

SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL ANTICIPATORIA Y SU RELACIÓN CON LAS ACTITUDES Y CONDUCTAS DE LOS OPOSITORES AL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA

ANTICIPATORY ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND ITS RELATIONSHIP WITH NATIONAL POLICE APPLICANTS' ATTITUDES AND BEHAVIORS

ALEXANDRA MARCOS LORENZO¹, GUMERSINDO TIRADO² Y
GABRIELA TOPA¹

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Marcos Lorenzo, A., Tirado, G. y Topa, G. (2018). Socialización organizacional anticipatoria y su relación con las actitudes y conductas de los opositores al Cuerpo Nacional de Policía [Anticipatory Organizational Socialization and its Relationship with National Police Applicants' Attitudes and Behaviors]. *Acción Psicológica*, 15(2), 129–146. <https://doi.org/10.5944/ap.15.2.24091>

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo es analizar las relaciones entre los recursos externos y los recursos personales de los participantes en procesos de oposición para la Policía Nacional y sus actitudes y comportamientos en

relación con el referido proceso de preparación. En el estudio participó una muestra de 130 opositores a la Policía Nacional de España. Los hallazgos muestran que la socialización relativa a la historia de la organización y las creencias de autoeficacia pronostican el compromiso con la preparación, mientras que la socialización relativa al lenguaje de la organización pronosticaba el desempeño

Correspondence address [Dirección para correspondencia]: Gabriela Topa Cantisano. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España. **Email:** gtopa@psi.uned.es

ORCID: Alexandra Marcos Lorenzo (<http://orcid.org/0000-0003-1929-411X>), Gumersindo Tirado (<http://orcid.org/0000-0003-0342-9200>) y Gabriela Topa Cantisano (<http://orcid.org/0000-0002-9181-8603>).

¹ Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España.

² Universitat de Huelva, España.

Recibido: 4 de agosto de 2018.

Aceptado: 15 de octubre de 2018.

excelente de los participantes en la oposición. Además, el optimismo pronostica el estrés, y el apoyo social, el optimismo y la autoeficacia pronostican la satisfacción. Los resultados se discuten de cara a sus implicaciones prácticas, orientadas a sugerir mejoras en los procesos formativos de los aspirantes a futuros policías nacionales.

Palabras clave: Socialización organizacional; Apoyo social; Recursos personales; Satisfacción con la preparación; Estrés de la preparación.

Abstract

The main aim of this paper was to analyze the relationships between external resources and personal resources of participants during their process to pass the Estate Exam for the National Police and the results related to their attitudes and behaviors in relation to the same preparation process. In the study, a sample of 130 candidates to enter the National Police from all over Spain participated. The findings show that socialization related to organizational history and self-efficacy beliefs predict commitment to the preparation process, optimism predicts experienced stress, social support, and optimism together with self-efficacy predict satisfaction and, finally, the anticipatory socialization relative to the language of the organization predicted the excellent performance of the participants. The results are discussed in terms of their practical implications.

Keywords: Organizational socialization; Social support; Personal resources; Satisfaction with the preparation process; Stress during the preparation process.

Introducción

“Para aprobar esta oposición no tienes que ser excelente en nada sino muy bueno en todo”. Este es el pensamiento de algunos preparadores de academia y opositores a Policía Nacional, y por consiguiente el nivel de exigencia durante el proceso de preparación es alto. Si además se tiene en consideración que la ratio de opositores por plaza oscila entre los 237 opositores por plaza en 2011 y los 21

opositores por plaza en 2016 (la ratio más favorable de los 21 años anteriores según publicaciones de academias de oposición), que en los últimos siete años se ha situado en torno a los 100 opositores por plaza.

Es decir, la competencia es dura, y además los aspirantes disponen cada vez de mayor preparación, ya que desde la convocatoria de 2016 es obligatorio en nivel de estudios de Bachillerato (anteriormente la ESO), o nivel Universitario (Escala Ejecutiva). Opositar al Cuerpo Nacional de Policía exige, además, mantener una forma física excelente, ya que parte de las pruebas de acceso son de esta naturaleza. Pero también consta de parte teórica y psicotécnica, lo cual implica un número importante de horas de trabajo muy variado, no siempre fácil de conciliar con trabajo y familia, y mucho menos con el ocio. Ante estos desafíos cabe preguntarse ¿Qué recursos acompañan a los opositores y les permiten mantenerse un periodo de preparación tan prolongado (en el mejor de los casos un año de los cuales nueve meses aproximadamente son de examen)? Este trabajo pretende profundizar en la experiencia de aquellas personas que, no perteneciendo todavía a la organización, caracterizada por fines, valores y conductas distintivas, comienzan un proceso de socialización anticipado con objeto de integrarse en ella. El objetivo es examinar los factores psicosociales que influyen en el proceso de socialización organizacional anticipatoria que afecta al opositor a la Policía Nacional.

Esta investigación toma como modelo teórico el de Demandas y Recursos de Bakker y Demerouti (2007, 2013, 2017), la Teoría de Conservación de los Recursos de Hobfoll (1998), y el modelo de recursos socializados (TRS) de Gruman y Saks (2010). Las demandas comprenden los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales que requieren el esfuerzo de los empleados y están asociados a costes físicos o psicológicos (Bakker, Demerouti, Nachreiner y Schaufeli, 2001) en el desempeño de su trabajo. Los recursos se refieren a aquellos aspectos del trabajo que contribuyen al logro de las metas, a la reducción de las demandas y sus costes asociados, o al crecimiento y desarrollo personal.

El vínculo de las demandas y recursos con los resultados personales y organizacionales se establece a partir de dos procesos (Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti y Bakker, 2011). De un lado, las demandas inician procesos

daños para el bienestar, con frecuencia asociados a los resultados indeseables, como el agotamiento o los problemas de salud. Por el contrario, los recursos están frecuentemente asociados a procesos motivacionales que impactan en los resultados deseables, como la satisfacción en el trabajo y las conductas de ciudadanía (Fernet, Austin, Trépanier y Dussault, 2013). Abundante investigación empírica y revisiones meta-analíticas respaldan el poder predictivo de las demandas y recursos sobre el bienestar y la salud de los empleados (Ahola, Hakanen y Schaufeli, 2008; Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2014; Bakker, Schaufeli y Van Rhenen, 2009; Crawford, LePine y Rich, 2010; Halbesleben, 2010; Hofmann, Morgeson y Nahrgang, 2011; Mauno, Kinnunen y Ruokolainen, 2007).

Una prometedora extensión de la teoría ha contemplado la inclusión de los recursos personales, que pueden favorecer el bienestar de los empleados (Bakker, Demerouti, Schaufeli y Van den Heuvel, 2010). Estos recursos personales hacen referencia a las creencias que los trabajadores tienen acerca de su control sobre el ambiente y existen evidencias de que algunos recursos personales, como la autoestima colectiva, o basada en la pertenencia al grupo, tiene efectos positivos sobre las actitudes y conductas de los trabajadores, por ejemplo, pronostica el *engagement* (Bakker, Demerouti, Schaufeli y Xanthopoulou, 2009). En esta revisión del modelo Demandas y recursos laborales, los recursos incluyen unas determinadas autoevaluaciones positivas relativas al desenvolvimiento y control de la persona en el entorno laboral, las cuales, mediante el aumento de la autoestima y la congruencia de rol, son capaces de lograr mejores resultados a nivel de satisfacción, motivación y rendimiento (Bakker y Demerout, 2013). En este punto diferencian los recursos personales y laborales y establecen que hay una interacción entre ambos que influye positivamente en los mencionados resultados, también a largo plazo.

La teoría de Conservación de los recursos (COR) de Hobfoll (1998), subraya que los recursos están definidos socioculturalmente. Es decir que los recursos son aquello que se valora personalmente y se procura utilizar y acumular de cara a las situaciones cambiantes y retos vitales a los que se enfrenta la persona. Así, es razonable esperar que las personas se vean favorecidas por unos recursos y enfrentadas a unas demandas específicas en la situación de

opositores. También en este sentido, la teoría de Conservación de los recursos (COR) de Hobfoll (1998), sostiene la idea de que invertir recursos en las tareas laborales aumenta la ganancia adicional de los mismos, de igual modo que la ausencia de ellos desemboca en su pérdida.

La mezcla que se pretende hacer en este artículo de estos modelos de demandas y control, y por otro, la socialización organizacional, tiene su inspiración en la Psicología Positiva, y la idea de ésta de extraer lo mejor de los recursos disponibles, siendo poco atendidos los recursos más allá del individuo que ya se reconocen en estudios sobre ciudadanía y cultura organizacionales, pero cuya integración no ha sido introducida en el contexto señalado. Así, se propone una forma de potenciar los resultados innovadora, al tomar en cuenta como recursos el empuje social extraordinario extraído de la fuerza del grupo, de esa impronta compartida que motiva a una superación que individualmente no tiene cabida, lo cual debe aprenderse desde el inicio de la preparación de los opositores y así se inculca desde los canales formales e informales.

Recursos personales y profesionales

Apoyo social

El apoyo social es el conjunto de recursos con los que un individuo puede contar que provienen de otras personas relevantes en términos de afiliación grupal (Cohen y Syme, 1985). A tenor de lo expuesto hasta este punto, es sencillo entender cómo el apoyo social, ese “*extra*” que el individuo puede tomar prestado de la organización, al que se aspira o ya se pertenece en mayor o menor grado dependiendo del grado de socialización, pudiendo convertirse en un factor protector o amortiguador de los efectos negativos de las demandas laborales de cara a los resultados. Dicho de otro modo, el efecto positivo de la socialización se interpondría entre la persona y, por ejemplo, el estrés e incluso los problemas de salud debidos a la tarea desarrollada en un contexto determinado (Amarneh, 2017; Bailón Muñoz, Luna del Castillo, Medina Moreno y Revilla Ahumada, 2005).

Autoeficacia

Las personas tienen una idea determinada acerca de cómo son capaces de desempeñar las tareas que se les están adscritas, a la que se denomina como autoeficacia. Así bien, Knight y Riggs (1994) propusieron que las creencias de este tipo se pueden ver afectadas por aquellas equivalentes que tiene el grupo en el que se inserta la persona, ya que los resultados del grupo u organización serán, parcial o total responsabilidad de las personas que la componen, como suyo será también el privilegio de reclamar su autonomía y propiedad, real o figurada (Knight y Riggs, 1994).

Optimismo

Esta variable distingue a aquellos individuos que tienen expectativas positivas acerca de sus resultados y/o hacen atribuciones positivas para los acontecimientos venideros, cuyo desarrollo se ve influenciado por fuerzas externas al propio individuo (Gruman y Saks, 2010). El recurso personal del optimismo implica que los individuos se orienten de una manera diferencial hacia los obstáculos, y por consiguiente que sean capaces de aplicar una resolución racional a los problemas diarios, cubriendo las demandas que se les plantean con estrategias alternativas (García-Naveira, Ortín y Ruiz-Barquín, 1998).

Socialización organizacional

La socialización organizacional es un proceso mediante el cual el individuo se adapta al contexto de la organización en la que se va a insertar apreciando, aprendiendo y asimilando un número de contenidos de naturaleza fáctica, social e informativa (Chao, Gardner, Klein, O'Leary-Kelly y Wolf, 1994). Tras este proceso los individuos han asumido un papel dentro de la organización y participan plenamente dentro de la misma, ya que han debido incorporar los valores, habilidades y en definitiva el comportamiento corporativo que se espera de ellos al efecto (Gruman y Saks, 2010). Cómo avanzan los individuos en este proceso determina que sean más o menos capaces de asimilar la influencia que la organización ejerce sobre ellos para convertirlos en miembros de la referida organización, configurando de este modo la posibilidad de adquirir una identidad social correspondiente que contri-

buya de manera positiva en sus resultados grupales y personales. La socialización organizacional es importante, por consiguiente, tanto para los que se inician en la organización como para los que ya son miembros de ella, porque connota el grado de integración y supone la presencia o ausencia del apoyo del grupo (real y percibido) hacia el individuo y viceversa. (Chao et al., 1994).

La teoría de recursos socializados (TRS) de Gruman y Saks (2010) hace especial hincapié en que los recursos tienen un marcado origen social (recursos de socialización compuesto por entrenamiento orientativo, características de la tarea, apoyo social y liderazgo) y personal (capital psicológico compuesto por autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia), siendo los resultados de la socialización la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la rotación de personal y el desempeño laboral (Gruman y Saks, 2010). En resumen, el proceso de socialización anticipatoria del individuo en la organización es como un proceso de ganancia de recursos, es decir, el individuo al integrarse en el grupo irá incorporando más y más recursos para desarrollarse y finalmente integrarse en la organización.

Resultados de la socialización anticipatoria

Schaufeli y Salanova (2007) nos ofrecen una definición de engagement como un “*estado afectivo-emocional positivo de realización personal*” (Schaufeli y Salanova, 2007). En el estudio presente se considera como primer resultado efectivo de la socialización el *engagement* motivacional durante la oposición, en línea con el trabajo de Lisbona, Morales y Palací (2009), en el que se establece como resultado efectivo del proceso de socialización (Elias, Sudhir y Mehrotra, 2016).

Estrés

El estrés se trata a lo largo de este trabajo como una variable o conjunto de reacciones inespecíficas al ambiente, que se desarrolla en el individuo cuando los recursos son insuficientes para atender a la demanda. Estas reacciones están marcadas por un carácter perjudicial para el individuo a nivel de eficacia, desempeño dentro de la

organización, despliegue social y consecuencias sobre su salud (Ivie y Garland, 2011; Pérez-Fuentes, Molero Jurado, Martos Martínez y Gázquez Linares, 2018).

Satisfacción

Al conjunto de cogniciones, emociones y sentimientos de carácter positivo que evoca el trabajo en las personas se le denomina satisfacción laboral, concepto que alude directamente a los efectos que las ocupaciones particulares de las personas influyen en sus esquemas personales (Phua y Thompson, 2012).

En relación con el bienestar percibido por las personas, la satisfacción también ha sido definida como la dimensión más cognitiva de éste en contraste con dimensiones de corte afectivo (Bowling, Eschleman y Wang, 2010).

Desempeño excelente

Esta variable se define como el resultado positivo de productividad dentro de las organizaciones ligado a las acciones o comportamientos llevado a cabo por los individuos dentro de las organizaciones (Bernaards et al., 2014; Lepold, Tanzer y Jiménez, 2018). Más concretamente, en la psicología del trabajo y las organizaciones el desempeño excelente se establece como parte del desempeño de la tarea, siendo un desarrollo de aptitud importante para el núcleo principal de las actividades laborales del puesto de

trabajo (contextualizado) y de alta calidad (Bernaards et al., 2014).

Sobre la base de la literatura revisada hasta aquí, en el presente trabajo se considerarán recursos sociales o externos al individuo la socialización anticipatoria y el apoyo social. Los recursos personales consistirán en el optimismo y la autoeficacia. Como resultados se explorarán el compromiso, el estrés, la satisfacción y el desempeño excelente en la preparación de la oposición. A partir del análisis de la literatura se proponen las siguientes hipótesis.

Hipótesis 1: los recursos externos -la socialización anticipatoria y el apoyo social- y los recursos personales -optimismo y autoeficacia- pronostican el compromiso de los opositores con la preparación de la oposición.

Hipótesis 2: los recursos externos -la socialización anticipatoria y el apoyo social- y los recursos personales -optimismo y autoeficacia- pronostican el estrés de los opositores en la preparación de la oposición.

Hipótesis 3: los recursos externos -la socialización anticipatoria y el apoyo social- y los recursos personales -optimismo y autoeficacia- pronostican la satisfacción de los opositores con la preparación de la oposición.

Hipótesis 4: los recursos externos -la socialización anticipatoria y el apoyo social- y los recursos personales -optimismo y autoeficacia- pronostican el desempeño excelente de los opositores en la preparación de la oposición (ver Figura 1).

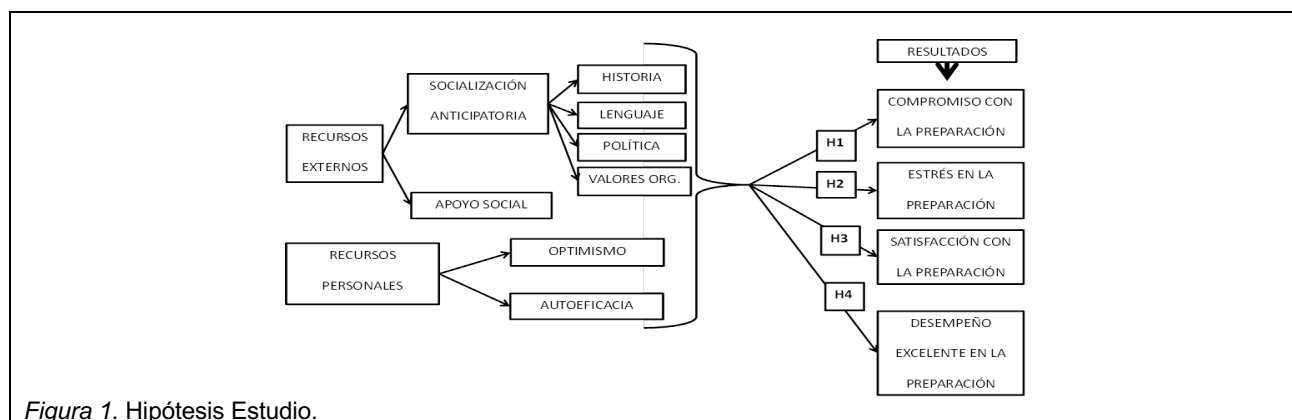


Figura 1. Hipótesis Estudio.

Método

Participantes

En el estudio participó una muestra de 130 opositores al CNP procedentes de toda España, cuya media de edad se situaba en los 29.3 años ($DT = 6.9$) y de los cuales el 76.2 % eran hombres. El 43 % además de estudiar trabaja en un puesto no relacionado con las oposiciones, dedicando una media de 7.32 horas ($DT = 3.9$) a la semana a la preparación de las pruebas físicas y una media de 23.64 horas ($DT = 16.9$) a la semana a la preparación de las pruebas académicas de la oposición. El 63.8 % poseía estudios universitarios y sólo el 29.2 % tenía familia en el CNP.

Instrumentos de evaluación

Datos sociodemográficos

Se preguntó a los participantes por su edad, sexo, provincia de procedencia, entre otros datos (horas de estudio y entrenamiento, preparación en solitario o por academia, etc.).

Socialización anticipatoria

Para evaluar esta variable se usó la escala socialización organizacional (Chao et al., 1994), que consta de 34 ítems, de los que en este cuestionario se incluyeron sólo las dimensiones historia, lenguaje, política y valores organizacionales. La fiabilidad de las dimensiones ha sido igual o mayor a $\alpha = .78$ en los estudios precedentes (Chao, et al., 1994). En el presente estudio la fiabilidad fue $\alpha = .64$ para historia, $\alpha = .74$ para lenguaje, $\alpha = .63$ para política y de $\alpha = .68$ para valores organizacionales. Ejemplos de los ítems utilizados son: “yo sería una buena fuente de información sobre el bagaje de la Policía” (historia), “entendiendo la mayoría de los acrónimos y abreviaturas de Policía” (lenguaje), “sé qué es importante en la Policía para que se haga algo” (política) o “las metas de la Policía son mis metas” (valores organizacionales).

Apoyo social

Para evaluar esta variable se utilizó la escala MOS (Medical Outcomes Study; Sherbourne y Stewart, 1991) sobre apoyo social percibido, validada al español por Bailón Muñoz et al. (2005). Se pregunta a los participantes sobre la frecuencia con que cuentan con el apoyo de personas como las descritas en los seis ítems con opciones de respuesta tipo Likert con cinco puntos (1= En ningún momento a 5 = continuamente). Ejemplos de ítem son: “¿con qué frecuencia dispone usted con los siguientes tipos de apoyo cuando los necesita”: “alguien cuyo consejo realmente desee”; “alguien con quien pueda relajarse”; “alguien que le informe y ayude a entender una situación”. En la validación de Bailón Muñoz y colaboradores (2005) la fiabilidad fue $\alpha = .94$, mientras que en este estudio es de $\alpha = .96$.

Optimismo

Se empleó la escala LOT (*Life Orientation Test*) de Scheier y Carver (1985), en su adaptación al castellano del LOT-R (García-Naveira et al., 1998), con siete ítems. En este estudio se invirtieron los ítems negativos y se empleó la medida global de optimismo que incluía los siete ítems, con una fiabilidad adecuada, $\alpha = .77$ comparada con $\alpha = .70$ del estudio original. Como ejemplo se puede tomar: “en tiempos difíciles, suelo esperar lo mejor”.

Autoeficacia

Para evaluar esta variable se utilizó la escala sobre creencias de eficacia personal (Knight y Riggs, 1994). Consta de seis ítems cuya fiabilidad es $\alpha = .64$, siendo en la original α entre .81 y .87 en diversas aplicaciones hechas en el mismo estudio y variando las profesiones y niveles organizacionales. Ejemplos de ítem son: “Cuando mi desempeño es pobre, se debe a mi falta de capacidades”, “tengo confianza en mi capacidad para sacar adelante mi oposición”.

Compromiso con la preparación de la oposición

Para evaluar esta variable se utilizó la escala que los autores llaman de implicación (componente cognitivo) del compromiso de Betanzos y Paz (2008), que mide el grado en que una persona está identificada psicológicamente con su trabajo y que consta de cinco ítems, cuya redacción se adaptó para centrarla en la oposición. Ejemplos de los ítems son: “la mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi oposición a la Policía”, “mis metas personales tienen que ver con mi preparación de la oposición a la Policía”. La fiabilidad del cuestionario original fue de $\alpha = .84$ y en el presente estudio es de $\alpha = .75$.

Estrés en la preparación de la oposición

Para evaluar esta variable se utilizó la escala de Ivie y Garland (2011) que incluye ítems referidos al estrés relacionado con el trabajo, con un total de 8 ítems. La fiabilidad global fue de $\alpha = .75$ comparada con $\alpha = .87$ del estudio original. Son ejemplos de ítem: “Siento que estoy que no puedo más”, “me encuentro de mal humor, irritable o impaciente a cerca de pequeños problemas”. La elección de dicha escala se hizo en función de su aplicación e implicación con la profesión de policía a la que aspiran los participantes.

Satisfacción con la preparación de la oposición

Para evaluar esta variable se usó el *Brief Index of Affective Job Satisfaction*, que contiene 4 ítems y que fue diseñado para valorar la satisfacción afectiva, como una respuesta emocional global y positiva hacia la ocupación o tarea en general (Phua y Thompson, 2012). El foco de atención de los participantes se centró en la tarea de preparación de la oposición, cambiando las expresiones originales referidas al puesto de trabajo por las adaptadas mencionando “estudios”, “preparatoria” u “oposición”. Pese a su extensión reducida, en el trabajo original se reporta una fiabilidad de $\alpha = .78$, y en el presente de $\alpha = .76$. Ejemplos de ítem son: “la mayoría de los días son entusiasta respecto a mi proceso de oposición”, “disfruto de mis estudios”, “siento que estoy que no puedo más”.

Desempeño excelente en la preparación de la oposición

Para evaluar esta variable se utilizó la versión traducida al español de la escala de rendimiento en la tarea, que forma parte del cuestionario IPW, *Individual Work Performance* (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet y Van der Beek, 2014). Esta escala incluye ítems que evalúan la capacidad de la persona para realizar la tarea de acuerdo a unos indicadores tales como calidad del trabajo realizado, planificación y organización, capacidad para priorizar. Los cinco ítems resultaron en una fiabilidad de $\alpha = .71$ comparada con $\alpha = .78$ del estudio original. Ejemplos de los ítems son: “he gestionado bien mi trabajo para que estuviera realizado a tiempo”, “la planificación de mi trabajo ha sido adecuada”.

Las escalas de respuesta fueron de tipo Likert con 5 puntos (1= *Totalmente en desacuerdo* a 5 = *Totalmente de acuerdo*).

Procedimiento

Los datos de la presente investigación fueron recogidos mediante la aplicación de un cuestionario que se denominó “Cuestionario sobre Salud Ocupacional”. Para contactar con los potenciales participantes se solicitó la colaboración de diversas academias que preparan a opositores para las pruebas de ingreso a la Policía Nacional. Los miembros del Equipo investigador propusieron el estudio a cinco academias mediante una carta, donde se explicaban las condiciones y objetivos del estudio. Solamente dos academias accedieron a participar. Los participantes fueron reclutados entre los estudiantes que estaban matriculados y asistían a clases preparatorias en dichas academias. A los candidatos se les reenvió por parte de las academias un email de invitación a participar anónima y voluntariamente, con el vínculo a la encuesta online. El cuestionario online no recogía datos personales, ni tampoco las IP de los ordenadores desde los que se respondía, ni conservaba la información sobre los tiempos de respuesta de los participantes, no obstante, la administración del cuestionario se debía realizar de una sola vez, no pudiendo retomarse ni modificarse con posterioridad.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y correlaciones (N=130)

	M	DT	1	2	a.	b.	c.	d.	3	4	5	6	7	8	9
1. Edad	30.23	6.89	-												
2. Socialización	13.62	2.29	.13	-											
a. Historia	3.48	0.78	.07	.68**	-										
b. Lenguaje	3.65	0.86	.22*	.71**	.47**	-									
c. Política	3.41	1.35	.09	.78**	.254**	.268**	-								
d. Valores org.	3.08	0.42	-.15	.26**	.08	.08	.03	-							
3. Apoyo social	4.24	0.82	-.13	.13	.09	.14	.09	.00	-						
4. Optimismo	1.64	0.82	.09	.05	.00	.04	.05	.03	-.25**	-					
5. Autoeficacia	3.99	0.51	-.15	.06	.06	.11	.02	-.05	.26**	.26**	-				
6. Compromiso	5.77	1.34	.16	.04	.18*	.05	.04	.11	.13	.15	.27**	-			
7. Estrés	2.37	0.58	-.12	.02	-.02	-.14	-.12	-.21*	-.11	-.48**	-.20*	.00	-		
8. Satisfacción	3.77	0.64	.02	.19*	.24**	.11	.13	.02	.33**	.33**	.40**	.18*	-.36**	-	
9. Desempeño exc.	3.26	0.81	.35**	.55**	.41**	.61**	.28**	.09	.05	.07	.14	.03	.00	.22*	-

Nota. * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$.

Las invitaciones fueron enviadas por los administradores de las academias, sin que los miembros del equipo investigador tuvieran acceso a las direcciones de email de los potenciales participantes, a fin de mantener el anonimato del estudio. En la encuesta online, los participantes recibieron previamente a la cumplimentación, información sobre la garantía de anonimato y protección de datos a que se someterían sus respuestas, además de un sumario de los objetivos de la investigación, debiendo responder una pregunta sobre su consentimiento informado a participar en el estudio.

El cuestionario on line estuvo disponible para su realización por periodo de un mes, tras el cual se extrajeron los datos para su posterior análisis.

Análisis de datos

Mediante análisis preliminares se exploraron los datos sociodemográficos, la fiabilidad de los instrumentos y los supuestos básicos para los análisis multivariados. Seguidamente, se aplicaron análisis de regresión lineal jerárquica por pasos sucesivos. Tomando como variables dependientes el compromiso con la preparación de la oposición, el estrés en la preparación de la oposición, la satisfacción con la preparación de la oposición y el desempeño excelente en la preparación de la oposición. En cada análisis de regresión se introdujeron, por cada variable, tres

bloques de predictores para verificar el tipo de relaciones existentes con las variables criterio.

Resultados

Análisis correlacional y descriptivo

Se calcularon las medidas de tendencia central, dispersión y correlaciones de Pearson entre las variables de estudio expuestas en la Tabla 1.

Destaca en la muestra las puntuaciones de las variables de compromiso con la preparación ($M = 5.74$, $DT = 1.34$) y optimismo ($M = 1.64$, $DT = 0.82$), ya que la primera muestra la media más alta y la segunda desviación típica más alta, y la otra variable, la media más baja y la una desviación típica media a baja.

Comprobación de hipótesis

Para poner a prueba la Hipótesis 1, se introdujeron los predictores dentro de la cobertura de la variable socialización anticipatoria (historia, lenguaje, política, y valores organizacionales) y el modelo explica el 7 % de la varianza del compromiso con la preparación.

Después de introducir la variable apoyo social, el modelo explica el 9 % de la varianza. Finalmente, tras añadir las variables de recursos personales (optimismo y autoeficacia), el modelo global solo es capaz de explicar el 15 % de la varianza de la variable criterio. El cambio de R^2 al añadir el último bloque de los recursos personales tiene un valor de .07 lo que supone que el optimismo, la autoeficacia, el apoyo social y la socialización anticipatoria explican un 7 % de la varianza del compromiso con la preparación. El poder explicativo del modelo va aumentando al añadir variables, alcanzando unos valores aceptables y cumpliendo la garantía del nivel de significación. Las variables cuya contribución es estadísticamente significativa a la predicción de la ecuación son la autoeficacia y la dimensión historia como parte de la socialización anticipatoria (ver Tabla 2).

Tabla 2

Análisis de Regresión Lineal Jerárquica compromiso con la preparación de la oposición

Variables predictoras	Modelo 1 β^a	2 β^a	3 β^a
Socialización anticipatoria			
Historia	.26	.26	.25*
Lenguaje	-.16	-.17	-.19
Política	-.07	-.07	-.06
Valores org.	.11	.11	.12
Apoyo social		.14	.06
Optimismo			.06
Autoeficacia			.25*
R^2	.07	.09	.15
ΔR^2	.07	.02	.07
F	2.23	2.29	3.13*
ΔF	2.23	2.41	4.86*

Nota. * $p < .01$, ** $p < .001$

Para poner a prueba la Hipótesis 2, se introdujeron los predictores dentro de la cobertura de la variable socialización anticipatoria (historia, lenguaje, política, y valores organizacionales) y el modelo explica el 9 % de la varianza del estrés en la preparación. Después de introducir la variable apoyo social, el modelo explica el 11 % de la varianza. Finalmente, tras añadir las variables de recursos personales (optimismo y autoeficacia), el modelo global es capaz de explicar el 33 % de la varianza del estrés en la preparación (ver Tabla 3).

Tabla 3

Análisis de Regresión Lineal Jerárquica estrés en la preparación de la oposición

Variables predictoras	Modelo 1 β^a	2 β^a	3 β^a
Socialización anticipatoria			
Historia	-.09	-.09	-.07
Lenguaje	.21	.22	.19
Política	-.15	-.15	-.18
Valores org.	.21	.21	.19
Apoyo social		-.12	.03
Optimismo			.46**
Autoeficacia			-.09
R^2	.09	.11	.33
ΔR^2	.09	.01	.22
F	3.14	2.89	8.52**
ΔF	3.14	1.83	20.31**

Nota. * $p < .01$, ** $p < .001$

El cambio de R^2 al añadir el último bloque de recursos personales tiene un valor de .22 lo que supone que el optimismo, la autoeficacia, la socialización anticipatoria y el apoyo social explican un 22 % de la varianza del estrés en la preparación. La variable cuya contribución es estadísticamente significativa a la predicción de la ecuación es el optimismo.

Para poner a prueba la Hipótesis 3, se introdujeron los predictores dentro de la cobertura de la variable socialización anticipatoria (historia, lenguaje, política, y valores organizacionales) y el modelo resultante explica el 6 % de la varianza de la satisfacción con la preparación. Después de introducir el apoyo social, el modelo explica el 16 % de la varianza. Finalmente, tras añadir las variables de recursos personales (optimismo y autoeficacia), el modelo global es capaz de explicar hasta el 31 % de la varianza de la satisfacción con la preparación, con lo cual se va añadiendo poder explicativo a medida que ampliamos el modelo añadiendo variables.

El cambio de R^2 al añadir el último bloque de los recursos personales tiene un valor de .15 lo que supone que el optimismo, la autoeficacia, el apoyo social y la socialización anticipatoria explican un 15 % de la varianza de la satisfacción con la preparación. Las variables cuya contri-

bución es estadísticamente significativa a la predicción de la ecuación son la autoeficacia y optimismo (ver Tabla 4).

Tabla 4

Análisis de Regresión Lineal Jerárquica desempeño excelente en la preparación de la oposición

Variables predictoras	Modelo 1 β^a	2 β^a	3 β^a
Socialización anticipatoria			
Historia	.14	.14	.13
Lenguaje	.51**	.52**	.52**
Política	.11	.11	.12
Valores org.	.04	.04	.05
Apoyo social		-.05	-.09
Optimismo			-.09
Autoeficacia			.08
R^2	.40	.40	.42
ΔR^2	.40	.00	.02
F	21.02**	16.83**	12.70**
ΔF	21.02	.45	1.82

Nota. * $p < .01$, ** $p < .001$

Para poner a prueba la Hipótesis 4, se introdujeron los predictores dentro de la cobertura de la variable socialización anticipatoria (historia, lenguaje, política, y valores organizacionales) y el modelo explica el 40 % de la varianza del desempeño excelente en la preparación. Después de introducir la variable apoyo social, el modelo explica el 40 % de la varianza. Finalmente, tras añadir las variables de recursos personales (optimismo y autoeficacia), el modelo global es capaz de explicar el 42 % de la varianza de la variable criterio. El cambio de R^2 al añadir el último bloque de recursos personales tiene un valor de .02 lo que supone que el optimismo, la autoeficacia, la socialización anticipatoria y el apoyo social explican un 2 % de la varianza del desempeño excelente en la preparación.

El modelo apenas mejora su eficacia de explicación al ir añadiendo bloques de variables, y pierde la significación que en primer momento se situaba a un nivel de sig. = .000, siendo por tanto la precaución adecuada tomar en consideración únicamente el modelo de socialización anticipatoria, que sería por tanto capaz de explicar un 40 % de la varianza del desempeño excelente en la preparación y siendo este dato significativo, como se acaba de comentar (ver Tabla 5).

Tabla 5

Análisis de Regresión Lineal Jerárquica satisfacción con la preparación de la oposición

Variables predictoras	Modelo 1 β^a	2 β^a	3 β^a
Socialización anticipatoria			
Historia	.22	.22	.21
Lenguaje	-.01	-.05	-.06
Política	.07	.06	.08
Valores org.	-.00	-.00	.02
Apoyo social		.32**	.19
Optimismo			.21*
Autoeficacia			.29**
R^2	.06	.16	.31
ΔR^2	.06	.09	.15
F	1.99	4.648*	7.63**
ΔF	1.99	14.39	12.88

Nota. * $p < .01$, ** $p < .001$

La variable cuya contribución es estadísticamente significativa a la predicción de la ecuación reducida al primer bloque es la dimensión lenguaje como parte de la socialización anticipatoria.

Discusión

El objetivo principal del presente trabajo fue analizar las relaciones entre los recursos externos y los recursos personales de los participantes en procesos de oposición para la Policía Nacional y los resultados relativos a sus actitudes y comportamientos en relación con el mismo proceso de preparación. Los hallazgos muestran que la socialización relativa a la historia de la organización y las creencias de autoeficacia pronostican el compromiso con la preparación, el optimismo pronostica el estrés experimentado, el apoyo social, y el optimismo juntamente con la autoeficacia pronostican la satisfacción y, por último, la socialización anticipatoria relativa al lenguaje de la organización pronosticaba el desempeño excelente de los participantes en la oposición.

Estos hallazgos están en línea con los trabajos precedentes que destacan la importancia de analizar la satisfacción, el rendimiento y el bienestar de los nuevos policías a

partir de los procedimientos que se emplean para su selección (Annell, Lindfors y Sverke, 2015). Los presentes resultados parecen apoyar los estudios que emplean otras metodologías, como el metaanálisis, en los cuales no aparecen relaciones concluyentes acerca del mayor poder predictivo de los antecedentes personales vs. los antecedentes organizacionales en relación con la predicción del estrés de los oficiales de policía (Webster, 2014).

El presente estudio explora una línea de trabajo que también abordan investigadores de otras latitudes, como las investigaciones con cadetes de la Policía de China, en los que se analizan los antecedentes personales y familiares a la hora de pronosticar la interpretación que los cadetes hacen de sus futuros roles como policías (Cuvelier y Jia, 2015). Esta línea de investigación es muy prometedora, porque la auténtica evaluación del significado de la socialización anticipatoria a través de las actitudes y conductas de los aspirantes se puede hacer a partir de sus percepciones durante el proceso de ingreso o de pre-ingreso, como es el caso del presente trabajo. En este mismo sentido, es indudable que la influencia de los programas de formación de los estudiantes para policías o aspirantes a serlo tienen una influencia a largo plazo en sus conductas y en su posible desempeño, incluso a través de aquellas facetas más relacionadas con el desempeño físico de las tareas (Dimitrijević, Koropanovski, Dopsaj, Vuckovic y Jankovic, 2014). Es más, los programas de formación ya dentro de la propia Policía contemplan una formación integral en este sentido, incluyendo disciplinas físicas como son la educación física o la defensa personal, otras más teóricas abarcando conocimientos de Informática, Derecho o Psicología, entre otras, y materias procedimentales de Intervención Policial o Asistencia en Urgencias. Sería, por tanto, interesante ver cómo los recursos personales y externos tienen una influencia diferencial o uniforme en estas modalidades diferentes de aprendizaje y, más interesante para cualquier organización, cuáles son más sencillas de alentar y mejorar. En este sentido, algunos trabajos sugieren que otras intervenciones, por ejemplo, centradas en actividades artísticas, podrían ayudar a reducir el estrés y a prevenirlo (Martin et al., 2018).

En resumen, el análisis de los resultados nos lleva a plantear un posible escenario de afrontamiento de la etapa preparatoria que supone hincapié e influencia de algunos

de los factores estudiados, y menor grado de contribución de otros.

Así las cosas, para los opositores a Policía Nacional, uno de los recursos externos que reciben a la hora de tener mejores resultados tanto en su autoevaluación de desempeño como en su grado de compromiso es cuánto de socializados están respecto a la organización, es decir, cuánto y cómo son capaces de, anticipatoriamente, ir adquiriendo conocimientos, lenguaje o valores de la propia Policía. Asimismo, sus capacidades internas para evaluar la propia eficacia y su actitud optimista influyen en algunos de sus resultados (compromiso y satisfacción en el caso de la autoeficacia y estrés y satisfacción en el caso del optimismo). El apoyo social, sin embargo, no toma un papel tan importante como algunos estudios destacan, contribuyendo a explicar los resultados, pero juntamente con el resto de los recursos externos.

El presente estudio adolece, sin embargo, de importantes limitaciones que reducen la posibilidad de extrapolar nuestros resultados a otros ámbitos o al resto de los participantes en los procesos de oposición de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. En primer lugar, hemos de considerar el procedimiento de contacto con los participantes, los mecanismos de obtención de las respuestas y el carácter auto informado de las medidas incluidas en el estudio, entre otras limitaciones de tipo metodológico. Asimismo, la imposibilidad de continuar entrevistando a estos mismos participantes a lo largo de su proceso de preparación de las pruebas selectivas o durante su formación en la Academia, en caso de que obtuviesen el ingreso, limita la posibilidad de extraer conclusión alguna sobre procesos causales. Por último, hemos de señalar que el proceso analizado es extremadamente complejo y esta perspectiva adoptada aquí es simplemente una selección de variables, motivada teóricamente, pero a todas luces limitada y son muchas otras las variables explicativas que se podrían haber analizado, en el plano familiar, personal, grupal y social.

Implicaciones de intervención futura

En primer lugar, los hallazgos de este estudio son útiles de cara a promover intervenciones basadas en el incremento de la autoeficacia específica orientada a las diversas

facetas que implica preparar una oposición a la Policía, pero sobre todo a la posterior fase de formación e incorporación a esta organización, dado que la naturaleza del estudio de una oposición implica mucho trabajo en solitario y, en caso de acudir a los servicios de una academia más o menos especializada, una enseñanza competitiva con los compañeros, con un nivel de feedback muy variable y diseños evaluativos poco cuidados, mas en la fase posterior de formación de los alumnos de policía sí es más factible una incorporación de medidas de naturaleza psicológica en la preparación.

Así las cosas, habría que analizar cómo la autoeficacia influye en la conducta por varios caminos. De una parte, el conocimiento sobre la propia eficacia influye en la información que las personas seleccionan y en la integración que hacen de ella, o sea en los escenarios futuros o anticipados que construyen y ensayan, primero en su pensamiento y luego cómo los trasladan a la realidad. Las personas que se sienten autoeficaces visualizan escenarios de éxito y reflexionan sobre aquello que podría salir bien. Por lo tanto, las intervenciones se deberían diseñar para favorecer estas creencias específicas de eficacia frente a la gestión del tiempo, de las decisiones y las actividades en el desempeño de las tareas más desafiantes, difíciles o peligrosas, y también en relación con la gestión de la salud. De la otra parte, la evidencia parece mostrar que las personas autoeficaces atribuyen sus fracasos a la falta de esfuerzo suficiente o a las condiciones adversas, mientras que las ineficaces lo hace a falta de habilidad, con el consiguiente decremento de su motivación. Es posible potenciar este tipo de conocimiento en el aprendizaje de los nuevos policías como parte de la Deontología profesional y personal que se les inculca de manera formal y también informal, necesario también porque las consecuencias de los fallos que estos profesionales van a enfrentar en su trabajo pueden tener consecuencias de gran gravedad, así como sus aciertos producen resultados social y personalmente muy relevantes, y para ello la visualización y preparación para la gestión personal cobra capital importancia.

Además, las creencias de autoeficacia influyen sobre el estrés percibido y parecen reducir la ansiedad, mientras que las personas con baja autoeficacia magnifican la gravedad de las amenazas y están siempre vigilando, con lo

cual perjudican su desempeño cotidiano. En este mismo sentido, el incremento de la autoeficacia puede ayudar a quienes transitan las fases de preparación de la oposición y de incorporación a la organización policial a reducir la afectividad negativa y la ansiedad asociadas a la transición, a la vez que les permiten transformar las situaciones amenazantes en desafíos, que incrementan su motivación en vez de minarla. Como ya se ha mencionado, es de capital importancia para el futuro profesional de estas personas saber cómo asumir y gestionar las consecuencias de un trabajo bien o mal hecho, modulando su sensación de autoeficacia, sin olvidar la necesidad de atribuciones objetivas al respecto.

Por último, los hallazgos de este trabajo se podrían aplicar a los procesos de formación e ingreso en otros colectivos profesionales, como la Guardia Civil, las enfermeras, los médicos, y los profesores que también están caracterizados por un alto grado de estrés y competencia (Molina-Praena, Ramirez-Baena, Gómez-Urquiza, Cañadas y De la Fuente, 2018; Patel, Bachu, Adikey, Malik y Shah, 2018).

Sin embargo, la línea de trabajo más prometedora y en la que la propia institución de la Policía Nacional evidencia más interés, contando con publicaciones científicas como la reciente de Caballero y Sánchez (2018), en la que se toman como referencia algunos de los modelos explorando la incidencia del estrés en la salud mental y proponiendo un modelo de vulnerabilidad. Esta línea de investigación se adapta más al trabajo real del policía que a la preparación de la oposición, no obstante, la futura investigación se puede proponer abarcando y adaptándose mejor a la transformación completa del opositor al policía contando con la fase intermedia de estudiante de la Escuela de la Policía Nacional y del policía en prácticas en destino. Este tipo de pasos intermedios podrían proporcionar una idea más precisa del papel de cada una de las variables que se han estudiado en el presente artículo, así como irse adaptando a cada fase del proceso algunas de las condiciones que no han podido arrojar grandes diferencias en los resultados.

El resultado principal más llamativo y preocupante tanto de este como de otros estudios (Caballero y Sánchez, 2018), es el estrés, cuyas consecuencias a largo plazo son

objeto de acción en el entorno de los departamentos de Recursos Humanos de miles de empresas alrededor del mundo. También en el caso de la Policía Nacional existe un departamento con nivel de Subdirección General dedicado a los Recursos Humanos y la Formación, cuyo cometido implica la gestión de estas dos áreas (Planificación y Prospección de los Recursos Humanos y la Formación), además de la Asistencia Letrada a los funcionarios, la Coordinación Jurídica y Reclamaciones Administrativas, y la Prevención de Riesgos Laborales y Acción Social. Este sería el lugar en que se podría circunscribir una investigación más profunda, incluyendo datos estadísticos médicos además de aquéllos de satisfacción y autoeficacia con los que ya se ha contado en este estudio, pudiendo añadir potencia explicativa a los mismos. La futura investigación va más allá de la oposición, pero no debería alejarse de esta fase, ya que es un paso por el que todos los policías han de pasar y cuya repercusión a nivel de aprendizaje, socialización y estrés no debería soslayarse aunque se produzca fuera de la organización de destino.

Referencias

- Ahola, K., Hakanen, J. J. y Schaufeli, W. B. (2008). The Job Demands-Resources Model: A Three-Year Cross-lagged Study of Burnout, Depression, Commitment and Work Engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Amarneh, B. (2017). Social Support Behaviors and Work Stressors among Nurses: A Comparative Study between Teaching and Non-teaching Hospitals. *Behavioral Sciences*, 7(1), 5. <https://doi.org/10.3390/bs7010005>
- Annell, S., Lindfors, P. y Sverke, M. (2015). Police Selection—implications during Training and Early Career. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(2), 221–238.
- Bailón Muñoz, E., Luna del Castillo, J., Medina Moreno, I. y Revilla Ahumada, L. D. L. (2005). Validación del cuestionario MOS de apoyo social en Atención Primaria [Validation of the MOS Questionnaire of Social Support in Primary Attention]. *Medicina de Familia*, 6, 10–18.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges for Future Research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01–09. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. y Van Rhenen, W. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology* 86(3), 499–512.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The Job Demand Resources Model: A State of the Art. *Journal of Managerial Psychology* 22, 309–328.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). Teoría de las demandas y recursos laborales [Job Demands-Resources Model]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29, 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2017). Job-Demand Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology* 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Sanz- Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: the JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1, 389–411.

- <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. y Van den Heuvel, M. (2010). Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change. En J. Houdmont y S. Leka (eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 1 (pp. 124–150). Chichester, UK, Wiley.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. y Xanthopoulou, D. (2009). Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235–244.
- Betanzos-Díaz, N. y Paz-Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica [Organizational commitment in health professionals. Bibliographic Review]. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35–41.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. y Wang, Q. (2010). A Meta-analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934.
- Caballero, C. y Sánchez, S. (2018). Salud mental en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: Modelo de vulnerabilidad y Estrés [Mental Health in State Security Forces: Vulnerability and Stress Model]. *Ciencia Policial*, 150, 27–49.
- Chao, G. T., Gardner, P. D., Klein, H. J., O'Leary-Kelly, A. M. y Wolf, S. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730–743.
- Cohen, S. y Syme, S. L. (1985). Issues in the Study and Application of Social Support. *Social Support and Health*, 3, 3–22.
- Crawford, E. R., Lepine, J. A. y Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
- Cuvelier, S. J., Jia, D. y Jin, C. (2015). Chinese Police Cadets' Attitudes toward Police Roles Revisited. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(2), 250–264.
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-resources Model: Challenges for Future Research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01–09.
- Dimitrijević, R., Koropanovski, N., Dopsaj, M., Vučković, G. y Janković, R. (2014). The Influence of Different Physical Education Programs on Police Students' Physical Abilities. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(4), 794–808.
- Elias, J., Sudhir, P. y Mehrotra, S. (2016). Long-term Engagement in Formal Volunteering and Well-being: An Exploratory Indian Study. *Behavioral Sciences*, 6(4), 20. <https://doi.org/10.3390/bs6040020>
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G. y Dussault, M. (2013). How Do Job Characteristics Contribute to Burnout? Exploring the Distinct Mediating Roles of Perceived Autonomy, Competence, and Relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123–137.
- García-Naveira, A., Ortín, F. J. y Ruiz-Barquín, R. (1998). Optimismo y competitividad en jóvenes atletas de rendimiento [Optimism and Competitiveness on the Performance of Young Athletes]. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(2), 124–135.
- Gruman, J. A. y Saks, A. M. (2011). Organizational Socialization and Positive Organizational Behaviour: Implications for Theory, Research, and Practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 14–26. <https://doi.org/10.1002/CJAS.169>

- Gruman, J. A. y Saks, A. M. (2011). Getting Newcomers Engaged: The Role of Socialization Tactics. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 383–402. <https://doi.org/10.1108/02683941111139001>
- Halbesleben, J. R. B (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. En A. B. Bakker (ed.) y M. P. Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp.102–117). New York, US: Psychology Press.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community*. New York, NY: Plenum.
- Hofmann, D. A., Morgenson, F. P. y Nahrgang, J. D. (2011). Safety at Work: A Meta-analytic Investigation of the Link between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Ivie, D. y Garland, B. (2011). Stress and Burnout in Policing: Does Military Experience Matter? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(1), 49–66.
- Knight, P. A. y Riggs, M. L. (1994). The Impact of Perceived Group Success-Failure on Motivational Beliefs and Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755–766.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. y Van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Lepold, A., Tanzer, N. y Jiménez, P. (2018). Expectations of Bank Employees on the Influence of Key Performance Indicators and the Relationship with Job Satisfaction and Work Engagement. *Social Sciences*, 7(6), 1–13.
- Lisbona, A., Morales, J. F. y Palací, F. J. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional [Engagement as a Consequence of Organizational Socialization]. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1) 89–100.
- Martin, L., Oepen, R., Bauer, K., Nottensteiner, A., Mergheim, K., Gruber, H. y Koch, S. (2018). Creative Arts Interventions for Stress Management and Prevention—a Systematic Review. *Behavioral Sciences*, 8(2), 28. <https://doi.org/10.3390/bs8020028>
- Mauno, S., Kinnunen, U. y Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171.
- Molina-Praena, J., Ramirez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J., Cañadas, G. y De la Fuente, E. (2018). Levels of Burnout and Risk Factors in Medical Area Nurses: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12), 2800. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122800>
- Patel, R., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M. y Shah, M. (2018). Factors Related to Physician Burnout and its Consequences: A Review. *Behavioral Sciences*, 8(11), 98. <https://doi.org/10.3390/bs8110098>
- Pérez-Fuentes, M., Molero Jurado, M., Martos Martínez, Á. y Gázquez Linares, J. (2018). New Burnout Evaluation Model Based on the Brief Burnout Questionnaire: Psychometric Properties for Nursing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12), 2718 <https://doi.org/10.3390/ijerph15122718>
- Phua, F. T. T. y Thompson, E. R. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group Organization Management*, 37(3), 275–307. <https://doi.org/10.1177/1059601111434201>
- Schaufeli, W. B. y Salanova, M. (2007). Efficacy or Inefficacy, that's the Question: Burnout and Work Engagement, and their Relationships with Efficacy

- Beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177–196.
- Scheier, M. F. y Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping, And Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247.
- Sherbourne, C. D. y Stewart, A. L. (1991). The MOS Social Support Survey. *Social Science & Medicine*, 32(6), 705–714.
- Webster, J. (2014). Perceived Stress among Police Officers: An Integrative Model of Stress and Coping. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(4), 839–857.

ANTICIPATORY ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND ITS RELATIONSHIP WITH NATIONAL POLICE APPLICANTS' ATTITUDES AND BEHAVIORS

ALEXANDRA MARCOS LORENZO¹, GUMERSINDO TIRADO²,
AND GABRIELA TOPA¹

EXTENDED SUMMARY

This research takes as a theoretical model the Demands and Resources of Bakker and Demerouti (2007, 2013, 2017), the Theory of Conservation of Resources of Hobfoll (1998), and the model of socialized resources (TRS) of Gruman and Saks (2010). The demands include the physical, psychological, organizational or social aspects that require the effort of employees and are associated with physical or psychological costs (Bakker et al., 2001) in the performance of their work. Resources refer to those aspects of work that contribute to the achievement of goals, to the reduction of demands and their associated costs, or to personal growth and development. The link of demands and resources with personal and organizational results is established from two processes (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti and Bakker, 2011). On the one hand, demands initiate

processes harmful to well-being, often associated with undesirable outcomes, such as exhaustion or health problems. On the contrary, resources are frequently associated with motivational processes that impact on desirable outcomes, such as job satisfaction and citizenship behaviors (Fernet, Austin, Trépanier, & Dussault, 2013).

Abundant empirical research and meta-analytical reviews support the predictive power of demands and resources on the well-being and health of employees (Ahola et al., 2008; Bakker et al., 2009; Bakker et al., 2014; Crawford et al., 2010; Halbesleben, 2010; Hofmann et al., 2011; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007). The theory of Conservation of resources (COR) of Hobfoll (1998), stresses that resources are cultural-defined. In other words, resources are what is valued personally and are sought to be used and accumulated in the face of the

changing situations and vital challenges that the person faces.

Organizational socialization is a process by which the individual adapts to the context of the organization in which they will be inserted, appreciating, learning and assimilating a number of contents of a factual, social and informative nature (Chao et al., 1994). After this process, individuals have assumed a role within the organization and participate fully within it, since they have had to incorporate the values, skills and ultimately the corporate behavior expected of them to that effect (Gruman & Saks, 2010).

Hence, the main objective of this paper is to analyze the relationships between external resources and personal resources of participants in opposition processes for the National Police and their attitudes and behavior in relation to the aforementioned preparation process. Based on the literature reviewed so far, social anticipation socialization and social support will be considered as social or external resources for the individual. Personal resources will consist of optimism and self-efficacy. The results will explore commitment, stress, satisfaction and excellent performance in the preparation of the opposition. From the analysis of the literature, the following hypotheses are proposed.

Hypothesis 1: external resources – anticipatory socialization and social support - and personal resources - optimism and self-efficacy - predict the commitment of the opposition to the preparation of the opposition.

Hypothesis 2: external resources-anticipatory socialization and social support-and personal resources - optimism and self-efficacy- predict the stress of opponents in the preparation of the opposition.

Hypothesis 3: external resources-anticipatory socialization and social support-and personal resources - optimism and self-efficacy- predict the satisfaction of opponents with the preparation of the opposition.

Hypothesis 4: external resources-anticipatory socialization and social support-and personal resources - optimism and self-efficacy- predict the excellent

performance of opponents in the preparation of the opposition.

The study included a sample of 130 NPC opponents from all over Spain, whose average age was 29.3 years (SD = 6.9) and of which 76.2 % were men. 43 % besides studying work in a position not related to the oppositions, dedicating an average of 7.32 hours (DT = 3.9) a week to the preparation of physical tests and an average of 23.64 hours (DT = 16.9) to the week to the preparation of the opposition's academic tests. 63.8 % had university studies, and only 29.2 % had family in the CNP.

The measures of central tendency, dispersion and Pearson correlations were calculated between the study variables. The scores of the commitment variables with the preparation (M = 5.74, DT = 1.34) and optimism (M = 1.64, DT = 0.82) are relevant, since the first shows the highest mean and the second standard deviation higher, and the other variable, the lowest average and the one average deviation to low.

The findings show that socialization relative to the history of the organization and beliefs of self-efficacy predict the commitment to preparation, while socialization relative to the language of the organization predicted the excellent performance of the opposition participants. In addition, optimism predicts stress, and social support, optimism, and self-efficacy predict satisfaction.

The main objective of this paper was to analyze the relationships between external resources and personal resources of participants in opposition processes for the National Police and the results related to their attitudes and behavior in relation to the same preparation process. The findings show that socialization relative to organizational history and self-efficacy beliefs predict commitment to preparation, optimism predicts experienced stress, social support, and optimism along with self-efficacy predict satisfaction and, finally, the anticipatory socialization relative to the language of the organization predicted the excellent performance of the opposition participants.

This study explores a line of work also addressed by researchers from other latitudes, such as the investigations with cadets of the Chinese Police, in which the personal

and family antecedents are analyzed when forecasting the interpretation that the cadets make of their future roles as police officers (Cuvelier y Jia, 2015). This line of research is very promising because the authentic evaluation of the meaning of anticipatory socialization through the attitudes and behaviors of the aspirants can be made from their perceptions during the admission or pre-admission process, such as the case of the present work. In this same sense, there is no doubt that the influence of the student training programs for police or aspiring policemen has a long-term influence on their behavior and their possible performance, even though those aspects most related to performance — physical task (Dimitrijević et al., 2014).

The present study suffers, however, from important limitations that reduce the possibility of extrapolating our results to other areas or to the rest of the participants in the opposition processes of State Security Forces and Bodies. In the first place, we must consider the procedure of contact with the participants, the mechanisms for obtaining the answers and the self-reported nature of the measures included in the study, among other methodological limitations. Likewise, the impossibility of continuing to interview these same participants throughout their preparation process of the selective tests or during their training in the Academy, in case they obtained the income, limits the possibility of extracting any conclusion about causal processes. Finally, we must point out that the analyzed process is extremely complex and this perspective adopted here is simply a selection of variables, theoretically motivated, but clearly limited, and there are many other explanatory variables that could have been analyzed, on a familiar, personal, group and social level.

Implications of future intervention

In the first place, the findings of this study are useful in order to promote interventions based on the increase of specific self-efficacy oriented to the various facets involved in preparing an opposition to the Police. Self-efficacy influences behavior in several ways. On the one hand, information about one's own effectiveness influences the information that people attend and the integration they make of it, that is, in the future or anticipatory scenarios that they construct and rehearse,

first in their thinking and then transfer them to reality. People who feel self-reliant visualize success scenarios and reflect on what could work. Therefore, interventions should be designed to favor these specific beliefs of effectiveness against the management of time, decisions and activities in the performance of the most challenging, difficult or dangerous tasks, and in relation to the management of health. On the other hand, the evidence seems to show that self-reliant people attribute their failures to lack of enough effort or to adverse conditions, while ineffective ones do so due to lack of ability, with the consequent decrease in motivation. Finally, self-efficacy beliefs influence perceived stress and seem to reduce anxiety, while people with low self-efficacy magnify the severity of the threats and are always watching, thereby damaging their daily performance. In this same sense, the increase of self-efficacy can help those who pass through the preparation phases of the opposition and of incorporation into the police organization to reduce the negative affectivity and anxiety associated with the transition, while at the same time allowing them to transform the threatening situations in challenges that increase their motivation instead of undermining it. Finally, the findings of this work could be applied to the training and admission processes in other professional groups, such as nurses, doctors, the Civil Guard and teachers who are also characterized by stress (Molina-Praena et al., 2018; Patel et al., 2018).