciendo alusión a los niveles de concentración.

En relación a la autoeficacia, se debe destacar los altos niveles de percepción positiva que poseen los agentes de policía los cuales se exponen como un grupo de personas que poseen una imagen de sí mismos autosuficiente, la cual les permite poseer las capacidades necesarias para el desarrollo de su trabajo, lo cual manifestaron de forma igualitaria en los dos grupos de este estudio, exponiendo que “Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas” y “Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo”, muy seguido de su convicción de “Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados” y “Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles”; lo que demuestra la perseverancia y la recursividad de los agentes frente a diferentes situaciones, además de la confianza que poseen en sí mismos con relación a la facultad para resolver inconvenientes;

exponiéndose al mismo tiempo el manejo o control emocional por parte del uniformado lo cual lo muestra preparado para la ejecución de su profesión.

Esto nos lleva a considerar que a pesar de las afectaciones tanto internas como externas a las que está sometido el agente, su percepción acerca de su profesión o de sus capacidades no se ven minimizadas de forma alguna.

En cuanto a la correlación entre estas variables se pudo asociar en su mayoría solo una correspondencia en el grupo B principalmente en el dominio de recompensas y en sus dimensiones de reconocimientos derivados a la pertinencia de la organización con base a la variable de absorción, y en cuanto a las recompensas y compensación se evidencio relación con dedicación y absorción, lo cual se establece también en comparación a los resultados de los factores psicosociales en los cuales se hace referencia también a estas dimensiones donde las recompensas hacen parte por parte de los dos grupos encuestados como un factor de riesgo; lo cual nos lleva a considerar que los reconocimientos en la organización al presentarse bajos conllevan a la falta de concentración por parte de los agentes, sin embargo la falta de incentivos manifestados en forma de recompensas deriva en una falta de entusiasmo y de concentración la cual se refleja en falta de motivación y afecta directamente el desempeño del agente.

Sin embargo es importante entender el por qué se presentó la falta de correlación en los demás dominios y dimensiones, y en el grupo A; a lo cual se puede referenciar la vocación del agente de policía, donde esta institución lo ha hecho parte de las competencias genéricas del aspirante y estipulan la orientación de servicio a la calidad como conducta requerida por la institución haciendo alusión a “demostrar disposición y compromiso

permanente para atender de forma efectiva las necesidades y requerimientos de la comunidad” (Policia Nacional , pág. 40), en relación a esto la institución es consciente de la necesidad de incorporar ciudadanos altamente comprometidos y que el ser policía sea una convicción y proyección de vida para la persona; se hace referencia a que “la satisfacción en el servicio es uno de los factores que inciden en la consecución de la misma, pues define el grado con el cual los policías se encuentran comprometidos o no con la misión cumplida” (Policia Nacional , pág. 41).

Lo anterior nos permite entender que la convicción de esta vocación o profesión influye mucho en la percepción del agente de policía, significando que a pesar de las condiciones u exigencias que se imponen en su labor su satisfacción laboral radica en la prestación del servicio lo cual nos lleva a que Las ventajas psicológicas de dedicarse a la profesión que siempre se ha deseado son más que evidentes, ya que la satisfacción laboral está vinculada, en gran medida, a la realización de aquello que más nos complace. (Perez, 2012) , puesto que la idea de servir y contribuir influye en la percepción de sus capacidades y a la implicación, entusiasmo, concentración y energía con la que se desenvuelven día a día. Se hace necesario resaltar, la formación del agente como fuente principal de su capacidad de reacción, puesto que conoce a cabalidad procedimientos además de sobreponerse la experiencia del uniformado en cuanto a la reacción en determinadas situaciones, lo cual hace alusión a que su entrenamiento y conocimiento tanto profesional como empírico no sobrepasa sus actividades y por ende no afecta de forma negativa la percepción de su labor, contando además con los recursos y los elementos necesarios para ejecutar sus funciones.

PLAN DE INTERVENCION

INDUCCION Y REINDUCCION LABORAL COMO FUENTE DE CONOCIMIENTO MOTIVACIONAL PARA LOS AGENTES DE LA ESTACION DE POLICIA DE CHINCHINA

JUSTIFICACION

La inducción y la reinducción hacen parte de unos procedimientos de gran importancia dentro de las organizaciones puesto que influye de forma directa en la motivación de la persona, la cual se presenta cuando el empleado en este caso el uniformado sabe que el esfuerzo y la dedicación en su profesión y las funciones inherentes a esta, producirán recompensas y es por medio de la inducción que se le dará conocimiento al uniformado para que pueda realizar sus tareas eficazmente y pueda acceder a los beneficios ofrecidos por la institución, por lo que también se hace necesario una reinducción periódica con el fin de informar estos beneficios además de dar a conocer cambios o nuevos convenios a los que pueden acceder los uniformados. Por tal razón el interés por diseñar un plan de inducción e inducción para los agentes de la estación de policía de Chinchiná, surge de tener como base en el anterior estudio un bajo nivel de conocimiento por parte de los mismos, acerca del plan de compensación y beneficios que la institución ofrece al personal vinculado.

La novedad de esto radica principalmente en la falta de divulgación de información por parte de la institución a los policías, puesto que la inducción de los agentes se hace por medio de las escuelas de la policía nacional, donde forman al uniformado para su función de servicio con el estado y sus integrantes pero no les dan a conocer los beneficios, reconocimientos o recompensas por hacer parte de esta institución, lo cual al final de cuentas es de gran importancia puesto que el conocimiento e información acerca de diferentes beneficios hace parte de un impacto motivacional en el agente.

La novedad de esto radica principalmente en la falta de divulgación de información por parte de la institución a los policías, puesto que la inducción de los agentes se hace por medio de las escuelas de la policía nacional, donde forman al uniformado para su función de servicio acompañado de los lineamientos y políticas trazados por el estado para esta fuerza pública, pero no les dan a conocer los beneficios, reconocimientos o recompensas, lo cual al final de cuentas es de gran importancia puesto que el conocimiento e información acerca de diferentes beneficios hace parte de un impacto motivacional en el agente que influye de forma directa en su entusiasmo y orgullo por la labor que realiza, aumentando esto los niveles de productividad.

Por tal razón es de gran importancia dar claridad y realizar un proceso de divulgación por medio de un proceso de inducción y de reinducción, con la finalidad de alinear los esfuerzos de los agentes de policía en el cumplimiento de los procedimientos y en la adecuada ejecución de su labor, logrando así la disminución de deserción de los policías, mejorando los niveles de productividad de los mismos, conllevando a una mejor

disposición hacia su profesión y además reducir la ansiedad del uniformado por medio de compensaciones y espacios de sano esparcimiento para él y su núcleo familiar, influyendo de forma positiva en la percepción de estos.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de inducción y reinducción en la cual se evidencie un proceso educativo orientado a la divulgación del manual de beneficios, y los lineamientos institucionales de la policía.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Presentar el manual del sistema de estímulos e incentivos para el personal de la policía nacional.
- Promover la socialización organizacional como fuente de conocimiento para el agente de policía.
- Estructurar un procedimiento de inducción y reinducción con los conocimientos generales de la institución y los beneficios derivados de la profesión previamente establecidos por la policía nacional.

CONCEPTUALIZACION

El conocimiento hace parte de una arma primordial para las organizaciones, basado en que la basta información permite al colaborador comprender y conocer sus funciones, los lineamientos y políticas y sus recompensas derivadas del ejercicio de su función; por tal razón se considera la socialización organizacional como fuente de información primaria y necesaria como lo explica (Lopez, 2016) citando a Chiavenato, (2001) "La socialización organizacional puede ser considerada como un proceso bidireccional, en donde las organizaciones buscan adaptar a las personas según sus conveniencias, y en donde el talento humano busca adaptar a la organización según sus conveniencias", y para apoyar este proceso se hace necesario en primera medida la inducción la cual hace referencia a un proceso necesario para maximizar las fortalezas y ver que habilidades y destrezas se pueden desarrollar; además se pretende con el proceso que el nuevo personal tenga acceso a información general, que permita la ubicación del empleado y su papel dentro de la organización y así pueda realizar su trabajo de manera autónoma. (Lopez, 2016) y a modo de refuerzo se debe de realizar una reinducción cuando se hace necesario "con el fin de actualizarlos en relación con las políticas y reorientar su integración a la organización, informando además acerca de las reformas que se producen en la organización, en la estructura y en el puesto de trabajo" (Lopez, 2016).

Sin embargo más allá de lo anteriormente mencionado la finalidad de estos procedimientos organizacionales donde se exponen las recompensas a las que se puede acceder por buen desempeño o logro de objetivos hace parte de lo que se conoce como motivación lo cual "representa lo que originariamente determina que la persona inicie una

acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento)” (Naranjo Pereira, 2009, pág. 154). Determinándose de este modo que la existencia de beneficios en relación a la ejecución de las tareas, atrae de forma psicológica al colaborador lo cual activa en las personas la necesidad de cumplir metas con la finalidad de recibir algo a cambio.

Dentro del ámbito organizacional debe existir una base salarial que hace parte de la remuneración básica del trabajador la cual es definida por Villanueva y González 2005 citado por (Bedodo & Giglio, 2006) como el pago regular que una persona recibe por sus servicios cuando esta empleada por una empresa, que establece una estructura y sistema de pago equitativo a los empleados, dependiendo de sus cargos, el mercado, el desempeño a largo plazo y las competencias, dentro de la institución se establecen unos rangos de remuneración por cargo, determinándose una valorización de los puestos según las competencias claves, las actividades y responsabilidades a ejecutar además de considerarse el manejo de personal.

En este mismo sentido se presentan incentivos que corresponden a una variable de compensación que se pueden evidenciar con carácter económico o componentes no monetarios, asociándose las vacaciones, la salud, los seguros de vida, convenios o planes de pensión y los subsidios o primas diferentes a las legalmente establecidas, como mecanismo de remuneración; dentro de este mismo aspecto se incluyen como base motivacional los programas de reconocimiento los cuales influyen de forma positiva si son bien orientados, hacia la premiación de un empleado con base, al logro de resultados o al cumplimiento de los altos niveles de desempeño.

En concordancia con lo anterior se hace entonces evidente que los aspectos relacionados a las recompensas que comprende reconocimientos, remuneración y compensación sean de claro conocimiento por parte de todos los integrantes de la institución, basados en que esta información influye de forma directa en el desempeño de los colaboradores e incentiva a que los esfuerzos individuales se encaminen hacia la consecución de objetivos misionales y colectivos. (Archila, 2013).

Manual del sistema de estímulos e incentivos para el personal de la policía nacional

Es el conjunto interrelacionado de políticas, planes, disposiciones y eventos que interactúan, con el propósito de incrementar la satisfacción y productividad en el servicio del personal de la institución, siendo conscientes de que el sentirse motivado y reconocido laboralmente, se incrementan y sostienen en el tiempo los niveles de productividad (Archila, 2013).

Finalidad

Operacionalizar las actividades propias de los programas y estrategias del Sistema de Estímulos de la Institución, como base y sustento de la optimización del clima institucional, para alcanzar desempeños exitosos que impacten positivamente en la calidad del servicio policial (Archila, 2013).

Incentivos

Programas orientados a premiar los desempeños exitosos y los resultados efectivos a nivel individual y de equipos de trabajo.

Reconocimientos

Reconocimiento económico redimible en bienes y servicios cuando es concedido a los equipos de trabajo, o de manera individual con el otorgamiento de la medalla Cruz al Mérito Policial, estos incentivos buscan destacar, mantener y exaltar los comportamientos asociados a los mejores desempeños y resultados exitosos, y deberán ser otorgados de acuerdo con el presupuesto de la Institución.

- Bonos.
- Condecoración Cruz al Mérito Policial.

Además se dan reconocimientos no económicos dirigidos a destacar, mantener e incrementar desempeños y comportamientos sobresalientes a nivel individual o de equipos de trabajo.

- Felicitaciones públicas.
- Premios.
- Personajes destacados.
- Reconocimiento actividades destacadas en el servicio.
- Turnos de descanso especial.
- Reconocimiento al primer puesto de curso de formación o actualización.
- Condecoraciones y distintivos.
- Becas para estudio.

Premios

Es el otorgamiento a una persona, equipo de trabajo o unidad, de un incentivo (diploma, condecoración, bono, tiempo de descanso y otros que determinen y apliquen de acuerdo con las normas vigentes), como reconocimiento al compromiso y esfuerzo en el logro de resultados que impacten la gestión operativa, administrativa y educativa en beneficio del personal y la institución (Archila, 2013).

Calidad de vida laboral

- Medición del clima institucional.
- Desvinculación laboral Asistida.

Programas de bienestar social: Proyectos y actividades recreo-deportivas, orientadas a fomentar el aprovechamiento del tiempo libre, el sano esparcimiento, la recreación, entretenimiento, el desarrollo psicomotor, el ocio y el descanso, conducentes a mejorar la calidad de vida laboral, personal y familiar de los integrantes de la Institución (Archila, 2013).

Programas de bienestar social recreación, deporte y cultura.

1. Tardes deportivas.
2. Torneos interdisciplinarios deportivos.
3. Escuelas de formación deportiva infantil.
4. Paseos de Integración.

5. Caminatas ecológicas.
6. Día de la secretaría.
7. Día de la mujer.
8. Día de la Madre.
9. Día del Padre.
10. Día de la Niña y el Niño.
11. Novena de Aguinaldos.
12. Almuerzo de compañeros (Fin de año, aniversario de la Ponal y fechas especiales).
13. Festival de cometas.
14. Viernes culturales.
15. Festival de teatro infantil.
16. Danzas folclóricas.

Recompensas derivadas por pertenencia a la institución

- Descuentos parques recreacionales.
- Descuentos cinemas y teatros.
- Convenios deportivos.
- Descuentos museos.
- Créditos para formación universitaria, tecnológica y técnica.
- Créditos para aprendizaje idioma inglés.
- Centros vacacionales Policía nacional.
- Afiliación a caja de compensación familiar.
- Descuentos hoteles y aerolíneas.

- Créditos concesionarios.
- Cajas promotoras de vivienda.
- Institución de casas fiscales.

Descansos Suplementarios:

Causales de otorgamiento:

- Por cumpleaños del funcionario: se podrá conceder un (1) día de descanso.
- Por ascenso del funcionario se podrá conceder dos (2) días de descanso.
- Por obtener título a nivel técnico, tecnólogo, profesional universitario o de postgrado del servidor público, se podrá conceder dos (2) días de descanso.
- Para asuntos personales debidamente motivados se podrá conceder hasta cinco (5) días de descanso. (Archila, 2013)

Remuneración

Decreto N° 214 de 2016:

Por el cual se fijan los sueldos básicos para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares; Oficiales, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional; Personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, y Empleados Públicos del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional; se establecen bonificaciones para Alféreces, Guardiamarinas, Pilotines, Grumetes y Soldados, se modifican las comisiones y se dictan otras disposiciones en materia salarial. (Ministerio de defensa; Ministerio de hacienda y credito publico; Directora del departamento administrativo de la fundion publica., 2016), el

decreto actual para el incremento del salario de la fuerza pública en Colombia no ha sido expedido, por ende rige en la actualidad el decreto del 2016.

Artículo 9: En relación a los alumnos de Escuelas Formación del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, y personal del cuerpo auxiliar de la Policía Nacional devengarán la siguiente bonificación mensual:

- a) Alumnos las Escuelas de Formación del Nivel Ejecutivo de Policía \$ 182.987 Nacional.
- b) Personal de cuerpo auxiliar durante su permanencia en las escuelas de \$ 182.987 formación del Nivel Ejecutivo, como alumnos.
- c) Personal cuerpo auxiliar durante el servicio \$ 210.862.

Artículo 11: Los Soldados, Auxiliares de Policía Bachilleres que presten servicio militar obligatorio en la Policía Nacional y de Fuerzas Militares tendrán una bonificación mensual para gastos personales ciento un mil setecientos veintisiete (\$101.727) m/cte. (Ministerio de hacienda; Ministerio de defensa; Directora del departamento administrativo de la función pública. , 2016)

Otros devengos constituyentes de la remuneración:

Las compensaciones comprendidas dentro de la remuneración del oficial de policía dependen del cargo y nivel del agente dentro de la institución.

1. Gastos de representación.
2. Prima de dirección.
3. Prima de alto mando.

4. Prima integral.
5. Bonificación.
6. Subsidio alimentación y partida diaria alimentaria.
7. Seguro de vida colectivo.
8. Subsidio familiar.

Además la institución da préstamos a los agentes y auxilios económicos según la situación que presente el uniformado (Policia Nacional , 2016).

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

Alcance:

Aplica al personal uniformado y no uniformado de los diferentes niveles y cargos, y se desarrolla al momento de ingresar a la institución como durante su permanencia en el cargo. Igualmente cobija al personal que sea trasladado de un cargo a otro.

Propósito:

- Conocer el marco institucional, principios y valores.
- Reconocer la estructura jerárquica de la institución, así como su direccionamiento estratégico.
- Identificar la cultura organizacional.
- Reconocer manuales de procedimiento institucionales.
- Conocer el manual de estímulos de la institución.
- Conocer el cargo (Manual de funciones) y la naturaleza del servicio.

- Identificar las competencias genéricas y específicas del uniformado.
- Conocer los cambios en las funciones de los puestos de trabajo, identificando las características particulares y las responsabilidades inherentes a cada uno de los mismos, así como las redes de interdependencia entre las unidades.

Condiciones

Las jornadas de inducción y reinducción de uniformados y no uniformados que hacen parte de la institución se sujetará a las siguientes reglas:

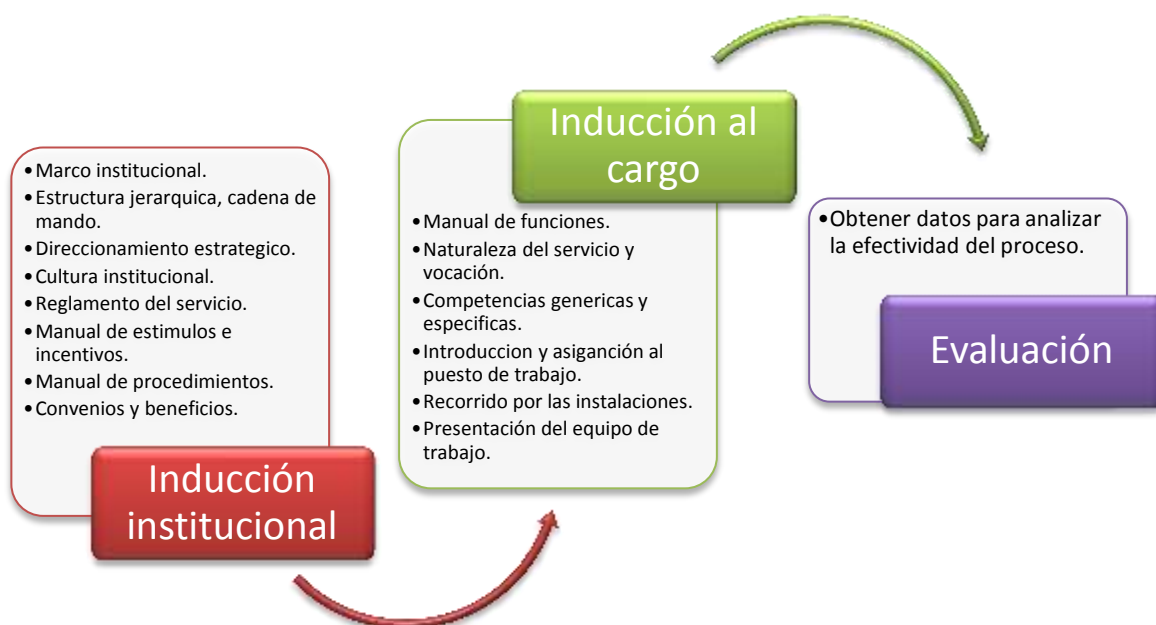
- Todo agente que ingrese a la institución a desempeñar cualquier cargo, participará en las jornadas de inducción institucional e inducción al cargo, o de reinducción de ser convocado.
- La División de Recursos Humanos coordinará la jornada de inducción o reinducción a los agentes.
- Cada unidad será responsable de realizar la inducción al cargo de los nuevos policías que se vinculen a éstas.
- Se realizará jornada de reinducción en caso de cambios de actividad laboral (cargo) o modificación de algún procedimiento, manual o lineamiento institucional.
- La inducción al cargo se realizará en un período no mayor a quince días después de oficializada la vinculación.
- La reinducción se realizara cada año, o cuando se presente alguna modificación institucional.

Etapas de inducción y reinducción

Con la finalidad de que el trabajador conozca en detalle la institución y sus lineamientos, además de sus funciones; generando una integración al puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida profesional.

Se pueden identificar las siguientes etapas en el proceso de inducción:

Figura 4. Etapas del proceso de inducción.



Fuente: Elaboración propia.

Y con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso del agente; reorientando a la integración de la cultura institucional en virtud de los cambios que se generen.

Se pueden identificar las siguientes etapas en el proceso de reinducción:

Figura 5. Etapas del proceso de reinducción.



Fuente: Elaboración propia.

Diseño del programa de inducción y reinducción

Objetivo:

Establecer las directrices para realizar las actividades de inducción a todo el personal que ingresa a la institución y reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos.

Contenido:

Inducción institucional: Referente a la información que deben conocer los uniformados desde la misión, visión, direccionamiento estratégico, estructura jerárquica, hasta los manuales institucionales y los resultados esperados de la mano con la cultura organizacional y la descripción del manual de estímulos y de los convenios de beneficio

existentes. Este tipo de inducción será impartida a todos los oficiales que ingresan a la institución por primera vez.

Inducción al cargo: En este tipo de inducción las unidades deben realizar la socialización del cargo. Comprende el marco de funciones y responsabilidades del cargo, los requisitos exigidos para el desempeño del mismo y las competencias. Comprende igualmente, el contexto y el entorno propio del cargo en relación con la unidad en la cual cumple sus funciones.

Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del agente de policía a la cultura organizacional en virtud de los cambios institucionales producidos, o al logro de una integración organizacional alrededor de un propósito misional. Las jornadas de reinducción se impartirán a todos por lo menos cada dos años o cuando se presenten cambios.

Formato 1: Inducción y reinducción.



FORMATO INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

VERSIÓN No.1

28/04/2017

DATOS BÁSICOS

NOMBRE DEL EMPLEADO		
NOMBRE DEL CARGO		
NIVEL DE ESPECIALIZACION		
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO		CARGO:
PERSONAL A CARGO		

DATOS GENERALES PARA DE LA INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO

TIPO DE CONTRATO:	FECHAS DE EJECUCION
<input type="checkbox"/> Fijo inferior a un año	FECHA DE INICIO DE LA INDUCCIÓN O REINDUCCION:
<input type="checkbox"/> Indefinido	
<input type="checkbox"/> Prestación de servicios	FECHA DE FINALIZACION DE LA INDUCCIÓN O REINDUCCION:

Observación: de acuerdo con la situación seleccione el proceso a realizar.

- Inducción institucional.
- Inducción al cargo.
- Reinducción.

I. INDUCCION INSTITUCIONAL		Responsable(s) asignado:
<input type="checkbox"/> Presentación marco institucional	<input type="checkbox"/> Reglamento del servicio	<input type="checkbox"/> Encargado de gestion humana
<input type="checkbox"/> Presentación estructura jerarquica y cadena de mando.	<input type="checkbox"/> Manuales estimulos e incentivos	<input type="checkbox"/> Comandante de distrito
<input type="checkbox"/> Direccionamiento estrategico	<input type="checkbox"/> Manuales de procedimiento	<input type="checkbox"/> Lider de Unidad
<input type="checkbox"/> Cultura institucional	<input type="checkbox"/> Convenios y beneficios	
2. INDUCCION AL CARGO		Responsable(s) asignado:
<input type="checkbox"/> Manual de funciones	<input type="checkbox"/> Recorrido por las instalaciones.	<input type="checkbox"/> Encargado de gestion humana
<input type="checkbox"/> Naturaleza del servicio y vocación	<input type="checkbox"/> Presentacion del equipo de trabajo	<input type="checkbox"/> Comandante de distrito
<input type="checkbox"/> Competencias genericas y especificas de la profesion.		<input type="checkbox"/> Lider de Unidad
<input type="checkbox"/> Introduccion y asignacion al puesto de trabajo		
3. REINDUCCION		Responsable(s) asignado:
<input type="checkbox"/> Cambio de cargo y funciones	<input type="checkbox"/> Modificacion a manuales y procedimientos	<input type="checkbox"/> Encargado de gestion humana
<input type="checkbox"/> Cambio nivel de especialización		<input type="checkbox"/> Comandante de distrito
<input type="checkbox"/> Actualizacion institucional		<input type="checkbox"/> Lider de Unidad

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación y seguimiento:

El Programa de Inducción, lo mismo que el de Reinducción, forman parte de un proceso progresivo de formación y aprendizaje, indispensable para el desarrollo humano y para el cumplimiento de la misión institucional, por ende la importancia de conocer la efectividad del proceso.

Formato 2. Evaluación y seguimiento.

FORMATO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	
Nombre:	Dependencia:
Fecha:	
A continuación encontrará afirmaciones que permiten evaluar el proceso de evaluación de la Inducción ó Reinducción en el cargo:	
De la inducción institucional:	
1. La información brindada en relación al marco institucional y la estructura jerárquica, fue clara: SI _____ NO _____	
2. El direccionamiento estratégico y la cultura institucional fueron bien explicados: SI _____ NO _____	
3. Se le informo acerca del reglamento del servicio: SI _____ NO _____	
4. Es de su conocimiento los manuales de procedimientos, de estímulos y convenios externos: SI _____ NO _____	
5. SI _____ NO _____	
De la inducción del cargo:	
1. Se le informó sobre sus funciones y competencias genéricas y específicas de su profesión. SI _____, NO _____	
6. Se le realizó la asignación de su puesto, recorriendo las instalaciones y se presentó el equipo de trabajo de su unidad: SI _____, NO _____	
De la reinducción:	
7. Se le informo acerca de su cambio de cargo y de funciones: SI _____, NO _____, NO APLICA _____	
8. Se realizó la introducción a su nuevo nivel de especialización: SI _____, NO _____, NO APLICA _____	
9. Se le ha realizado la actualización de leyes y decretos institucionales: SI _____, NO _____, NO APLICA _____	
10. Se le actualizo acerca de los cambios de manuales y procedimientos: SI _____, NO _____, NO APLICA _____	
NOTA: FAVOR DILIGENCIAR Y DEVOLVER EL FORMATO A LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO. Gracias	

Fuente: Elaboración propia.

Finalidad:

- Mejorar el proceso de inserción del agente con la finalidad de motivar desde el inicio de su carrera los altos niveles de desempeño.
- Brindar conocimiento e información acerca de los reconocimientos, remuneraciones y recompensas a las que tiene acceso, como fuente de incentivo para lograr el cumplimiento de objetivos y la consecución de resultados.
- Mantener actualizado al policía para que se sienta informado y al día en cuanto a modificaciones o cambios institucionales que afecten de forma directa su trabajo y entusiasmo.

Del plan de intervención

Por todo lo anterior se espera que de la aplicación del proceso de inducción y de reinducción permita elevar la motivación de los agentes puesto que se le da a conocer a este las recompensas que producirá el esfuerzo que realice, mediante el proceso propuesto con la finalidad de proporcionar conocimiento que le brinde las bases para desempeñar satisfactoriamente sus tareas y poder obtener esas recompensas, logrando además crecer dentro de la organización; por lo cual la primera experiencia que vive el policía en la institución, va a matizar su rendimiento y su capacidad de adaptación a la misma.

Orientando esfuerzos hacia la minimización de problemas derivados de la inserción del uniformado con su nueva profesión o vocación de vida, además de reducir la necesidad de impartir de forma constante las políticas y reglamento de la institución puesto que estos ya poseen la información suficiente para saber qué hacer y cómo actuar, incrementándose el compromiso de la persona con la organización produciendo un desempeño superior.

BIBLIOGRAFÍA

- Policia Nacional. (s.f.). *Policia Nacional*. Recuperado el 15 de Abril de 2017, de Policia Nacional:
http://www.policia.edu.co/documentos/doctrina/manuales_de_consulta/GUIA_DE_GESTION_DOCUMENTAL_PONAL_050609.pdf
- Albuquerque Sá Souza, L., Rosas Torres, A. R., & Alves Barbosa, G. (2015). Bem-Estar Subjetivo e Burnout em Cadetes Militares: O Papel Mediador da Autoeficácia. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, vol. 28, núm. 4., 744-752.
- Archila, E. (18 de Diciembre de 2013). *Prezi-Manual del sistema de estímulos e incentivos para el personal de la policía nacional*. Recuperado el 22 de Abril de 2017, de Prezi-Manual del sistema de estímulos e incentivos para el personal de la policía nacional.:
https://prezi.com/u1_nnvk0av0o/manual-de-estimulos-para-la-policia/
- Arenas, F., & Jaramillo, V. (2013). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI. *Acta Colombiana de Psicología* 16 (1)., 43-56.
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Repositorio Universidad de Chile*. Recuperado el 22 de Abril de 2017, de Repositorio Universidad de Chile:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf>
- Beltran, A. d. (2014). *Repositorio Universidad del Rosario*. Recuperado el 10 de Febreo de 2017, de Repositorio Universidad del Rosario:
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- Brufao, C. (1994). Una aproximación a las enfermedades profesionales del policía. *Cuadernos de trabajo social*, N° 7.
- Camacol. (s.f.). *Estudios Juridicos, Camacol-Cundinamarca*. Recuperado el 20 de Abril de 2017, de Estudios Juridicos, Camacol-Cundinamarca.:
<http://ww2.camacolcundinamarca.co/documentos/conceptos/Concepto-4.pdf>
- CAMACOL, CUNDINAMARCA . (s.f.). Obtenido de Estudios Juridicos :
<http://ww2.camacolcundinamarca.co/documentos/conceptos/Concepto-4.pdf>
- Camposeco, F. d. (2012). La Autoeficacia como variable en la motivacion intrinseca y extrinseca en matematicas a traves de un criterio etnico. Madrid., España .

- Cardenas, S., & Petro, I. (2014). Rol de las Fuerzas Armadas y de Policía en el marco del posconflicto colombiano . *Verba Luris* 32, 149-162.
- Castellano, E., Cifre, E., Spontón, C., Medrano, L., & Maffei, L. (2013). Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo. *Revista peruana de psicología y trabajo social, Vol.2 N° 1.*, 75-88.
- Chacón, M. t. (2006). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés. *Acción pedagógica, N° 15.*, 44-54.
- Delgado, J. D. (2009). evaluación de riesgo psicosocial a la policía local de la costa occidental de la provincia de Huelva,. *28 de abril : revista digital de seguridad y salud en el trabajo.*
- Dessler, G. (1996). *Administracion de Personal* . Mexico: Prentice Hispanoamericana Sexta edicion .
- Enciso, C. P., & Tabares, G. A. (2010). *Repositorio Universidad pontificia bolivariana*. Recuperado el 23 de Enero de 2017, de Repositorio Universidad pontificia bolivariana: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/944/digital_19651.pdf?sequence=1
- Espinoza, S. (2015). *Repositorio, Universidad Nacional de Educación a Distancia; E-spacio*. Recuperado el 26 de 03 de 2017, de Repositorio, Universidad Nacional de Educación a Distancia; E-spacio.: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Sespinoza>
- Kalimo, R. (1988). Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. . En O. m. salud, *Los factores psicosociales en el trabajo y su relacion con la salud*. Ginebra: Organizacion mundial de la salud.
- Lopez, M. P. (2016). *Repositorio Universidad de Manizales*. Recuperado el 21 de 04 de 2017, de Repositorio Universidad de Manizales: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2657/Lopez_Lopez_Maria_Paula_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lorente, L. y. (2010). Las organizaciones saludables: "Ele engagement en el trabajo". *Gstion practica de riesgos laborales N°73*.
- Ministerio de defensa; Ministerio de hacienda y credito publico; Directora del departamento administrativo de la fundion publica. (12 de Febrero de 2016). Decreto N° 214 de 2016. Bogota, Bogota, Colombia.
- Ministerio de hacienda; Ministerio de defensa; Directora del departamento adminitrativo de la funcion publica. . (12 de Febrero de 2016). Decreto N° 214 de 2016. Bogota, Bogota, Colombia.

- Ministerio de la protección social. (Julio de 2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogota, D.C, Bogota, D.C, Colombia.
- Ministerio del trabajo. (2013). *II ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES*. Bogota.
- Ministerio del trabajo. (2014). *Tabla de enfermedades laborales*. Bogota.
- Montoya, P. A., & Moreno, S. (2012). Relacion entre el síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el caribe, Vol. 29, N° 1*. .
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 4-19.
- Moreno, L., García, J., & Diaz, E. M. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Revista de psicología t pedagogia, Vol. 4 N°1*, 19-42.
- Nader, M., Peña, S. P., & Sanchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios gerenciales* 30, 31-39.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Educación, vol. 33, núm. 2.*, 153-170.
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio, vol. 9, núm. 17.*, 133-145.
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Redalyc*, 127.
- OIT y OMS. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra.
- Perez, F. (16 de Febrero de 2012). *Psicología Policial*. Recuperado el 20 de Abril de 2017, de Psicología Policial : <http://psipolicial.blogspot.com.co/2012/02/la-vocacion-policial-clave-del-exito-o.html>
- Policia Nacional . (2008). *Reglamento del servicio de policia*. Recuperado el 23 de Enero de 2017, de Reglamento del servicio de policia: http://www.policia.edu.co/documentos/normatividad_2016/reglamentos/Reglamento%20del%20servicio%20de%20policia.pdf
- Policia Nacional . (2016). *Asignaciones salariales 2016*. Recuperado el 20 de Abril de 2017, de <https://policia.gov.co/sites/default/files/descargables/tablas-sueldo-2016.pdf>

- Policia Nacional . (s.f.). *Policia Nacional*. Recuperado el 22 de Abril de 2017, de Policia Nacional:
<http://www.policia.edu.co/documentos/tomos/TOMO%201.1%20Enfoque%20Humanistico%20del%20Servicio%20de%20Policia.pdf>
- Policia Nacional . (s.f.). *Policia Nacional*. Recuperado el 12 de Febreo de 2017, de Policia Nacional :
<http://www.policia.edu.co/quienes.html>
- POLICIA NAL, C. (2016). *Asignaciones salariales 2016*. Obtenido de
<https://policia.gov.co/sites/default/files/descargables/tablas-sueldo-2016.pdf>
- Puelles, C. (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: la intervención policial ante castastrofes y emergencias masivas. *Psicología clinica legal y forente*, Vol. 9. , 171-196.
- Rodriguez, A., & Bakker, A. (s.f.). El engagement en el trabajo. *Salud laboral, riesgos laborales psicosocial y bienestar laboral*.
- Steven, S., Joseph, H. J., & Lawrence, M. y. (2001). Factores psicosociales y de organizacion. En S. Steven, H. J. Joseph, & M. y. Lawrence, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (págs. 34.2-34.75). Madrid: Chantal Dufresne, BA.
- Tejada Zabaleta, A. (2005). Agenciación humana en la teoría cognitivo social: Definición y posibilidades de aplicación. *Pensamiento Psicológico*, vol. 1, núm. 5., 117-123.
- Vargas, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, vol. 4, núm. 8., 47-53.