

# **Diagnóstico y Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales Relacionados con clima organizacional de la Estación de Policía de Sonsón Antioquia para el año 2021**

Jina Paola Castro Galeano

Paula Daniela Hermida Conde

Miguel Antonio González Romero

Luisa Fernanda Guzmán rincón

Jorge Eduardo Flórez Echeverry

Tutor

Yesid Alexander Garcés Pulido

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Programa Administración de empresas

Mayo 2021

## Tabla De Contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
Introduccion.....	7
Objetivos.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Planteamiento del problema .....	10
Formulacion Del Problema.....	11
Antecedentes .....	12
Justificacion.....	16
Marco Teorico .....	20
La gestión humana y su carácter evolutivo.....	22
La tipología del clima .....	24
El clima y sus relaciones con los riesgos psicosociales.....	24
Clima organizacionaly la gestión humana .....	25
Prácticas de recursos humanos orientados a fortalecer el clima.....	26
Practicas dirección de recursos humanos.....	26
El rol de gestión humana para incorporar prácticas de alto rendimiento en el Clima	
Organizaciona.....	28

Marco legal.....	29
Metodología.....	31
Tipo de estudio.....	31
Nivel de estudio .....	31
Unidad de trabajo y unidad de análisis .....	32
Instrumento .....	32
Resultados.....	44
Recomendaciones .....	55
Conclusiones .....	57
Referencias.....	59
Anexos.....	63

## Lista de figuras

<b>Figura 1:</b> Respuesta 1, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	33
<b>Figura 2:</b> Respuesta 2, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	34
<b>Figura 3:</b> Respuesta 3, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	35
<b>Figura 4:</b> Respuesta 4, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	36
<b>Figura 5:</b> Respuesta 5, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	36
<b>Figura 6:</b> Respuesta 6, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	38
<b>Figura 7:</b> Respuesta 7, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	40
<b>Figura 8:</b> Respuesta 8, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	41
<b>Figura 9:</b> Respuesta 9, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	42
<b>Figura 10:</b> Respuesta 10, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales.....	43

## Resumen

Clima organizacional son el mecanismo que adopta más importancia en la competitividad institucional, este componente abarca las características que equilibran a una organización, estas incluyen el ambiente laboral la percepción que tienen los empleados frente a la institución y cómo influye ésta en ellos. El de este estudio es establecer la eficiencia y eficacia de la mediación psicológica en el progreso del ambiente o clima de la organización dentro de la estación de policía de Sonsón Antioquia; la población objeto de estudio estuvo conformada por 22 uniformados hombres y mujeres que trabajan en la estación.

El proceso de investigación se desarrolló mediante una entrevista semiestructurada aplicada a los integrantes de la estación de policía de Sonsón Antioquia, logrando identificar aquellos factores que generan estrés en el personal uniformado y que provocan afectación al clima organizacional, logrando identificar las mejores acciones en el marco de las prácticas y gestión de talento humano.

**Palabras claves:** Clima organizacional, Factores de Riesgo Intralaboral, Motivación, Liderazgo, Comunicación.

## Abstract

The organizational climate is the most important mechanism in institutional competitiveness, this component covers the characteristics that balance an organization, these include the work environment, the perception that employees have of the institution and how it influences them. The objective of this study is to establish the efficiency and effectiveness of psychological mediation in the progress of the organizational climate in the Sonsón Antioquia police station; the sample consisted of 22 uniformed men and women who work at the station. The investigation process was developed through a semi-structured interview applied to the members of the Sonsón Antioquia police station, managing to identify those factors that generate stress in uniformed personnel and that affect the organizational climate, managing to identify the best human talent management practices.

**Keywords:** Organizational Climate, Intra-occupational Risk factors, Motivation, Leadership, Communication.

## Introducción

Dentro de la dinámica organizativa; a partir del involucramiento en el contexto de la globalización, se ha obligado a las empresas locales a entrar al ritmo de las de talla mundial, trayendo como consecuencia que la dinámica interna laboral muestre unos horizontes de desarrollo particular en la que se va intensificando el trabajo. La tasa de respuesta organizativa a nivel de competencia da como resultado varios criterios de desequilibrio dentro y fuera de la organización sobre personas que laboran en la unidad llamada empresa, de tal forma que este tema dentro de la literatura especializada se conoce como clima organizacional que se encuentra inscrita dentro del gran discurso de gestión del talento humano

El clima organizacional y las diferentes apreciaciones que tienen los empleados y directivos sobre las distintas emociones que se puedan presentar al interior de una empresa, el cual tiene como finalidad que estas emociones se perciban de manera positiva, propiciando en todo momento el bienestar de los empleados en aras de alcanzar sus máximas posibilidades de eficiencia, por medio de sus capacidades y habilidades.

Las estaciones de policía se encuentran ubicadas en cada uno de los municipios y pertenecen al aparato de estado policial, la cual hace parte de una de las ramas institucionales del estado colombiano, quien cuenta con un número considerable de empleados a su cargo (personal uniformado y administrativo). Para este trabajo investigativo, se toma como muestra la Estación de Policía Sonsón en el departamento de Antioquia, quien cuenta con número de 22 empleados aproximadamente, el cual tiene como fin evaluar las mejores estrategias de intervención que puede ser aplicables a esta Institución o instituciones afines.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación presenta en una primera fase en una primera fase realizar un diagnóstico de los elementos que representan un riesgo psicosocial intralaboral relacionados con clima organizacional y que se encuentran inscritos en la Estación de Policía Sonsón Antioquia; teniendo en cuenta las herramientas que posee la batería para la evaluación de factores psicosociales el cual es de obligación para las empresas colombianas para el segundo trimestre del año 2021. Siendo los de este tipo este tipo de elementos de riesgo psicosocial dentro de la empresa (intralaboral) se manifiestan condiciones que afectan y causan problemáticas contraproducentes en el bien estar de las personas como lo es la salud y el trabajo al interior de las organizaciones.

En una siguiente fase por medio de una, metodología descriptiva – cualitativa, se analizarán y se dará prioridad a aquellos riesgos psicosociales que tienen una relación directa con las condiciones de trabajo intralaboral de los colaboradores de la Estación de Policía Sonson Antioquia.

Una vez priorizados estos riesgos, se implementarán las estrategias de mejoramiento que mejor se adecuen a esta entidad y que permitan la prevención de estos riesgos psicosociales intralaborales en pro de optimizar las dinámicas y las relaciones al interior de la estación de policía Sonsón Antioquia.

Finalmente, y una vez evaluadas las mejores estrategias se pretende asegurar que en esta estación de Policía se minimicen estos riesgos psicosociales y de esta manera lograr un ambiente laboral que ofrezca productividad y rendimiento de los trabajadores que garanticen la obtención de los logros y metas por parte de la institución, que pueda servir como el en el cumplimiento de las metas y objetivos por parte de la misma y que puedan ser tomados como ejemplo para otras instituciones.



## Objetivos

### Objetivo General

Implementar y analizar los factores de riesgo intralaboral que se encuentra inscrito en la estación de policía de Sonsón Antioquia; a través de la batería psicosocial del ministerio del trabajo para el segundo trimestre de 2021.

### Objetivos Específicos

1. Caracterizar los elementos de riesgo psicosocial intralaboral en relación a la dinámica de trabajo que puedan afectar el desarrollo laboral de los colaboradores de la Estación de Policía Sonsón Antioquia.
2. Analizar y priorizar los riesgos intralaborales que tengan una relación con las condiciones de trabajo intralaboral.
3. Establecer estrategias de mejoramiento que permitan la prevención de estos riesgos psicosociales intralaborales en aras de mejorar las dinámicas y el clima organizacional al interior de la estación de Policía Sonsón Antioquia.
4. Evaluar las mejores estrategias de intervención que se encuentran inscritas en el diseño y aplicación de la batería de riesgo psicosocial y que se exige en la resolución 2646 de 2008

## Planteamiento del Problema

Los procesos de gestión del talento humano, se han afianzado a través del mundo de los negocios y de gestión empresarial, a través de un paradigma tecno productivo que lo acoge y lo necesita. No solo en aspectos circunstanciales de la organización en el trabajo, de la métrica laboral, que vendrían siendo características de orden externo; sino de la influencia estratégica que tiene la combinación acertada de recursos bajo el curso de los acontecimientos globalizadores de nuestra época, en relación con la nueva dirección de personas, vinculando un criterio sui generis en la alineación de los objetivos estratégicos de las corporaciones.

Así surge todo un planteo alrededor del entendimiento del capital humano o del talento humano que se inscribe en la organización moderna; subjetivando varias percepciones acabadas antes de los noventa, donde la organización se dé vía, más a la capitalización de flujos dependientes de los activos financieros, dejando de lado los llamados activos de conocimientos que involucran la necesidad de criterios de confianza, climas organizacionales saludables en una clara orientación al aprendizaje organizativo, con características transformacionales.

De esta manera, dimensiones de la gestión humana, que se han elegido como herramientas expeditas y eficaces; para capturar el interés organizativo del trabajador “bienestar” y la rentabilidad accionaria por parte del accionista, ha llevado a dar una mayor ponderación al clima organizacional, como ese vaso comunicante que nos va a permitir manejarnos en dos intereses paralelos.

En Colombia estas disertaciones no han pasado de ser percibidas y por qué no decirlo mal entendidas por parte del management de nuestras organizaciones, quienes han visto temas del resorte de riesgos laborales o intralaborales, que son atribuibles más a gastos que a

inversiones desde la perspectiva directiva. En este orden de ideas o en este mismo sentido en la organización Estación de Policía Sonsón Antioquia se ha visto afectada, ya sea de una manera directa o indirecta por estas variables, que consolidan o no el buen desarrollo de una organización.

Para nosotros entonces, es de vital importancia comprender esa relación de pertinencia que juega para el éxito de una empresa el clima organizacional. Más específicamente nos lleva a analizar la siguiente pregunta investigativa:

### **Formulación del problema**

Identificar las mejores prácticas de gestión del talento humano que tienen una relación directa con los factores de riesgo intralaboral, involucrando mecanismos prospectivos como segmento transversal de mejora, en la estación de policía Sonsón Antioquia para el periodo 2021.

## Antecedentes

Teniendo en cuenta los procesos de la globalización, la cual ha obligado a las organizaciones a ser cada día más competitivas y estar a nivel de las grandes empresas; se hace necesario reconocer la importancia del clima organizacional al interior de cada una de ellas, el cual busca siempre el mejoramiento del ambiente laboral, logrando conseguir un aumento en la productividad.

Para empezar, se dará a conocer los conceptos de organización, clima organizacional y factores de riesgo laborales de algunos autores que son importantes en el diseño de esta investigación, y que posteriormente a esto se continuará con investigaciones afines.

La etimología de la expresión del lenguaje de la palabra griega que se define como organon lo que quiere decir instrumento. (Pariente,2000) organización proviene de la palabra griega *organon*, que significa instrumento.

(Pariente, 2000). La organización se refiere esencialmente a un ente social, o un determinado grupo de personas las cuales se unen para conseguir un fin (periente,2000), además Chiavenato lo define la organización como la coordinación de diferentes actividades de personas individuales, con una única finalidad de efectuar intercambios planteados con el ambiente.

(Chiavenato 2000)

Partiendo de lo anterior, en toda organización existe un recurso humano que apoya las actividades a fin de conseguir los objetivos propuestos; para que esto se cumpla debe haber al interior de las empresas, calidad de vida centrado en el ambiente laboral. A lo que se llama hoy día clima organizacional.

A su vez Chiavenato (2011), plantea que clima organizacional como: “El ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”. (p. 86). Esta definición resalta la importancia del recurso humano, es por eso, que la presente investigación se enfoca en analizar los factores de riesgo psicosociales intralaborales que puedan afectar la motivación de los empleados y el desarrollo de sus actividades diarias. De este modo podemos encontrar una definición más actualizada en la que el ambiente dentro de las organizaciones se percibe de forma distinta según el comportamiento de las personas en dicho ambiente y lo que afecte su desempeño se le conoce como clima organizacional (Rizo,2015).

Por su parte en una definición aún más actualizada tenemos: el ambiente que se percibe dentro de las organizaciones y que influye en el comportamiento de los integrantes el ambiente que se percibe de las organizaciones y que influye en el comportamiento de los integrantes afectando su desempeño se conoce como clima organizacional (Rizo,2015).

Otra definición importante es sobre los factores de riesgo psicosocial del que son el producto y aspecto organizacional, ambiental o las personas que se relacionan con el trabajo; por ende, se constituye como un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición afectan de manera negativa la salud de los empleados a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico. Arenas y Andrade (2014)

Para comprender un poco más sobre la incidencia de elementos de riesgo al interior de las empresas u organizaciones, de los factores de riesgo al interior de las organizaciones, se hace

necesario analizar algunas investigaciones afines que faciliten la identificación de las mejores prácticas de gestión de talento humano.

Una investigación de revisión documental se realizó en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, en donde se identificaron algunos factores de riesgo psicosocial intralaboral que propician el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de algunos países latinoamericanos, entre ellos Colombia, concluyendo que algunos aspectos propios de la organización, son las principales fuentes de riesgos psicosociales. Botero A.C.C. (2012).

Esta investigación se plantea en el marco de los riesgos psicosociales ya que aborda el tema de los riesgos psicosociales intralaborales presente en docentes universitarios, aspectos que se pueden considerar y complementar para el desarrollo del presente trabajo y de esta manera lograr definir posibles estrategias que ayuden a mejorar estos aspectos.

Un segundo trabajo se evidencia la importancia de la intervención de los factores de riesgo psicosocial laboral.

Este estudio se encuentra relacionado con esta investigación, debido a que especifica que los factores de riesgos laborales (al interior de la organización- intralaboral, extra-laboral e individual), además se muestra las diferentes herramientas que se pueda aprovechar en Colombia para medir y diagnosticar factores de riesgo, en este caso intralaborales, que reconocen e identifican factores que aportan a las organización para la prevención de incidentes y accidentes laborales así como enfermedades de origen laboral. Polaco y García (2016)

En un tercer trabajo se describe, la perspectiva internacional de investigaciones que se han realizado sobre la cultura y clima organizacional como factores del desarrollo corporativo dentro de las empresas. En los últimos años la cultura, la cultura y clima organizacional han ido

cobrando fuerzas, posicionándose como las variables más importantes en las empresas, considerando que estas incluyen una serie de factores que estimulan el desarrollo corporativo.

Félix Leyva, M. E.; González Franco, R. A. (2017). Este trabajo se relaciona con esta investigación, ya que como primera medida da a conocer varios conceptos sobre cultura y clima organizacional entendiendo sus diferencias, además muestra la importancia que tiene un buen clima laboral, en las perspectivas de los trabajadores en el logro de los objetivos de la organización.

En un trabajo de campo, que tiene como finalidad identificar aquellos factores que afectan clima organizacional de las áreas que conforma su estructura organizacional. Este trabajo se relaciona con la investigación, debido a que muestra una necesidad de mejorar clima organizacional del Instituto. Chavarría Díaz, A. C. et al. (2020). Tal y como se pretende con este proyecto, analizando el desempeño, la motivación que permita incrementar la productividad y el bienestar de los integrantes de la organización.

Por ultimo tenemos el trabajo realizado por Bárcenas Enríquez, D. R. *et al.* El estudio fue de carácter cuantitativo de tipo descriptivo transversal y el cual tiene como objetivo evaluar la satisfacción laboral de los funcionarios de esta entidad. Reconociendo principalmente al capital humano como un activo fundamental para la organización (Garzón, 2005; Pérez & Castillo, 2016) citados por los autores de este trabajo. Este artículo tiene relación con esta investigación ya que se busca fortalecer la estabilidad laboral de los colaborados y su bienestar físico y psicológico dentro de la organización.

## Justificación

Teniendo en cuenta que a través de la Resolución 2646 de 2008, se crea la batería de riesgos psicosocial, y que es un deber de todas las empresas e instituciones, realizar pruebas a todo el personal que hacen parte de las mismas, con el fin de verificar el estado psicológico de los trabajadores y su capacidad mental para realizar las diferentes actividades, con ayuda de esta herramienta que fue diseñada y desarrollada por la universidad javeriana con el aval del ministerio de protección social, en el que se puede identificar, evaluar, prevenir intervenir y por ultimo monitorear los empleados que puedan ser expuestos a riesgos psicosociales en su lugar de trabajo, entendida como factores intralaborales los cuales poseen tipologías al interior de la empresa, los cuales se relacionan con el trabajo y la organización, como lo es: la gestión organizacional, elementos y condiciones de la tarea, sus funciones y jornada de trabajo, así como las condiciones del contexto en este caso medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

Para este grupo de investigación que basa su línea de trabajo en el mejoramiento de las condiciones de clima organizacional de la gestión del talento Humano, nos causa una gran preocupación la ocurrencia de este fenómeno al interior de las instituciones del estado, y aún más con las encargadas de mantener el orden público interno como la Policía Nacional de Colombia, que ofrece un servicio y se llama seguridad, producto de este servicio es mantener un contacto directo con la comunidad, la cual en muchas ocasiones ese cliente externo independientemente de sus usos o costumbres, genera en el uniformado un intercambio de emociones de acuerdo a la conducta atípica o contraria a las normas que este infringiendo, las cuales pueden provocar los siguientes riesgos psicosociales; de acuerdo a la resolución 2646 de 2008:



A) gestión Organizacional; el estilo de mando del superior, participación de los subalternos en las decisiones de la unidad, liderazgo en la capacitación, inducción y bienestar.

B) características de la organización del trabajo; organización del trabajo, que sea justo y equitativo por cada uno de los integrantes.

C) del Grupo social de Trabajo: comprende el trabajo en equipo, las buenas relaciones y una comunicación asertiva entre los miembros de la unidad.

D) Condiciones de la Tarea; exige y demanda de las emociones al hacer cumplir la norma, desde recibir insultos de la comunidad hasta ver morir a un compañero, cualquier situación que afecte su carga mental.

La noción teórica de los factores psicosocial, el cual en el que "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo" (comité mixto OIT/OMS de medicina del trabajo, novena reunión ginebra, 1984) por lo anterior es importante observar cuales de las conductas expuestas en la batería de riesgos psicosociales tienen una mayor incidencia en los miembros de la institución, por ese motivo elegimos la Estación de Policía Sonsón en el departamento de Antioquia, para llevar a cabo el presente proyecto de investigación y de este análisis proponer estrategias que puedan ser implementadas para prevenir o mitigar estos aspectos.

La pertinencia de esta investigación radica en el conocimiento de cada una de las necesidades que se evidencien dentro clima organizacional que con llevan a que se presenten riesgos psicosociales que afecten el normal desarrollo de las actividades diarias, y que como consecuencia traen problemas relacionados con la parte mental del empleado, y que provocan

situaciones de crisis no solamente con el personal sino con la parte productiva de la empresa, el ausentismo laboral afecta directamente la productividad y genera una sobre carga en las actividades que deben ser suplidas por los demás compañeros para poder cumplir con las metas organizacionales.

Esta investigación va proporcionar la información necesaria para que la institución pueda tomar decisiones que permitan el mejoramiento de sus procesos, así como el rendimiento de sus funcionarios a partir de la prevención y monitoreo de los riesgos psicosociales, prácticas que deben ser puestas en marcha de forma permanente para garantizar el bienestar de cada uno de los uniformados.

La gestión del talento humano ha permitido en las últimas décadas un aumento importante en la productividad de las empresas, tanto de las que generan un producto o prestan un servicio, es por esto que la importancia de identificar los riesgos o factores psicosociales, se vuelve un aporte que genera un impacto en el comportamiento humano que sin lugar a duda logra una transformación y crecimiento organizacional, que promueve el cuidado y protección integral de cada uno de sus funcionarios, mejorando el desempeño laboral y el bienestar laboral.

**Cuadro 1:** Marco de necesidades

<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	<b>Salud física y mental.</b> <b>Participación en la toma de decisiones.</b>
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	Equitativo. Horarios justos.
<b>CONDICIONES DE LA TAREA</b>	Capacitación e inducción en las tareas y funciones.
<b>GRUPO SOCIAL DE TRABAJO</b>	Comunicación asertiva. Buenas relaciones.

---

Elaborado por los autores

## Marco Teórico

En Colombia y en América Latina se instala un nuevo proceso para la economía de los países con el neoliberalismo, que busca tendencias autoritarias de estado, desde hace algunos años los países subdesarrollados buscan aumentar su economía, dejando algunos países o regiones como una economía doméstica que no va más allá de los estándares como desarrollo económico.

De esta forma el modelo neoliberal se entiende que para su funcionamiento debe desarrollar un esquema de un capitalismo salvaje el cual se da en el marco y el amparo de las fuerzas armadas que garanticen los procesos de privatización, internacionalización de la economía, y la defensa de la propiedad y de la economía de mercado. Consuelo Ahumada (1996)

El modelo neoliberal requiere para su despegue, desarrollo y mantenimiento, el esquema de un capitalismo salvaje que debe ser tutelado por unas fuerzas armadas que garanticen los procesos de privatización, internacionalización de la economía, defensa de la propiedad y de la economía de mercado. Consuelo Ahumada (1996)

Según la autora, estas tendencias van acompañadas por decisiones gubernamentales capitalistas que rigen procesos en la sociedad que van adoptando los mercados internos de cada país.

El modelo neoliberal económico aumentó la economía del comercio de los países latinoamericanos y que se implantó en los gobiernos autoritarios, para Julián Ramiro Mateus, Avid William Brasset (2000,) el neoliberalismo viene acompañado de la globalización, que para términos generales es la expansión de mercados. A lo largo de los años los países buscan aumento del capital financiero, industria y comercio, que trae consigo satisfacer necesidades,

que, para efectos, estos estándares han venido beneficiando a las compañías financieras extranjeras que invierten e inyectan su capital a las inversiones de los países, que beneficia a los mercados globalizados y empobrece a los mercados internos. La globalización es un término agrandado,

Si un país no disfruta de un sistema democrático sólido, bien definido y apoyado por la población, es probable que sea más vulnerable a las influencias del exterior que con los sistemas democráticos más fuertes y estables, (Mateus, Avid William Brasset 2000).

Se han presentado grandes cambios en la sociedad con la globalización, los países intercambian productos y servicios que ayudan a crecimiento económico de las regiones, cada país se caracteriza por su capital tanto humano como económico, se han presentado cambios y transformaciones en la manera como ejercemos algún trabajo y con el tiempo estas técnicas están siendo sustituidas por la tecnología, donde cada día encontramos nuevas tendencias que facilitan los trabajos de la población, convirtiéndose en las manos de obra para las grandes industrias, pero que al contrario de otras industrias la vulnerabilidad del sistema agrícola es deficiente, como consecuencia de esto tenemos una sociedad menos desarrollada y con menos inversión pública.

En Colombia se ve reflejada la poca inversión de algunas organizaciones en las áreas de gestión humana, siendo estas los pilares para el buen desarrollo de las actividades y el crecimiento económico, estas áreas se han convertido en un esquema indispensable para las empresas donde se deben realizar constantes cambios de comportamientos y culturas que se adapten a la productividad y el rendimiento, direccionadas con indicadores que evalúan el trabajo evolutivo de estas áreas de talento humano con varios aspectos que se deben tener en cuenta como la compensación, el bienestar, el clima organizacional, la comunicación, responsabilidad

social y el outplacement, como lo menciona ( Mcwillian et al., 2001 ; valle ,2004) el capital humano y su dirección son fuente de competitividad de las organizaciones.

Por otra parte, también tenemos la flexibilidad organizacional, según (Reylly,1998; Smith, 1997) es el empleo de mecanismos organizacionales e innovaciones del flujo del trabajo relacionados con las nuevas tecnologías, los métodos de ampliación de tareas y la implantación de equipos autodirigidos y círculos de calidad. Con las exigencias del nuevo mundo, donde la tecnología se afianza más, las organizaciones buscan la adaptación de una productividad con eficiencia y gran desarrollo económico, con adaptabilidad de desarrollar programas sistemáticos con miras hacia al futuro de tener equipos de trabajo que puedan desempeñarse en los campos competitivos, al enfrentarnos a estos tipos de cambios estamos inmersos a los cambios externos que puedan presentarse en el entorno donde las organizaciones operan, por ello se genera gran expectativa al desempeñar la flexibilidad organizacional que está inmersa a cambios buenos o malos para los equipos de trabajo.

### **La gestión humana y su carácter evolutivo**

Para conocer la importancia de los individuos en una empresa, Saldarriaga ríos (2014), en su artículo “la concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana.” En este debate académico en el que se pretende rescatar al sujeto, en la administración contrasta con la práctica cotidiana, en la que las fuerzas del contexto de la globalización hacen que el ser humano esté cada vez más relegado a un segundo plano y sean la productividad y la competitividad las que tomen el protagonismo del proceso administrativo y del pensamiento estratégico y gerencial actual.

La productividad y la competitividad cobran cada vez más relevancia en las empresas, máxime en medio de los procesos de globalización, pero de igual manera son importantes los

rasgos culturales propios y distintivos de las empresas y las naciones que se convierten en ventajas competitivas y que tienen que pasar necesariamente por el reconocimiento y valoración del ser humano como sujeto, con sus particularidades y experiencias de vida que nutren el desarrollo de la organización. Éste es hoy uno de los retos básicos de la Administración y de la gestión humana como piedra angular del desarrollo organizacional. (Saldarriaga Ríos, 2014)

En una sociedad donde se presentan constantes cambios evolutivos para los países y principalmente en la economía de las empresas, se ve reflejado como la forma de emprender cada día debe afianzarse más, en cuanto a ideas e innovaciones tecnológicas que hacen que se caracterice cada organización; es ahí donde la gestión humana juega un papel muy importante brindando conocimientos sobre nuevas formas de trabajo. Para (Barley y Kunda, 1995) “Las primeras prácticas de gestión humana surgen en el medio estadounidense a mediados del siglo XIX con el desarrollo de las grandes empresas y el inicio de la consolidación del modelo capitalista y su sistema de producción industrial”

En los últimos años la gestión humana se ha centrado en las prácticas de trabajo que hacen que las compañías puedan obtener mejores resultados y brindando direccionamiento sobre el campo de acción, dentro de este acompañamiento es importante resaltar el medio de trabajo el cual debe brindar confort para realizar una mejor tarea.

Por otra parte, es importante señalar que las prácticas de la gestión humana juegan un papel muy importante a la hora de ejercer el trabajo, debido a los efectos que estos puedan tener para la organización y para la persona, refiriéndonos a los riesgos psicosociales dentro del área del trabajo. La relación entre el riesgo psicosocial y el clima laboral, es compleja, debido a que el clima puede cambiar tanto a través de los trabajadores sometidos como de los administradores que hacen parte importante en las políticas y e instrucciones organizacionales por las cuales los

trabajadores tienen una guía para sus labores (Adamek, 2007; King, 2007). Se encuentran muchos factores que pueden afectar el clima organizacional, pero también se encuentran mecanismos que pueden facilitar la adecuación y ambiente de trabajo, es por ello que la gestión humana ayuda a persuadir los distintos pensamientos y formas de actuar de las personas que están dentro de una organización.

### **La tipología del clima**

**El clima y sus relaciones con los riesgos psicosociales:** García, *et al.* (2020), en su artículo “relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga”, muestra la relación entre clima organizacional y el nivel de riesgo psicosocial intralaboral en empleados operativos de la empresa de transporte Cotaxi S.A.A., de Bucaramanga. Las organizaciones están conformadas e integradas por seres humanos que cumplen los objetivos de la empresa, en relación con su objeto o relación social. Estos van a ser determinados por los tipos de relaciones que se establezcan entre ellos de manera intralaboral, y a su vez los riesgos que se generen con base a estas relaciones.

Por tanto lo que se encuentre en esta investigación indica que una empresa con un clima organizacional y que posee un buen clima organizacional de buena cooperación entre los miembros de la organización, así como un control adecuado sobre las actividades así como la alta satisfacción laboral, es considerada una empresa que tiene riesgos bajos y niveles psicosociales así como intralaborales controlados concerniente a las relaciones interpersonales. Los hallazgos de este estudio indican que una empresa con un clima organizacional que posee una buena cooperación entre los miembros de la organización, un control adecuado sobre las



tareas y alta satisfacción laboral, tiene niveles de riesgos psicosociales intralaborales bajos concernientes principalmente con las relaciones interpersonales.

### **Clima organizacional y la gestión humana.**

Para continuar con este estudio es preciso comprender la importancia del clima laboral, el cual está compuesto por la suma de factores que envuelven al trabajador y su ambiente (la cultura, el entorno, al ambiente mora, las situaciones laborales), se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas.

El clima laboral juega un papel importante en toda organización, ya que por medio de ella los individuos perciben sentimientos de satisfacción e integración, generando motivación y rendimiento profesional, logrando de esta manera los objetivos de la organización. Gan, F. y Triginé, J. (2012).

Es necesario tener en cuenta, que para que exista un buen clima laboral dentro de una organización debe existir calidad humana dentro de la misma, es así como García *et al.* (2015), en su artículo “Calidad humana en el clima organizacional: Influencia en la gestión de empresas responsables” mencionan: Las iniciativas organizacionales, por lo general, apuntan a competir con mayor eficiencia, creando políticas de desarrollo en las empresas, enmarcadas en cambios e innovaciones de estructuras y tecnologías globalizadas. Sin embargo, parece ser, que estas condiciones no llenan totalmente las expectativas y necesidades de los directivos y empleados, generando un vacío en su interior. Bajo esta premisa, el especialista del Banco Mundial, Varela, citado por Sierra (2008), Expresó: “Las riquezas de un país no están solo en sus recursos o producción, sino en los valores intangibles relacionados con el ser humano, los cuales tienen un mayor peso en la economía”. (p.56)

“El ambiente existente entre los miembros de la organización está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (Fiallo, Alvarado, & Soto, 2015), dicho esto, se hace necesario analizar los factores de riesgos intralaborales existentes en la Estación de Policía Sonsón Antioquia, para el segundo trimestre de 2021, logrando generar estrategias de intervención que sean aplicables a esta organización.

### **Prácticas de recursos humanos orientados a fortalecer el clima**

En temporada de crisis, variabilidad, tiempos difíciles y crisis económica los departamentos de recursos humanos cumplen la mayor responsabilidad de mantener los lazos de confianza, una estabilidad laboral y garantizar un buen clima organizacional factores que inciden en el rendimiento y productividad de sus empleados y por lógico de la empresa.

El área de recursos humanos tiene la responsabilidad ante la dirección general de la empresa como a sus empleados por su bienestar. Ya que este departamento tiene que tomar las decisiones más complicadas en la organización como son despidos, aumentos, selección, ascensos de personal. Al mismo tiempo deben tener los canales de comunicación efectivos y participativos para fortalecer el clima laboral para mayor compromiso con los empleados.

### **Prácticas dirección de recursos humanos**

- a) **Interiorizar la estrategia en la empresa:** El área de recursos humanos debe apropiarse la estrategia organizacional de la compañía para apoyar a las otras áreas de la organización en el logro de sus objetivos, teniendo asuntos claros como son el área de negocios, objetivos, metas y expectativas de crecimiento para incluirlos en la estrategia.

- b) **Conocer la plantilla:** El departamento de recursos humanos debe conocer a sus empleados tanto en lo personal como laboral para fortalecer sus capacidades y en caminarlas a una mejor vida útil con todas sus capacidades.
- c) **Comunicación efectiva y asertiva:** en la que se implanta diferentes tipos de canales de comunicación para transmitir, valores, objetivos e imagen corporativa de la organización, así como también de sus empleados
- d) **Servir al empleado:** Recursos humanos tener constante comunicación con sus empleados se les debe tratar de la misma manera y darle herramientas idóneas para encontrar soluciones necesarias a los inconvenientes que se presenten.
- e) **Gestionar en el entorno:** Los encargados de recursos humanos deben de estar atentos a generar soluciones para cada situación que se presente y predecir cada situación que aparezca en el día a día.
- f) **Aprender constantemente:** Estar actualizado el área de recursos en las últimas actualizaciones y novedades que ofrezca el mercado laboral y el campo que acción que pertenece la empresa.
- g) **Abrir espacio a otros puntos de vista:** Comprometer a los empleados que pertenezcan a otras áreas de la empresa a compartir sus puntos de vista para fortalecer con nuevas ideas o decisiones sean compartidas por los propios empleados y que su aplicación sea compartida.
- h) **Ser coherentes:** Ser justo en situaciones entre colaboradores y jefes para transmitir tranquilidad y coherencia al momento de resolver el asunto para que impere preferenciales personales.

- i) **Actuar como conciliadores:** El departamento de recursos humanos actúa como conducto regular para establecer un conducto regular para solucionar cualquier situación.

### **El rol de gestión humana para incorporar prácticas de alto rendimiento en el clima organizacional.**

Calderón *et al.* (2010). En su artículo “gestión Humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral”, se señala los cambios significativos en las diferentes formas de concepción de la gestión humana, así como en los roles que va a desempeñar, para dar un valor en la construcción de las ventajas competitivas a través de la gente y como respaldo logra los objetivos organizacionales.

Por tanto, se puede desempeñar el área de la gestión humana el cual aporta a la competitividad en diferentes aspectos los cuales se identifican 6:

- a) el primero de ellos se refiere a atraer, desarrollar y retener al mejor capital humano.
- b) El segundo aspecto contribuye en la creación de un ambiente y una cultura adecuados.
- c) El tercero tiene que ver con el alineamiento estratégico, es decir, alinear el quehacer del área con la estrategia de la empresa.
- d) El cuarto se refiere al rol de formador de líderes.
- e) En el quinto aspecto está asociada una fuerte articulación con las demás áreas.
- f) se reconoce el papel de gestión humana en lograr el ajuste o articulación entre los intereses de los individuos y los intereses de la organización.

## Marco legal

Haciendo un recorrido por las normas y leyes que se consideran importantes para esta investigación iniciamos con la constitución política de Colombia (1991), en el artículo 25 define el trabajo como un derecho que debe de ser protegido por el estado y establece que todas las personas tienen derecho a trabajar bajo condiciones justas y dignas.

Se encuentra el código sustantivo del trabajo (1990), en el que define al trabajo como una actividad netamente humana, libre, material o intelectual, que dicha persona puede realizar conscientemente al servicio de otro sujeto, siempre y cuando se efectuó un contrato de trabajo. En el cual el artículo número diez dice que todos los trabajadores son iguales ante la ley, y poseen la misma protección y garantía.

El código sustantivo del trabajo (1990), se define el trabajo como toda actividad humana libre, material o intelectual, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otro, siempre que se efectuó en ejecución de un contrato de trabajo. En el artículo 10 define que todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías.

Resolución 2400 de 1979: se establece el reglamento general de seguridad e higiene industrial en cada establecimiento de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ley 776 de 2002: por el cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 1295 de 1994: organiza el sistema general de riesgos profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleados.

Resolución 2624 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1616 de 2013: por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Ley 1164 de 2007: “por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud” (p.1).

## Metodología

**Tipo de estudio.** La presente investigación es un proyecto de orden de intervención netamente académico, se realizará mediante la aplicación del método descriptivo y cualitativo. El enfoque cualitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2016) “es la unión de elementos conductuales y observables, para la comprensión de una problemática específica en una comunidad, pues se emplean diversas técnicas e instrumentos en la recolección de la información”

**Nivel de estudio.** Para la presente investigación de tipo cualitativa, con enfoque descriptivo, se caracteriza por, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio; el cual será aplicado por medio de encuestas. Hernández, Fernández y Baptista (2003) “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”

Esta investigación nace como consecuencia de algunas malas prácticas que se evidencian en la Gerencia del talento humano dentro algunas organizaciones del Estado, en este caso nos vamos a centrar en la Policía Nacional de Colombia, una institución que cuenta con 180.000 hombres y mujeres en todo el territorio nacional para la garantizar la convivencia y seguridad de los colombianos, para nadie es un secreto que se han hecho públicas diferentes comunicaciones a través de las redes sociales donde los mismos integrantes manifiestan su inconformismo por algunas políticas implantadas por el mando de la institución que afectan considerablemente el clima Organizacional.

**Unidad de trabajo y unidad de análisis.** Una vez identificada la institución; Policía Nacional, tomaremos como muestra la Estación de Policía Sonson, es una unidad conformada por 22 uniformados los cuales llevan entre 1 y 20 años de experiencia, con edades entre los 19 y 40 años, mujeres y hombres, son todos técnicos profesionales en servicio de policía de las diferentes escuelas de formación a nivel nacional, entre los uniformados encontramos personas de diferentes regiones del país, Sonsón es un municipio ubicado al oriente del Departamento de Antioquia y limita con el Municipio de Aguadas en el Departamento de caldas.

**Instrumento.** Para el desarrollo de este proyecto de intervención se utiliza la entrevista semiestructurada, practicada a los mismos integrantes de la Policía Nacional donde se garantizará que la información recolectada tenga todas las garantías de confiabilidad y validez, los resultados serán incorporados y analizados en la matriz PEST, con el fin de analizarlos con la Batería de Riesgos Psicosociales y en atención a la Resolución 2646 de 2008, identificar aquellas factores que generan estrés en el personal uniformado y que provocan afectación al clima organizacional.

Una vez terminado el análisis de los resultados, y su incorporación a la matriz PEST, presentaremos un comunicado informando las sugerencias para que se corrijan aquellas falencias en el direccionamiento de la gestión del talento humano que están afectando el clima organizacional, siendo este un documento que permita la toma decisiones a nivel estratégico dentro la Policía Nacional.

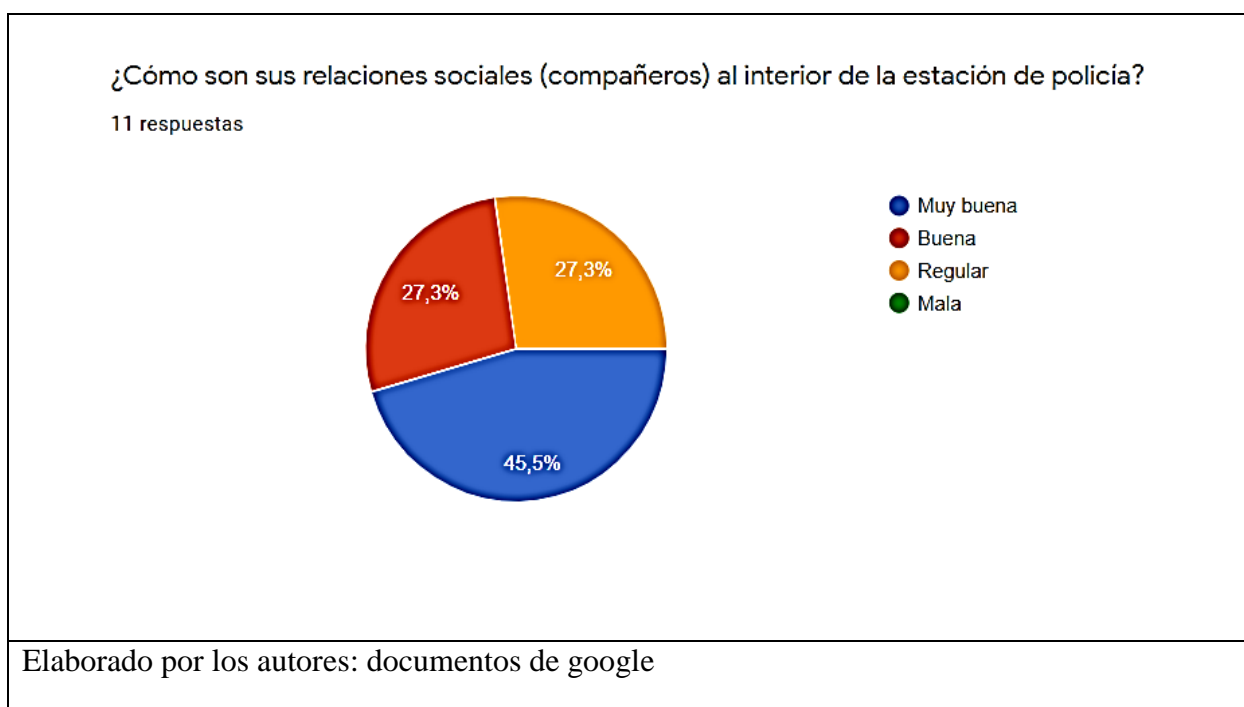


### Respuestas y conclusiones de cada una de las preguntas de la encuesta.

A continuación, se expondrá los resultados obtenidos de la encuesta practicada a los miembros o trabajadores uniformados de la estación de policía de Sonson Antioquia.

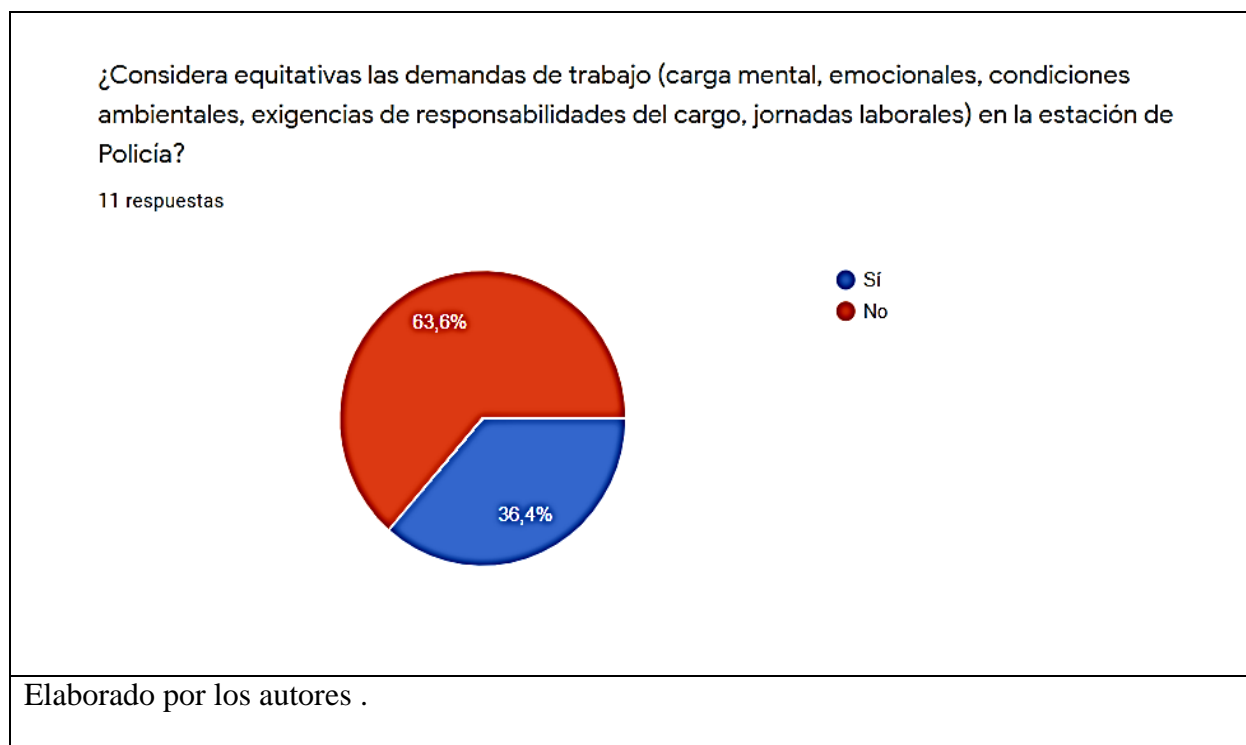
Para facilitar la interpretación de este análisis se trabaja sobre gráficos que permiten facilitar la clasificación e interpretación de la información, de igual manera se hacen preguntas abiertas para combinar la información cuantitativa y apoyar con la información cualitativa.

**Figura 1: Respuesta 1, Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales**



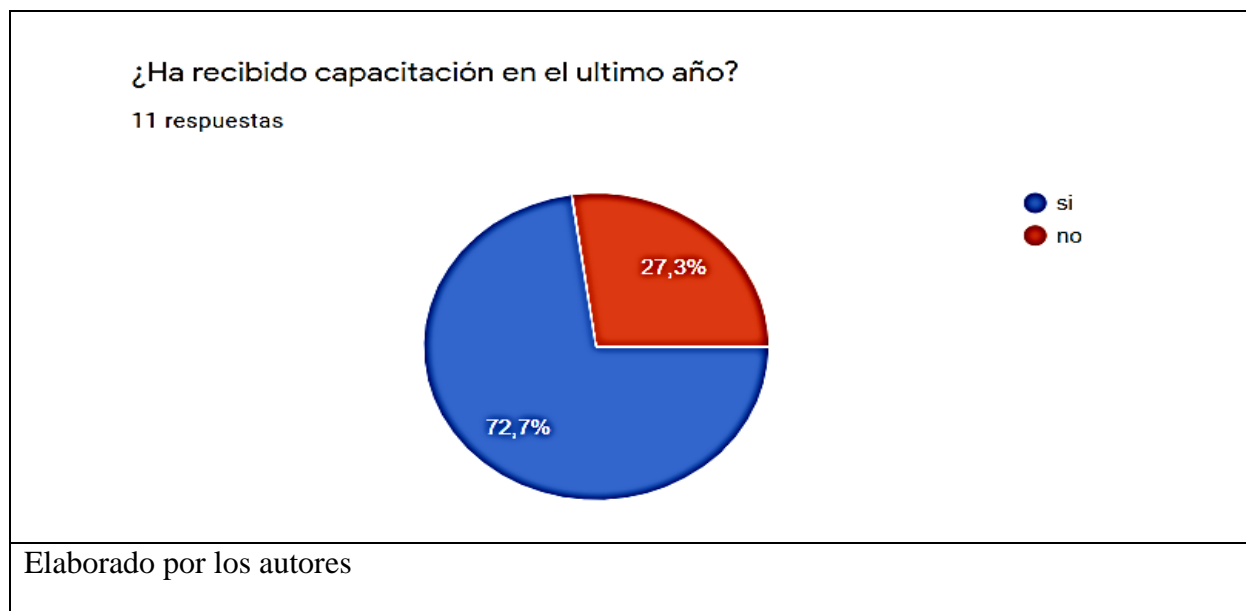
En el gráfico uno se muestra como los trabajadores uniformados de la estación de Sonson Antioquia perciben las relaciones sociales entre ellos mismos, donde el 45.5% de los entrevistados asegura que la relación entre compañeros es muy buena, mientras el 27.3% dice que es buena y el otro 27.3% percibe regular las relaciones entre compañeros.

**Figura 2. Respuesta numero 2 Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales**



En cuanto a la percepción que el trabajador tiene referente a la carga laboral en cuanto a carga mental, emocional, condiciones ambientales, exigencias de responsabilidades del cargo y jornadas laborales, el 30.4% aduce no presentar cargas adicionales y estar cómodo con su puesto de trabajo y actividades a desarrollar del mismo cargo.

Mientras que el 65.3% de los trabajadores presentan alguna inconsistencia con una o varias variables expuestas en la pregunta.

**Figura 3. Respuesta numero 3 Cuestionario factores de Riesgo Intralaborales**

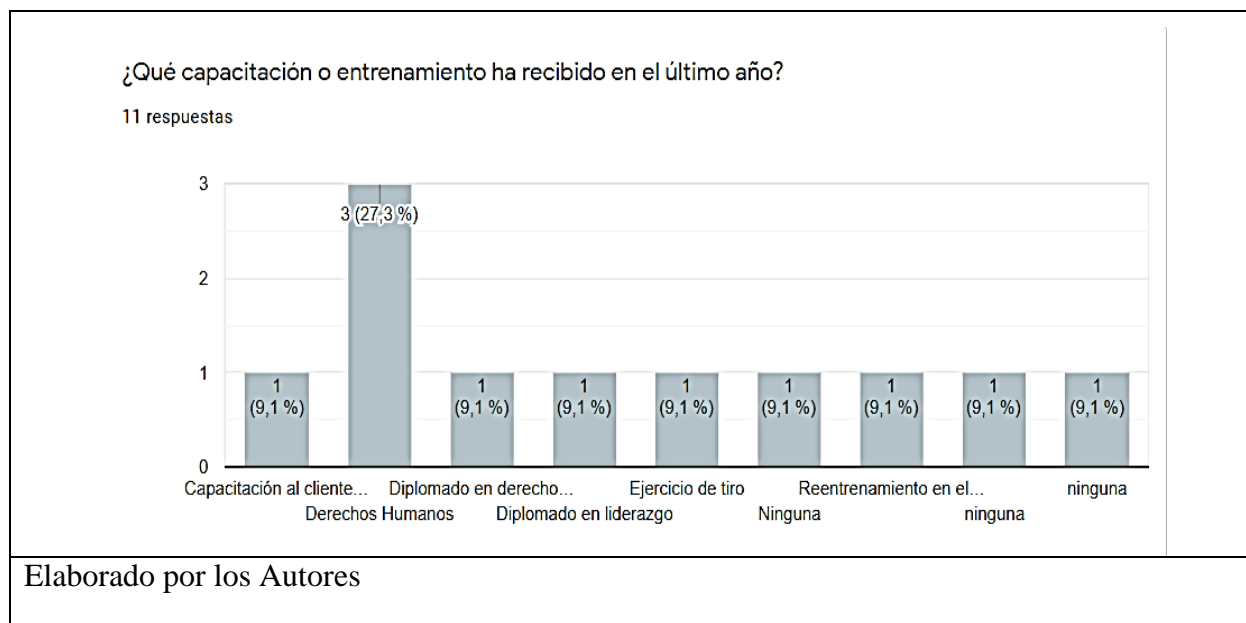
El 72.7% de los encuestados argumenta que ha recibido como mínimo una capacitación en el último año, estas capacitaciones se representan como diplomados, talleres, simposios, entre otros.

Las capacitaciones van desde diplomados en Derecho, Derechos Humanos, prácticas y ejercicios de tiro, liderazgo, trabajo en equipo, capacitación al cliente, entre otros.

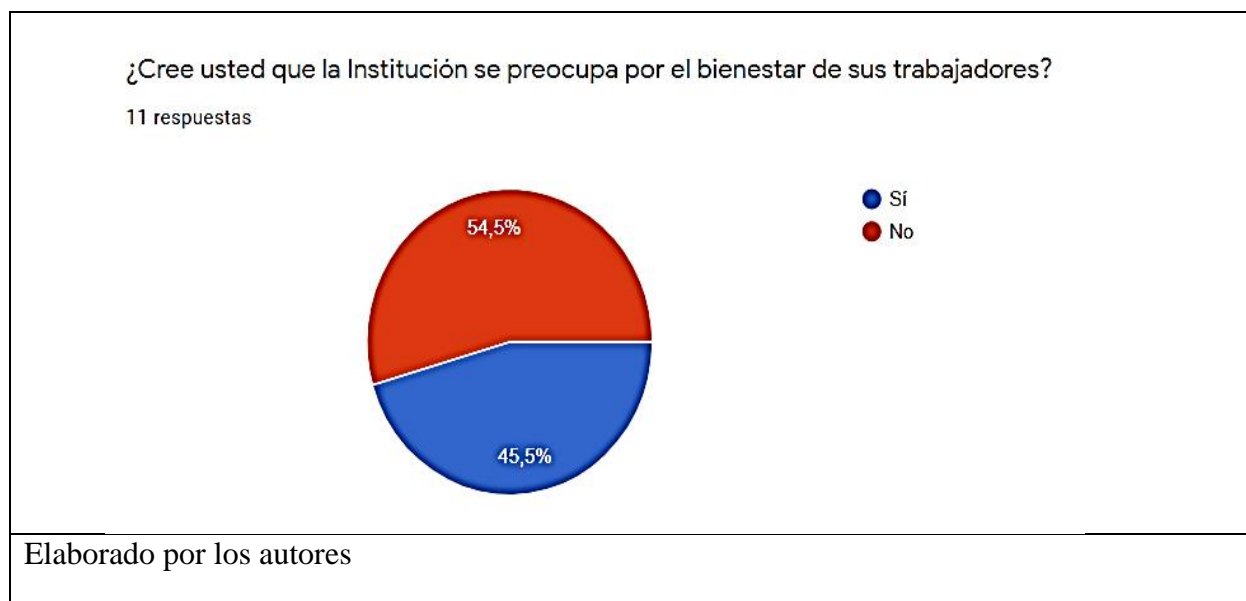
Mientras el 27.3% restante aduce no haber tenido ningún tipo de capacitación, taller, diplomado, curso, simposio en el último año.

En el grafico 04 se muestra detalladamente la distribución de los cursos efectuados por los participantes de la encuesta donde la segunda barra de izquierda a derecha muestra una mayor participación en diplomado de Derechos humanos.

**Figura 4. Respuesta numero 4 Cuestionario Factores de Riesgo Intralaborales**



**Figura 5. Respuesta número 5, Cuestionario Factores de Riesgo Intralaborales**



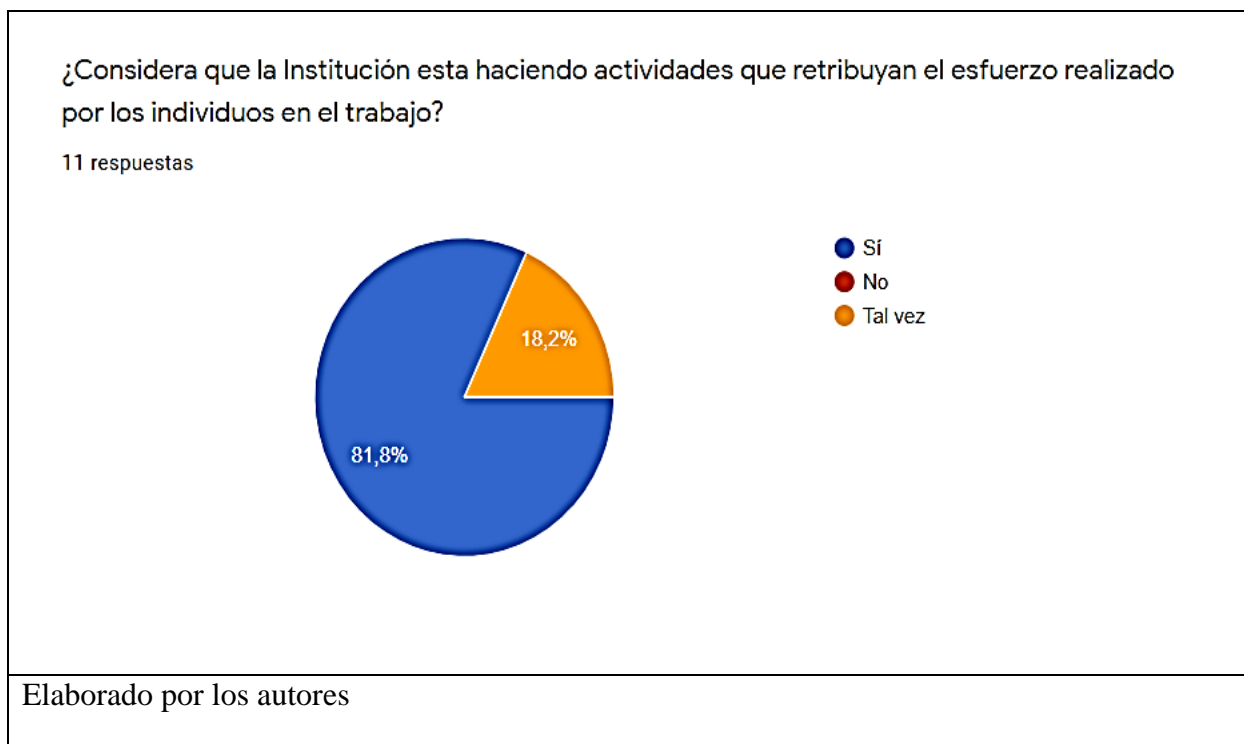
En términos de bienestar percibidos del trabajador hacia sus superiores el 54.5% aduce que falta más intervención por parte de sus superiores en cuanto a carga laboral, cumplimiento de metas y demás funciones asignadas a sus respectivos cargos.

Mientras el otro 45.5% de los encuestados aduce sentirse a gusto con sus condiciones laborales y diferentes planes de compensación e incentivos otorgados por sus superiores y la institución como tal.

Justifique su respuesta. (11 respuestas)

- 1) Auspicia el liderazgo direccionamiento del mando
- 2) Solo les interesa que se cumplan las funciones
- 3) Facilita traslados y consideración a las parejas uniformadas
- 4) Debe de ser algo grave para recibir ayuda
- 5) En algunas ocasiones
- 6) Hay personas con más beneficios que otras
- 7) Solo les interesa conseguir los objetivos, el funcionario es un numero
- 8) Ninguna
- 9) Está pendiente de sus subalternos
- 10) Dan incentivos monetarios
- 11) No se tiene en cuenta las necesidades personales

Respuesta complementaria del grafico 05, ¿cree usted que la institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?

**Figura 6. Respuesta número 6, Cuestionario Factores de Riesgo Intralaborales**

En el grafico 06 el 81.8% de los participantes expresan estar de acuerdo que la institución está generando diversas actividades que retribuyen el esfuerzo realizado por los trabajadores uniformados.

Mientras que el 18.2% de los encuestados argumenta que fuera de las actividades realizadas por la institución pueden generar más actividades para fortalecer e incentivar aún más a los trabajadores.

¿Qué tipo de actividades está realizando la institución? (11 respuestas)

- 1) Permisos, condecoraciones.
- 2) Muy pocas
- 3) Busca algunos beneficios
- 4) Se plantea nueva estructura policial

- 5) Descanso y más motivación
- 6) Convenios con otras entidades para el bienestar de **la** policía
- 7) Proceso de transformación institucional
- 8) Reconocimiento escrito y verbal
- 9) Realiza Campañas
- 10) Descansos, Condecoraciones
- 11) Crea estímulos que exaltan sus acciones

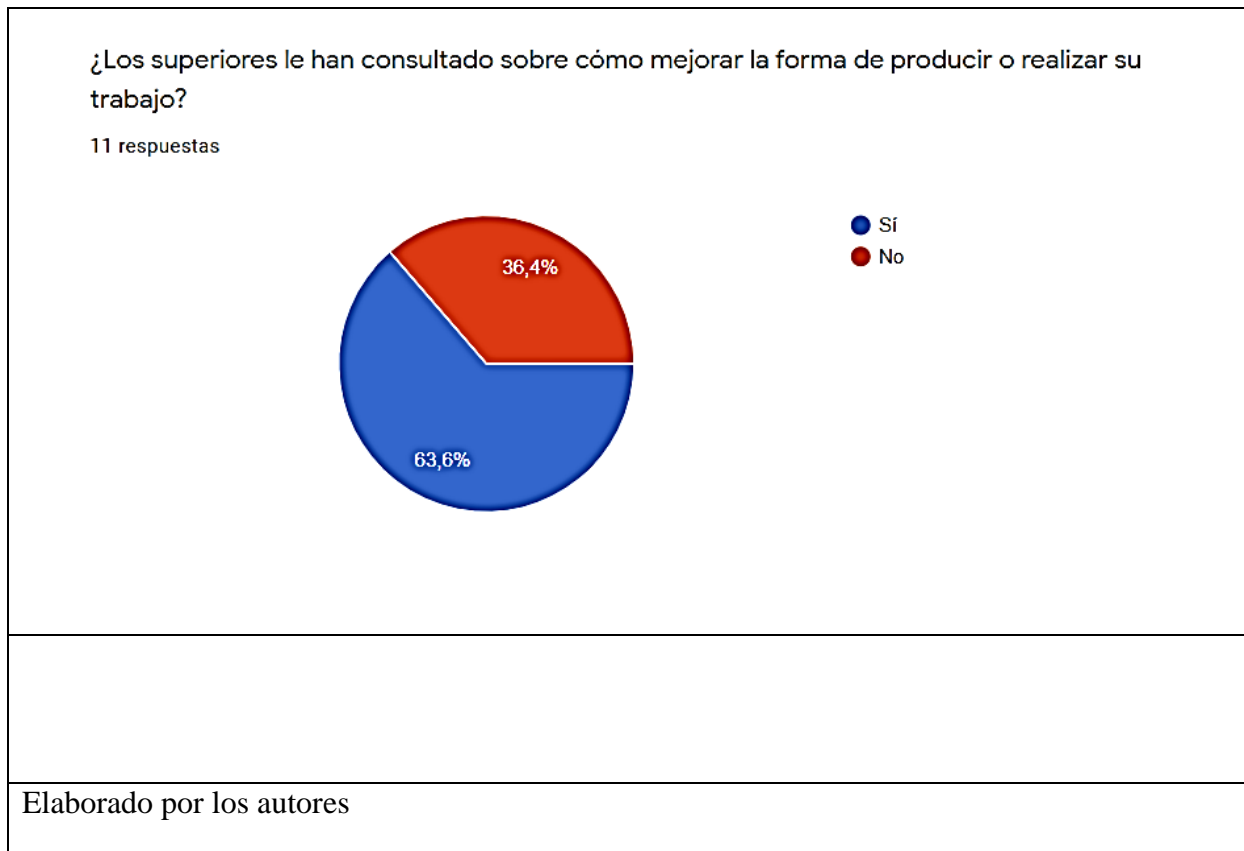
Respuestas complementarias del grafico anterior donde se amplía la información y se justifica el porqué de sus respuestas si o no.

¿Qué características de liderazgo sobresalen en la Estación de Policía Sonsón? (11 respuestas)

- 1) Excelente operatividad, buen ambiente laboral
- 2) la inteligencia emocional
- 3) El ejemplo y el respeto
- 4) Ninguna
- 5) Trabajo en equipo y direccionamiento
- 6) Comunicación diaria con el personal
- 7) La abnegación
- 8) La empatía de algunos superiores
- 9) La unión
- 10) Instrucciones para mejorar las actividades
- 11) Humanismo, equidad, comunicación asertiva

Las características de liderazgo que más sobresalen entre los participantes encuestados son la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, empatía entre superiores y subalternos.

**Figura 7. Respuesta número 7, Cuestionario Factores de Riesgo Intralaborales**

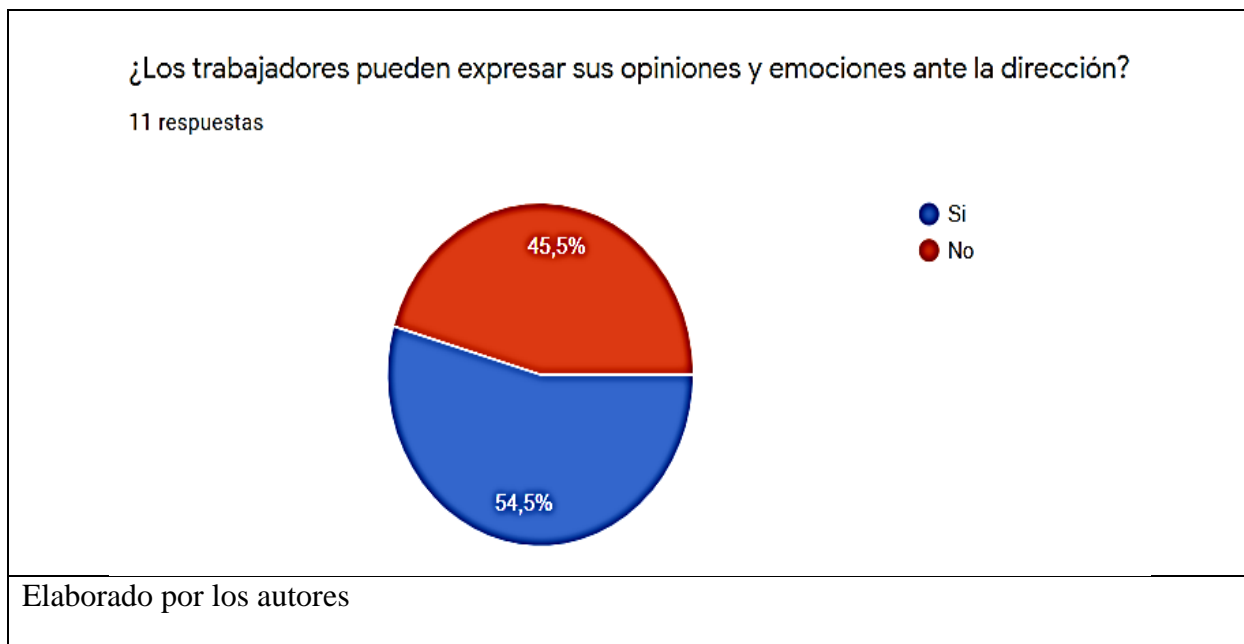


En el gráfico 07 el 63.6% de los encuestados afirma que si son tomados en cuenta en algunas decisiones o actividades que son relevantes para mejorar y optimizar sus actividades cotidianas.

Mientras el 36.4% de los encuestados aseguran que no son tenidos en cuenta.

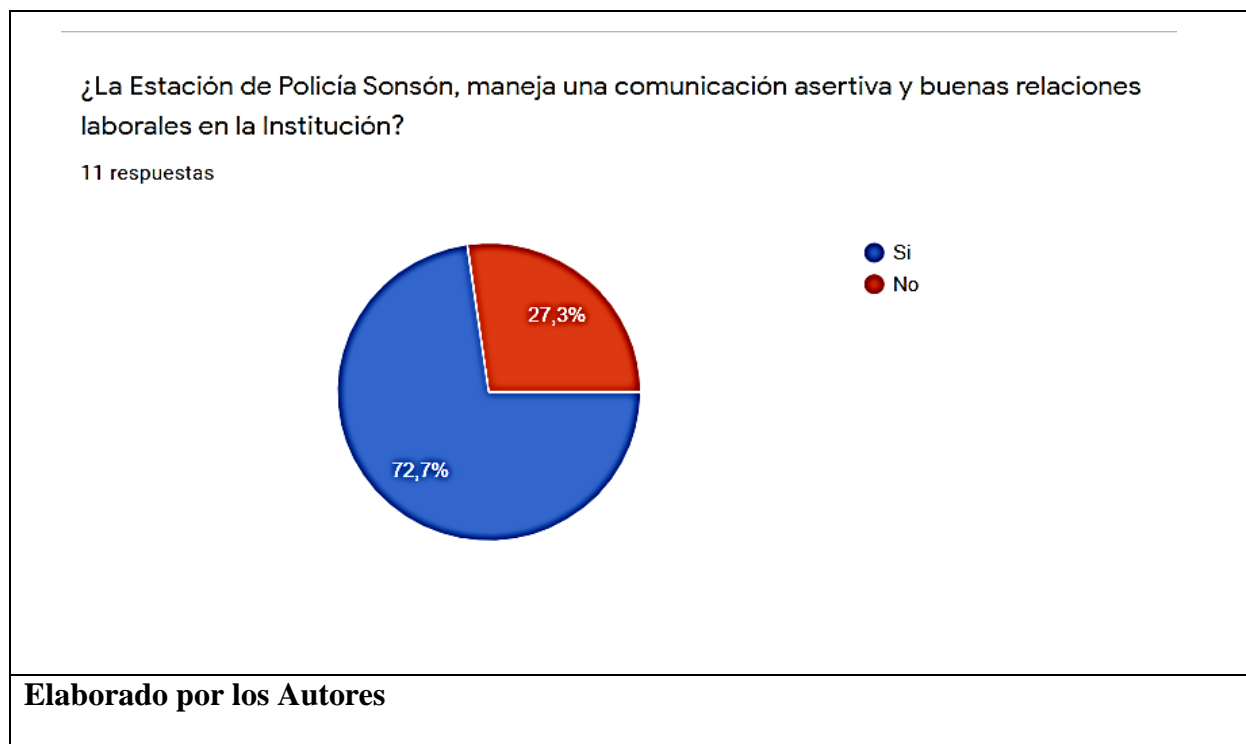


**Figura 8. Respuesta número 8, Cuestionario Factores de Riesgo Intralaborales**



Los participantes de la encuesta del 100% el 54.5% aseguran que en algún momento sus opiniones, ideas y emociones han sido tenido en cuenta por los superiores.

Mientras el otro 45.5% manifiestan que no o que falta más atención por parte de los superiores en este punto que para esta parte de los encuestados es relevante en el buen desempeño de sus funciones.

**Figura 9. Respuesta número 9, Cuestionario Factores de Riesgo Intralaborales**

De igual manera se formula la pregunta a los participantes de la encuesta trabajadores uniformados de la estación de policía de Sonson Antioquia donde el 72.7% manifiesta tener una comunicación asertiva y buenas relaciones laborales dentro de la institución.

Sin embargo, el 27.3% de los encuestados aduce no tener una buena comunicación o buenas relaciones laborales.

**Figura 10. Respuesta número 10, Cuestionario Factores de Riesgo Intralaborales**

Con el fin de apreciar y evaluar que exista un ambiente laboral y un clima laboral propicio donde los trabajadores uniformados de la estación de policía de Sonson Antioquia puedan no solo expresar sus opiniones, sino también percibir un trato digno en este grafico se evidencia que el 36.4% de los encuestados dicen tener un excelente trato justo y una buena comunicación con sus superiores.

El otro 36.4% de los encuestados manifiesta un trato acorde y comunicación normal es decir bueno, el 18.2% argumenta tener problemas de comunicación o de trato con sus superiores o sea regular y el 9.1% dice no tener ni trato justo ni comunicación asertiva con sus superiores.

## Resultados

Esta encuesta o entrevista se conforma de 11 preguntas y dos preguntas adicionales que son un complemento o extensión de las mismas preguntas, se realiza la presente encuesta para obtener la percepción de los trabajadores uniformados de la estación de policía de Sonson Antioquia referente a la detección de posibles factores de riesgo intralaborales.

Como los trabajadores uniformados conciben factores como la motivación, el liderazgo y la comunicación.

Con la información recolectada se plasma las siguientes conclusiones: En la pregunta uno ¿Cómo son sus relaciones sociales (compañeros) al interior de la estación de policía? El grafico muestra que menos del 50% de la población encuestada tiene muy buenas relaciones sociales con sus compañeros, mientras la otra parte de la población está dividida sus opiniones entre buena y regular debido a algunas diferencias de interpretación en la comunicación interna entre compañeros.

De igual manera con la pregunta dos se pretende conocer como los trabajadores conciben sus cargas laborales y así poder detectar si existe o no factores de riesgo intralaborales, se muestra en el grafico que hay cargas laborales que están generando estrés, esta conclusión se basa en las respuestas dadas por los trabajadores donde se manifiesta un claro inconformismo en la equidad de carga laboral, en algunos casos preferencias y beneficios hacia algunos compañeros.

En cuanto a los términos de capacitación se encontró que más del 70% de los encuestados ha recibido algún tipo de capacitación en el último año cabe incluir en esta conclusión que el

27% de la población restante no ha recibido ningún tipo de capacitación, estas son relevantes para la actualización y buen desempeño de los trabajadores.

En el factor de motivación se pretende encontrar posibles causas que puedan impactar de forma positiva o negativa el desempeño de los trabajadores uniformados, es por ello que se inicia con la siguiente pregunta ¿Cree usted que la Institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores? Y la gráfica arroja que más del 50% de los trabajadores uniformados aducen sentir que no se toman acciones necesarias para buscar el bienestar general y si se ejerce mucha presión en la búsqueda de resultados y cumplimiento de metas.

La grafica que corresponde a la pregunta ¿Considera que la Institución está haciendo actividades que retribuyan el esfuerzo realizado por los individuos en el trabajo? Arroja que más del 80% de los trabajadores encuestados aducen haber recibido incentivos por sus logros, estos incentivos se representan en permisos, reconocimientos verbales, escritos y económicos, y el resto de los encuestados argumentan que falta más incentivos que promuevan el bienestar de ellos mismos.

En cuanto al liderazgo se concibe que es un factor fuerte de la institución de policía de Sonsón Antioquia sus trabajadores perciben el liderazgo a través del trabajo colaborativo y trabajo en equipo la comunicación asertiva los diferentes tipos de inteligencia, como la emocional y la de sus superiores hacia ellos.

De igual manera más del 60% de los trabajadores afirma haber participado con sus opiniones en la toma de decisiones de actividades relevantes en el buen desempeño y desarrollo del trabajador, la población restante argumenta que no es participe de estas decisiones o no muy frecuentemente pueden participar o acceder a ellas.

Sin embargo, más del 40% de los trabajadores encuestados en cuanto a opiniones y emociones personales referentes a sus actividades desempeñadas en sus respectivos cargos no han podido manifestarlas a sus superiores ya que son diferentes variables como los diferentes escenarios que se desarrolle ese sentir o pensar del trabajador, el estado de ánimo en el que se encuentre el superior al momento de recibir esta percepción de parte del trabajador.

En cuanto al factor de comunicación más del 70% de los encuestados ratifican que, si existe una buena comunicación bilateral de superiores a trabajadores, la otra parte de los encuestados dicen no tener una buena comunicación o muy de vez en cuando se genera una buena comunicación ente ellos.

Y por último el trato y la comunicación están algo más divididos en cuanto a opiniones según el resultado del grafico donde un 36% dice ser excelente, otro 36% dice ser buena a un 18% regular y un 10% mala.

## Matriz PETS

Factores políticos/legales	Factores económicos
Reforma de 1993 se crea la fiscalía general de la nación creada con el fin de intervenir en la administración del estado. Decretos 352 y 353 de 1994 institución para la seguridad social y el bienestar de la policía nacional (pablo,2005)	Recuperación de la economía después de la caída del PIB en un 6.8% respecto al año anterior según el DANE (DANE, 2020)
La resolución 2624 de 20008 en la que se presenta las diferentes disposiciones y se asignas responsabilidades para identificar, evaluar, intervenir, monitoreo permanente y el exponerse a elementos propios de riesgo en el trabajo y determinar las enfermedades causadas por el estrés.	Tasa de desempleo a marzo de 2021 la tasa de desempleo fue de 14.2% según el DANE (DANE, 2020)
Ley 776 de 2002: por el cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.	Presupuesto asignado para el 2021 para el desempeño de todas sus actividades en general 34% del PGN está destinado para policía y ejército.. (Mindefensa, s.f.)
La resolución 2624 de 20008 en la que se presenta las diferentes disposiciones y se asignas responsabilidades para identificar, evaluar, intervenir, monitoreo permanente y el exponerse a elementos propios de riesgo en el trabajo y determinar las enfermedades causadas por el estrés.	Reforma tributaria o reforma fiscal. (ajuste en impuestos, acepciones tributarias entre otras) Reforma laboral.
la ley 1616 de 2013 ley de salud mental y se dictan otro tipo de disposiciones.	Nivel de desarrollo económico frente al estado actual, teniendo en cuenta la afectación del COVID 19 en todos los aspectos tanto de salud como de impacto económico en Colombia.
Factores socioculturales	Factores tecnológicos
la evolución demográfica, dinámica poblacional refiriéndose a puntos relevantes como fuerza laboral, tasa de reproducción, tasa de mortalidad entre otros.	Desarrollo de nuevas tipologías, integración, equipos tecnológicos, prevención de delitos esto a nivel nacional e internacional

<p>Los niveles de educación ampliación de planes, subsidios, presupuestos para becas, alimentación escolar entre otros.</p>	<p>Inclusión de elementos y herramientas digitales relacionados e integrados con los centros de inteligencia para la seguridad del ciudadano, como lo son los elementos siart (drones de vigilancia para generar bases de datos a nivel nacional e internacional 2020)</p>
<p>Distribución de la renta geográfica Esto se da en las ciudades y departamentos donde el 46 % de la población del país concentra el 63.3% del ingreso nacional y algunas otras ciudades como caqueta cuca, córdoba la guajira reciben el 7% estos datos arrojados por una investigación de comportamiento entre el 2002 y 2015 (Mauricio2018)</p>	<p>Modernización elementos para la obtención almacenamiento de datos ( como las app celulares, PDA y svcc internacionales 2020)</p>
<p>Pluralización religiosa. Expansión de nuevas ofertas religiosas.</p>	<p>Buena conectividad para el desarrollo acceso y el buen uso de las bases de datos públicos el cual es gestionado por las organizaciones oficiales . (internacionales, 2020)</p>



	FACTORES	VARIABLES	SITUACIÓN	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<b>POLÍTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leyes que facilitan la estabilidad emocional, económica, de higiene laboral a la policía nacional de Colombia.</li> <li>▪ Reforma tributaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presupuesto asignado para el 2021 34% del presupuesto general de la nación.</li> <li>▪ Nivel de estabilidad del gobierno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe un presupuesto asignado para el buen desarrollo de las actividades de las fuerzas públicas.</li> <li>▪ Con base a la aprobación de la reforma tributaria se genera incertidumbre para el recaudo y financiamiento del mismo.</li> </ul>	<p>Financiamiento suficiente para el desarrollo de las actividades, tanto en beneficios e incentivos para los trabajadores como también en herramientas, capacitación entre otros.</p> <p>Con la reforma tributaria se pretende recaudar el PGN.</p>	<p>El recaudo de este presupuesto depende de la aprobación de la reforma tributaria que por ende es urgente ajustar la propuesta a una realidad nacional.</p>
<b>ECONÓMICO</b>	<p>Tasa de desempleo a marzo de 2021 la tasa de desempleo fue de 14.2% según el DANE (DANE, 2020)</p> <p>Nivel de desarrollo económico frente al estado actual,</p>	<p>El cierre constante de establecimientos por algunas prevenciones que se tomaron para mitigar el impacto que genero la pandemia en la población general.</p>	<p>Altas tasas de desempleo y el aumento de empleo informal</p> <p>Cierre continuo de empresas a nivel nacional.</p>	<p>Proceso de transformación y transición económica.</p> <p>Empalmar la s actividades empresariales tradicionales con las nuevas tendencias y</p>	<p>Al aumentar el desempleo se disminuye el ingreso en las familias.</p>

	<p>teniendo en cuenta la afectación del covid 19 en todos los aspectos tanto de salud como de impacto económico en Colombia</p>			<p>modelos empresariales en el mundo del marketing digital.</p>	<p>Desaceleración en la dinámica económica.</p>
<p><b>SOCIO CULTURAL</b></p>	<p>La evolución demográfica, dinámica poblacional refiriéndose a puntos relevantes como fuerza laboral, tasa de reproducción, tasa de mortalidad entre otros.</p>	<p>Evolución demográfica, dinámica poblacional refiriéndose a puntos relevantes como fuerza laboral, tasa de reproducción, tasa de mortalidad entre otros.</p> <p>Los niveles de educación ampliación de planes, subsidios, presupuestos para becas, alimentación escolar entre otros.</p>	<p>Segmentación de la población, clasificación media según el DANE prima la tasa poblacional media.</p> <p>Transición de la educación presencial a la educación virtual.</p>	<p>Según el estudio realizado por el DANE el número de integrantes por familia ha disminuido en los últimos años, de 3.9 miembros por familia a 3.4 miembros por familia,</p> <p>De igual manera el nivel de educación que tiene una población permite determinar la forma de manejar los niveles tanto de conflictos como también sus soluciones.</p> <p>Entre más alto sea el nivel de educación la población busca generar soluciones</p>	<p>Dependiendo el número de habitantes el nivel socio económico que se maneja en determinada región afecta genera afectación directa sobre los niveles de estrés por la carga laboral hacia la fuerza pública.</p> <p>Deserción escolar por falta de herramientas tecnológicas y conectividad en</p>

				pacíficas y equitativas.	la población más vulnerable.
<b>TECNOLÓGICO</b>	<p>Desarrollo de nuevas tecnologías. Integración de equipo tecnológico para mejorar las tipologías como la prevención de delitos a nivel nacional Buena conectividad para el acceso y uso de bases de datos publica gestionadas por organizaciones oficiales. (internacionales, 2020)</p>	<p>Adquirir tecnología que permita el buen desempeño de las labores.</p> <p>Acceso a internet de fibra óptica</p> <p>Herramientas digitales</p>	<p>Inclusión en elementos y herramientas digitales que permitan ser adquiridos para su respectiva integración en cuestión de inteligencia para la seguridad ciudadana como lo es un centro de control sarito para drones y datos a nivel nacional</p> <p>Internacional 2020</p>	<p>Mas efectividad en los resultados propuestos para sus respectivos cargos y actividades.</p> <p>Buena conectividad para el uso de las herramientas y bases de datos publica organizaciones oficiales</p> <p>Modernizar par a tener un mejor desempeño en captura de datos como las diferentes aplicaciones app pda y Vic</p> <p>Modernización de la captura de datos (apps móviles, PDA y SVICC), (internacionales, 2020)</p>	<p>Regiones de difícil acceso donde no llega la conectividad o el internet es deficiente.</p> <p>Puede existir tecnología, pero la conectividad impide sacar el 100% de su beneficio, retrasando los resultados de la fuerza pública.</p>

## Matriz Dafo para los trabajadores de la estación de policía de Sonson Antioquia.

Debilidades	Amenazas
<p>Cargas de trabajo excesiva y no equitativa en los trabajadores uniformados de la estación de policía de Sonson Antioquia.</p> <p>Generar más incentivos para los trabajadores. Escasa participación en la toma de decisiones Para direccionar y mejorar las actividades referentes al cargo.</p> <p>Trabajar más en el clima laboral.</p> <p>Problemas de motivación al personal.</p>	<p>Posible ajuste en el presupuesto asignado para el buen desarrollo de todas las actividades de las fuerzas publica debido a la reforma tributaria.</p> <p>Aumento en los índices de violencia y delincuencia en el país generando cargas adicionales de estrés en los trabajadores y problemas de salud física y mental.</p> <p>Acceso a tecnología de punta en algunas regiones del país por la dificultad al acceso en cuanto a ubicación geográfica o problemas de conectividad por lo expuesto anteriormente.</p> <p>Mala imagen de la fuerza pública por errores cometidos por una minoría de trabajadores.</p>
Fortalezas	Oportunidades
<p>Buenas relaciones entre superiores y trabajadores uniformados.</p> <p>Capacitaciones a los uniformados en el último año.</p> <p>Comunicación asertiva, abierta y tranquila de los trabajadores hacia sus superiores y viceversa.</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Implementación de nuevas tecnologías en ciudades principales.</p> <p>Implementación de programas de capacitación y actualización y educación de los trabajadores.</p> <p>Convenios con cajas de compensación que permitan a los trabajadores acceder a beneficios como vivienda propia, préstamos para educación, entre otros.</p>

## Análisis Dafo

<p align="center"><b>Matriz DAFO</b></p> <p align="center"><b>Fines académicos</b></p>	<p align="center"><b>Fortalezas (F)</b></p> <p align="center"><b>Puntos fuertes internos</b></p> <p>Buenas relaciones entre superiores y trabajadores uniformados.</p> <p>Capacitaciones a los uniformados en el último año.</p> <p>Comunicación asertiva, abierta y tranquila de los trabajadores hacia sus superiores y viceversa.</p>	<p align="center"><b>Debilidades (D)</b></p> <p align="center"><b>Puntos débiles internos</b></p> <p>Cargas de trabajo excesiva y no equitativa en los trabajadores uniformados de la estación de policía de Sonson Antioquia.</p> <p>Generar más incentivos para los trabajadores.</p> <p>Poca participación en la toma de decisiones de la forma de mejorar o realizar las actividades referentes al cargo.</p> <p>Trabajar más en el clima laboral.</p>
<p align="center"><b>Oportunidades (O)</b></p> <p align="center"><b>Oportunidades a aprovechar</b></p> <p>Implementación de nuevas tecnologías en ciudades principales.</p> <p>Implementación de programas de capacitación y actualización y educación de los trabajadores.</p> <p>Convenios con cajas de compensación que permitan a los trabajadores acceder a</p>	<p><b>Estrategia FO:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar más capacitaciones que vayan de acuerdo a las actividades referentes al puesto de trabajo de los miembros uniformados de la estación de policía de Sonson Antioquia.</li> <li>2. Implementar talleres y diversas actividades que permitan a todos los miembros de la estación de policía de Sonson Antioquia poder generar relaciones amables y un ambiente ideal laboral.</li> <li>3. Generar más incentivos y reconocimientos que estimulen y</li> </ol>	<p><b>Estrategia DO:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dentro de los programas de capacitación que se incluya talleres que permitan crear ambientes óptimos para los empleados.</li> <li>2. Evaluar las cargas de trabajo y contemplar la posibilidad de crear un puesto de trabajo adicional para dividir la carga si el presupuesto asignado por la empresa lo permite.</li> <li>3. Evaluar las condiciones de higiene del trabajador en cuanto a su entorno laboral, puesto de trabajo que puedan</li> </ol>

beneficios como vivienda propia, préstamos para educación, entre otros.	alienten al trabajador a querer superar metas y alcanzar su realización personal y laboral.	estar entorpeciendo su buen rendimiento.
<p style="text-align: center;"><b>Amenazas (A)</b></p> <p><b>Riesgos externos a afrontar.</b></p> <p>Posible ajuste en el presupuesto asignado para el buen desarrollo de todas las actividades de las fuerzas publicas debido a la reforma tributaria.</p> <p>Aumento en los índices de violencia y delincuencia en el país generando cargas adicionales de estrés en los trabajadores y problemas de salud física y mental.</p> <p>Acceso a tecnología de punta en algunas regiones del país por la dificultad al acceso en cuanto a ubicación geográfica o problemas de conectividad por lo expuesto anteriormente.</p>	<p><b>Estrategia FA:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasta el momento el presupuesto asignado para policía y ejército es del 34% de todo el PGN, en teoría es aceptable para el desempeño de las actividades de los trabajadores uniformados.</li> <li>2. Generar talleres de sensibilización ciudadana que permita mediar conflictos sin que se llegue a medidas de hecho.</li> <li>3. Implementar más tecnología que permita anticipar los acontecimientos delictivos.</li> </ol>	<p><b>Estrategia DA:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. crear o reforzar cargos o puestos de trabajo que se encarguen de manera explícita en recolectar información referente a las necesidades, problemáticas, ambiente y clima laboral.</li> <li>2. Con base a los datos recolectados planes de mejora que permitan un mejor desempeño y un ambiente laboral optimo.</li> <li>3. La comunicación es relevante para el entendimiento de las acciones a desempeñar en sus cargos de trabajo, por lo tanto es prescindible programas de sensibilización para los superiores hacia sus trabajadores uniformados.</li> </ol>

## Recomendaciones

En el diagnóstico sobre la evaluación de la propuesta sobre factor psicosocial relacionados con el clima organizacional, la policía de Sonson Antioquia para el año 2021, se recomienda poner en práctica los siguientes puntos que se han tenido en cuenta con base al resultado de la aplicación de la matriz pets revisando un macroentorno nacional y la matriz foda analizando desde el ámbito interno de la institución según se percibe por sus trabajadores uniformados.

1. La creación de un área o departamento encargado en el reclutamiento de información relevante en la parte comportamental, ambiente, clima laboral e higiene en el trabajo.
2. Con base a la información recolectada generar talleres direccionados a fortalecer las relaciones sociales entre compañeros, relaciones sociales entre superiores y trabajadores para mejorar, optimizar y brindar un mejor ambiente laboral con el fin de mejorar y optimizar el clima organizacional.
3. La policía nacional tiene cargas laborales muy pesadas debido a la misma exigencia de la comunidad y a las limitaciones que por su mismo cargo se ve abocadas en no poder ejercer de manera adecuada sus funciones, esto debido a muchos factores que en la mayoría de las veces no dependen del uniformado, por lo tanto, se recomienda generar actividades lúdicas, recreativas, incentivos ya sea en reconocimientos por el cumplimiento de sus logros hasta reconocimientos económicos.

Lo anterior con el fin de trabajar en la salud mental del trabajador y mitigar el impacto negativo que se genera a través de sus excesivas cargas laborales.

4. Un trabajador que tenga condiciones óptimas en su trabajo que sienta que puede a través del conseguir su realización personal, que se sienta valorado y tenido en cuenta por sus superiores hace que este individuo logre llegar a potencializar sus destrezas y habilidades reflejándose en un excelente desempeño en sus actividades referentes al cargo asignado. Por lo tanto, las recomendaciones que se han expuesto en este trabajo van direccionadas a crear espacios adecuados y saludables para los trabajadores uniformados de la estación de policía Sonson Antioquia.



## Conclusiones

Las empresas que están enfocadas en ser competitivas y tener más participación en el mercado son aquellas que se enfocan en su recurso humano ya que tienen claro que los trabajadores que no solo obtienen una buena remuneración económica, sino que también disfrutan de un buen clima laboral y condiciones aptas para el desempeño de sus actividades, son trabajadores más comprometidos, proactivos, participativos y alineados con los objetivos corporativos.

El objetivo primordial de este proyecto es realizar un análisis completo con base a la batería de riesgo psicosocial resolución 2646 de 2008, en la estación de policía Sonson Antioquia para detectar posibles factores de riesgo psicosociales intralaborales y por ende un posible clima laboral que afecte de forma negativa en diferentes factores tales como la salud física su parte psíquica y emocional.

Dentro de la investigación a realizar es relevante validar la gestión organizacional que es todo lo que conlleva a la empresa en este caso la estación de policía Sonson Antioquia y se debe de manejar de manera individual y no colectiva a cada uno de los trabajadores así desempeñen cargos similares o de similares actividades.

Lo anterior se debe a que cada trabajador tiene rasgos diferentes tanto en su personalidad, entorno social, familiar, espiritual, afectivo entre otras. Sus conductas aptitudes y actitudes marcan la diferencia en el desempeño de sus actividades en sus puestos de trabajo.

En cuanto a la organización del trabajo se debe medir las variables como los horarios de trabajo ya que las largas jornadas de trabajo pueden hacer que el trabajador no dé el rendimiento

esperado y por lo tanto las metas y objetivos fijados en su respectivo puesto no van a ser cumplidas. Provocando niveles de estrés y ansiedad que afecten a futuro su salud física y mental.

También hay que tener en cuenta en la investigación las condiciones de las tareas o actividades a desempeñar puesto que para generar un buen rendimiento se debe de otorgar una buena inducción, si es posible también capacitaciones constantes que permitan actualizar al trabajador teniendo en cuenta que se debe ir de la mano con la evolución constante de cada organización en cuanto a tecnología o nuevas formas de ejercer las actividades según lo requiera la empresa.

El grupo social de trabajo es una de las condiciones que permite al ser como tal relacionarse en un entorno bien dirigido y saludable para el mismo y su equipo de trabajo, un individuo social busca generar una empatía a través de una comunicación asertiva que permita transmitir sus ideas de una manera clara y objetiva.

## Referencias

Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V., (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* 16 (1): 43-56, 2013. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>

Bárcenas Enríquez, D., Pastás Cuayal E. & Pantoja Montero, M. Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicológicos*. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=psh&AN=148643687&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

Botero, A. C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.

Calderón *et al.* (2010). *gestión Humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral*. Recuperado de: <file:///C:/Users/UNADISTA/Downloads/Gesti%C3%B3n%20humana%20en%20la%20empresa%20colombiana,%20sus%20caracter%C3%ADsticas,%20retos.pdf>

Chavarría Díaz, A., Barrera Kim, C., Sansores May, V., Cen Hoy, A. & Rosado Rodríguez, C. Factores que afectan clima organizacional de las áreas del Instituto Nacional de

Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) Campo Experimental Chetumal. Revista de la Alta Tecnología y Sociedad. Disponible en:

[http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=zbh  
&AN=146214279&lang=es&site=eds-live&scope=site](http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=146214279&lang=es&site=eds-live&scope=site)

El clima organizacional, definiciones, características y escalas gestiopolis. (s. f.). Recuperado 28 de febrero de 2021, de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Félix Leyva, M.; González Franco, R. Perspectiva Internacional De Investigaciones Sobre Cultura Y Clima Organizacional Como Factores Del Desarrollo Corporativo. Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals, p. 515–520, 2018. Disponible en: [http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fap  
&AN=140221128&lang=es&site=eds-live&scope=site.](http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=140221128&lang=es&site=eds-live&scope=site)

García-Mendez, S., Galvis-Rojas, Y. P., & Ortiz-Olago, J. A. (2020). Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga. *I+D REVISTA DE INVESTIGACIONES*, 15(1), 67-75. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020007>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. Recuperado de <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>

Ministerio de cultura (2019). Recuperado de:

<https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/atencion-al-ciudadano/PLAN%20SG%20SST%202019.pdf>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.56-65). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9)

Polanco-Martínez, A. L.; García-Solarte, M. Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en

Colombia. Libre Empresa, p. 111–131, 2017. Disponible en:

[http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=124583989&lang=es&site=eds-live&scope=site.](http://search.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=124583989&lang=es&site=eds-live&scope=site)

Saldarriaga Ríos, J. G. (2014). La concepción del sujeto en la administración: Una mirada desde la gestión humana. *Revista El Agora USB*, 14(1), 223-237.

Saque Garcia, J., Guerra Muñoz, M., & Silvera Sarmiento, A. (2015). Calidad humana en el

clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables. *ECONÓMICAS*

CUC, 36(2), 113-126. Recuperado a partir de

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/588>

Solari, F. (2007). Lazos Comunicantes: Estrategia y acciones para lograr la Responsabilidad social empresarial. Buenos Aires: Ediciones Granica, S.A.

## 1. Anexos

### Encuesta semiestructurada individual

Este formulario es para ejercicio académico, por lo cual se mantendrá la reserva de los entrevistados.

Factores de riesgo intralaborales

¿Cómo son sus relaciones sociales (compañeros) al interior de la estación de policía?

Muy bueno

Buena

Regular

Mala

¿considera equitativas las demandas de trabajo (carga mental, emocionales, condiciones ambientales, exigencias de responsabilidades del cargo, jornadas laborales) en la estación de policía?

Si

No

¿Ha recibido capacitación en el último año?

Si

No

¿Qué capacitación o entrenamiento ha recibido en el último año?

---

Motivación

¿cree usted que la institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?

Si

No

Justifique su respuesta.

---

¿Considera que la institución está haciendo actividades que retribuyen el esfuerzo realizado por los individuos en el trabajo?

Si

No

Tal vez

¿Qué tipo de actividades está realizando la institución?

---

Liderazgo

¿Qué características de liderazgo sobresalen en la estación de Policía de Sonson?

---

¿Los superiores le han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar su trabajo?

Si

No

¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones ante la dirección?

Si

No

Comunicación



¿La estación de policía de Sonso, maneja una comunicación asertiva y buenas relaciones laborales en la institución?

Si

No

¿Cómo considera el trato y la comunicación que tiene con su jefe?

Excelente

Buena

Regular

Mala