



IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN  
FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN PENITENCIARIA DE BUCARAMANGA

LIDIA INÉS GÓMEZ SANABRIA  
ANA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO

DIRECTOR (A):  
PS. ANA FERNANDA URIBE RODRÍGUEZ PhD.

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
BUCARAMANGA

2011

*Factores Psicosociales de Riesgo en Instituciones Penitenciarias*

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN  
FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN PENITENCIARIA DE BUCARAMANGA

Lidia Inés Gómez Sanabria

Ana María Rodríguez Romero

Trabajo de Grado:

En la modalidad de trabajo de grado como requisito para obtener el título de Psicólogo

DIRECTOR (A):

PS. ANA FERNANDA URIBE RODRÍGUEZ PhD.

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BUCARAMANGA

2011

**NOTA DE ACEPTACIÓN:** \_\_\_\_\_

**PRESIDENTE DEL JURADO:** \_\_\_\_\_

**JURADO 1:** \_\_\_\_\_

**JURADO 2:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**DEDICATORIA**

*A mi buen Padre Dios y a Santa María de Guadalupe por brindarme la fortaleza para continuar, y regalarme tantos ángeles que custodiaron mi camino. A mis padres y hermanos con especial afecto, fuente constante de inspiración y admiración. A mis amigos y a todas las personas que desde el momento en que inició esta travesía me brindaron su apoyo incondicional de múltiples formas. Dedico este logro a un ser humano excepcional, que aunque no quiere ser mencionado, siempre confió en mis capacidades y contribuyó en gran medida para que este sueño sea hoy una hermosa realidad.*

*Con inmensa gratitud,  
Lidia Inés Gómez Sanabria*

**DEDICATORIA**

*A Dios, a mis padres y a quienes contribuyeron para que este sueño se haga hoy realidad.*

*Ana María Rodríguez Romero.*

**TABLA DE CONTENIDO**

	Pág.
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE .....	06
ABSTRACT – KEY WORDS .....	07
JUSTIFICACIÓN .....	08
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
OBJETIVOS .....	13
1.1 Objetivo General	
1.2 Objetivos Específicos	
MARCO TEÓRICO .....	14
METODOLOGÍA .....	23
1.1 Población	
1.2 Muestra	
1.3 Instrumento	
1.4 Procedimiento	
RESULTADOS .....	28
DISCUSIÓN .....	44
CONCLUSIONES .....	50
RECOMENDACIONES .....	51
REFERENCIAS .....	52
ANEXOS .....	56

LISTADO DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1. Distribución de la muestra según el cargo al que pertenecen.....	29
Tabla 2. Distribución de la muestra teniendo en cuenta la situación contractual.....	30
Tabla 3. Distribución de la muestra según el nivel de escolaridad.....	30
Tabla 4. Distribución de la muestra según la cantidad de hijos.....	31
Tabla 5. Distribución de la muestra según el número de personas con las que convive.....	31
Tabla 6. Distribución de la muestra según el nivel socioeconómico al que pertenecen.....	32
Tabla7. Distribución de la muestra según la cantidad de personas que dependen económicamente del funcionario.....	32
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de la variable labores y condiciones de su realización.....	33
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje del Impacto de la variable labores y condiciones de su realización.....	34
Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de la variable organización del trabajo y gestión empresarial	35
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje del Impacto de la variable organización del trabajo y gestión empresarial.....	36
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de la variable organización del trabajo y gestión empresarial	38
Tabla 13. Frecuencia y porcentaje del Impacto de la variable relaciones interpersonales en el Trabajo.....	39
Tabla 14. Frecuencia y porcentaje de la variable aspectos extra-laborales que inciden en el trabajo.....	40
Tabla 15. Frecuencia y porcentaje del Impacto de la variable aspectos extra-laborales que inciden en el trabajo.....	41
Tabla 16. Frecuencia y porcentaje de la variable manifestaciones asociadas con riesgos Psicosociales.....	42

## **RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO**

- TÍTULO:** IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN PENITENCIARIA DE BUCARAMANGA.
- AUTORES:** LIDIA INÉS GÓMEZ SANABRIA.  
ANA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO.
- FACULTAD:** Psicología.
- DIRECTOR (A):** Ps. ANA FERNANDA URIBE RODRIGUEZ PhD.

### **RESUMEN**

El presente estudio analiza los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral en los funcionarios de un Establecimiento Penitenciario en la ciudad de Bucaramanga. El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, con enfoque exploratorio de tipo descriptivo. La muestra la conformaron 119 funcionarios de dicha institución, las edades de los evaluados oscilan entre los 21 y 51 con un promedio de 32,18 años y una desviación estándar de 5,8. En promedio los evaluados tienen una antigüedad en la institución de 10 años y el 97,5% tienen un tipo de contratación indefinido.

Los datos se recogieron mediante la aplicación del Cuestionario de factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) diseñado por Espinoza y Romero (2002), dicho cuestionario evalúa cinco factores: 1) Labores y condiciones de su realización, 2) Organización del trabajo y gestión empresarial 3) Relaciones interpersonales, 4) Factores extra laborales que inciden en el trabajo y 5) Manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales. El análisis de los datos se realizó con el paquete estadístico SPSS 15.0.

Dentro de los resultados encontrados, se resalta que las condiciones que refieren a factores de riesgo psicosocial mencionadas por los funcionarios corresponden al desarrollo de actividades repetitivas, la no planeación y comunicación de los cambios organizacionales, la imposibilidad de participar en las decisiones organizacionales, la inadecuada gestión del talento humano, el no reconocimiento de logros, que el jefe no tome en cuenta las opiniones dadas a la hora de tomar decisiones, el trato desigual por parte de los superiores, el no respeto de pautas de convivencia por parte de quienes las imponen, sentimientos de preocupación constante, cansancio, desconcentración, y dolor en los músculos.

**PALABRAS CLAVE:** Riesgo Psicosocial, Factores Psicológicos, Penitenciaría, Guardianes, INPEC.

## **GENERAL SUMMARY OF JOB GRADE**

- TITLE:** IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS OF A STATE PRISON OFFICIALS BUCARAMANGA.
- AUTHORS:** LIDIA INÉS GÓMEZ SANABRIA.  
ANA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO.
- FACULTY:** Psychology.
- DIRECTOR (A):** ANA FERNANDA URIBE RODRIGUEZ PhD.

### **ABSTRACT**

This study examines the psychosocial risk factors at work in an official penitentiary in Bucaramanga City. The study was conducted under a non-experimental design with a descriptive exploratory approach. The sample consisted of 119 employees of the institution; the ages of the individuals oscillate between 21 and 51, with an average of 32.18 years and a standard deviation of 5.8. Sampled people's institution working time average is 10 years and 97.5% had a type of indefinite contracts.

The information was collected by applying the Psychosocial Factors Questionnaire at work (PFQ), designed by Espinoza and Romero (2002), the questionnaire evaluates five factors: 1) Work and conditions of its realization, 2) Work organization and business management 3) Interpersonal relationships, 4) Extra work factors affecting job conditions and 5) manifestations associated with psychosocial risks. The data analysis was performed using SPSS 15.0.

Among obtained results highlights that relating conditions to psychosocial risk factors correspond to: the development of repetitive activities, non-planning and non-communication of organizational changes, non-participation of employees in organizational decisions, poor management of human talent, non-recognition of achievement, the boss does not take into account the opinions of their employees when making decisions, unequal treatment by superiors, failure to comply standards of living by those who impose, feelings of worry, tiredness, desconcentracion and muscle pain.

**KEY WORDS:** Risk Psychosocial, Factors Psychological, Penitentiary, Guardian, INPEC.



## JUSTIFICACIÓN

La importancia de evaluar los factores psicosociales de riesgo laboral en las organizaciones radica en la necesidad de diseñar estrategias que den como resultado procesos óptimos que beneficien tanto a quienes reciben los servicios como a quienes los ejecutan. Se debe tener en cuenta que el trabajo es una de las actividades fundamentales sobre las que se organizan las sociedades; en consecuencia, en los estados modernos, la responsabilidad de velar por la salud y la seguridad de los trabajadores recae en los poderes públicos (Peiró y Bravo, 2003). La Resolución 2646 de 2008 cuyo objetivo principal es dar a conocer las medidas que faciliten el establecimiento e identificación de las responsabilidades de la organización en relación a “la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo” (Ministerio de la protección social, 2008 p.1); se ha convertido en una oportunidad para el desarrollo de competencias en el área de la salud ocupacional por parte de la disciplina psicológica.

La labor de los funcionarios que laboran en centros de reclusión, es velar por el bienestar de la población interna en las diferentes penitenciarias, quienes se encuentran privados de la libertad por la comisión de diferentes delitos, a su vez, la responsabilidad también es con la sociedad al garantizar que las personas responsables de la comisión de algún delito cumplan sus condenas y se reintegren a la vida civil de forma adecuada. Por su parte, los funcionarios deben estar preparados para desarrollar su labor en diferentes condiciones y reclusiones tanto de mediana como de alta seguridad como en el caso de los funcionarios que hicieron parte de esta investigación ya que las condiciones que presentan

estas instituciones para quienes trabajan en ellas en muchas ocasiones no son las mejores, lo que facilita la exposición a factores de riesgo laboral debido a que en estas instituciones existe un conjunto particular de estresores ambientales que tienen efectos negativos para las personas que viven y laboran en su interior (Tapias, Salas-Menotti y Solórzano, 2007). En el caso del Instituto Nacional penitenciario y Carcelario (INPEC) es pertinente realizar éste proceso de investigación porque va a permitir el conocimiento de los factores psicosociales de riesgo presentes en los funcionarios de la organización, ya que, una de las dificultades expresadas desde el área de talento humano, (S. Sánchez, comunicación personal, 18 de Agosto, 2010) es la inexistencia de una investigación para los funcionarios, esto debido a que los esfuerzos se han centrado principalmente en el bienestar de la población interna; hasta el momento no se ha llevado a cabo un trabajo con el área administrativa que sería necesario para un adecuado diseño e implementación de programas que propendan por el mejoramiento de las condiciones laborales de sus funcionarios; si no se llevan a cabo este tipo de programas al interior de la institución se pueden generar consecuencias negativas sobre las personas como el estrés y la insatisfacción laboral los cuales se reflejan en la cantidad y calidad del trabajo realizado, la rotación o el absentismo laboral (Fernández, 2010).

Es relevante tener en cuenta para el desarrollo de la investigación que los funcionarios de instituciones penitenciarias participan de un mismo sistema normativo formal, el cual es impuesto a través de un esquema restrictivo o impositivo, estas instituciones generan su propio código de comportamiento interno que da cobertura a un conjunto de normas y valores propios Bermúdez, (2002) citado en Tapias et al. (2007). En este sentido la exposición a los factores psicosociales de riesgo de los funcionarios de sistemas

penitenciarios como el INPEC es mayor debido a que el cumplimiento de su trabajo implica largas jornadas de internamiento y poca interacción social, además de la necesidad de acoger como suyas las reglas de la Institución. La exposición a los denominados agentes psicosociales, produce una compleja patología, cuyo factor principal se centra en la insatisfacción, derivando en la agresividad, depresión, estrés, fatiga, y otras afecciones de tipo psíquico (Collado, 2008).

Es evidente, que éste tipo de investigaciones en la región, aún no han sido desarrolladas en Instituciones como el INPEC lo que permite abrir un nuevo espacio de comprensión y análisis al campo organizacional brindando aportes importantes al que hacer psicológico.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de las actividades desarrolladas por el ser humano y que ocupa gran parte de su tiempo y energía a la vez que determina en buena medida su grado de salud y bienestar de acuerdo a las condiciones en que sea desarrollado, se encuentra el aspecto laboral. En éste como en los demás ámbitos en los que se desenvuelve el individuo se encuentran diversos factores que pueden favorecer o desfavorecer la consecución de objetivos y expectativas de quienes laboran.

Muchos de los funcionarios que realizan su trabajo se ven enfrentados a situaciones de riesgo dependiendo de la actividad particular que desarrollen; en el caso de los funcionarios que laboran en los centros penitenciarios, constantemente están expuestos a factores psicosociales de riesgo, debido a que la labor profesional que deben desarrollar a diario requiere de la atención a personas que se encuentran privadas de la libertad por motivo de un proceso penal, lo cual requiere de estar en contacto con conductas del delincuente que dan lugar a la percepción de sentimientos de amenaza e inseguridad contra la integridad física, y asimismo condiciones laborales ineficientes, lo cual representan situaciones que ponen al funcionario de las instituciones penitenciarias en una condición de vulnerabilidad para su estabilidad emocional y su proceso homeostático, al estar sometido, a condiciones laborales adversas para la salud.

Los funcionarios de los centros penitenciarios están más propensos a sufrir alteraciones mentales al trabajar en condiciones precarias, con escasa formación interdisciplinar y con la responsabilidad de hacerse cargo de individuos cuyos niveles de violencia se multiplican al

estar expuestos al encierro permanente (Zúñiga, 2010). La actividad laboral desarrollada por los trabajadores de los centros penitenciarios contiene situaciones particulares que no se viven en ningún otro ámbito laboral (Valdez, 2009).

Indiscutiblemente las instituciones carcelarias son organizaciones necesarias, que resultan imprescindibles para el sistema de control social instaurado en el país, aunque implican espacios anormales de socialización para quien vive allí y, para quien pasa la mayor parte de su vida adulta laborando allí (Tapias, Salas-Melotti, & Solórzano, 2007). En el caso de Colombia, se encuentra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) el cual es la institución que “Cumple con la función de control y vigilancia de la ejecución de las penas de las personas condenadas y las personas sindicadas de algún delito, que no cuentan con el beneficio de casa por cárcel durante el proceso penal”. (Tapias, Salas & Solórzano, 2007 p. 8).

Dadas las condiciones anteriormente expuestas resulta pertinente que en las instituciones penitenciarias en Colombia, se planteen estrategias que permitan identificar la presencia de los factores psicosociales de riesgo en el entorno carcelario con el propósito de atender a los objetivos propuestos por el Gobierno Nacional mediante la resolución 2646 de 2008 respecto a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008), por un lado, y por otro para ahondar en la problemática de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral penitenciario, debido a que no existe suficiente bibliografía con respecto a esta temática en el contexto colombiano; por esta razón se busca establecer ¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo a los que se encuentran expuestos los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) vinculados a un centro de reclusión ubicado en la ciudad de Bucaramanga?



## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores Psicosociales de riesgo existentes en el personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de Bucaramanga.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Definir los principales factores psicosociales de riesgo que se presentan en los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) en la ciudad de Bucaramanga.

Identificar el impacto de los factores Psicosociales de riesgo que perciben los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC de Bucaramanga.

## MARCO TEORICO

A lo largo de los años el trabajo ha sido una actividad indispensable para el ser humano, las personas pasan la mayoría del tiempo desempeñando diferentes labores. Hoy por hoy el trabajo constituye la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas, facilita la consolidación del desarrollo personal y profesional del trabajador y también su supervivencia (Castillo, 2006).

Según Peiró (2004) el sistema de trabajo se define “como el conjunto de tareas, reglas, procedimientos y procesos que, plasmados en actividad humana individual y/o colectiva y en procesos mecánicos automatizados, posibilitan la producción de bienes y servicios con un determinado nivel de eficacia y eficiencia, utilizando para ello tecnología y recursos, y ocurriendo todo ello en un contexto físico, social y temporal” (p. 180). El trabajo ha sufrido ciertos cambios en las últimas décadas; el siglo XXI es un periodo de la historia que ha sido influido por la globalización y por una infinidad de cambios que refieren principalmente al desarrollo de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, cambios en los sistemas de producción, la globalización de los mercados y otros fenómenos económicos y sociales los cuales han ido transformando los mercados, las actividades laborales y las organizaciones (Blanch, 2008; Espinosa & Morris, 2002; Peiró & Prieto, 1996; Peiró & Rodríguez, 2008). En este sentido, las empresas han tenido que establecer ciertos cambios relacionados con las condiciones laborales, algunos de estos refieren al uso masivo de equipamientos tecnológicos, flexibilidad del horario laboral, incremento de la actividad mental y cambios en la naturaleza de las tareas (Castillo, 2006; Jiménez, 2007; Peiró & Prieto, 1996).



La implantación de nuevas formas de organizar el trabajo suponen un nuevo contexto de la actividad empresarial y productiva en las que se busca una mayor eficiencia y eficacia, una mayor flexibilidad de destrezas y funciones de los trabajadores; una optimización de los recursos tecnológicos y una mayor productividad y calidad como estrategia para competir y adaptarse a las nuevas demandas de un ambiente cada vez más complejo y global (Gil-Monte 2009; Peiró & Rodríguez 2008; Peiró, 2004). Asimismo, éstos cambios requieren una gran capacidad de adaptación de los trabajadores y una gestión mucho más flexible de los recursos humanos por parte de la empresa (Peiró, 2004); ya que por lo general dichos cambios son una fuente adicional de estrés y por ello las personas y los grupos generan resistencias ante ellos. El miedo a experimentar cosas nuevas y la inseguridad ante la falta de estabilidad en el empleo, hace que muchos cambios sean en sí mismos una fuente de estrés, lo cual puede llegar a causar deterioro en el bienestar psicológico y de la salud de los trabajadores y por ende el bienestar institucional (Gil-Monte, 2009; Peiró, 2004).

Las organizaciones tienen la responsabilidad de velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo (Peiró & Bravo, 2003). Los empresarios cada vez son más conscientes de la gran responsabilidad social corporativa que poseen al tener que promover la salud y mejores sitios de trabajo, ellos tienen claro que la política en materia de seguridad está ligada a la productividad, a la calidad y a la competitividad de las empresas, pero aún hay aquellos que ven las inversiones en seguridad como un gasto y no como una inversión (García, Cortés & Sánchez, 2008; Peiró & Rodríguez, 2008). Cuenca (2002) citados en García, Cortes y Sánchez (2008) considera que la productividad y la competitividad de las empresas están ligadas “al bienestar de las personas, a una política sólida en prevención, a

la protección ambiental y a un desarrollo humano sostenible, reconociendo que la salud de los trabajadores es un factor esencial en la promoción del crecimiento económico y productivo, así como del bienestar de la población” (p.48). Velar por el bienestar y la salud de los empleados es un derecho de los trabajadores y es el objetivo principal de toda organización (Rentería, Fernández, Tenjo & Uribe, 2008; Peiró, 2004); por tanto un entorno laboral saludable es fundamental, no solo para garantizar la salud de los trabajadores, sino también para contribuir con la productividad, la motivación laboral, la satisfacción con el trabajo y el alcance de objetivos propuestos por la organización (Barrios y Paravic, 2006; Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe, 2009). En definitiva, cuando las organizaciones contribuyen a generar y mantener factores de protección como el reconocimiento del trabajo, el tener en cuenta la opinión de los funcionarios, propender por adecuadas relaciones interpersonales entre compañeros y con los superiores así como preocuparse por la prevención y atención oportuna de manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales, se generan beneficios en diferentes direcciones como la familia, la sociedad y por su puesto el funcionario y el desarrollo productivo de la organización. Es evidente, que un entorno laboral desfavorable no garantiza las condiciones mínimas para brindar un ambiente óptimo para el desempeño de tareas, al contrario del entorno laboral saludable se da lugar a la aparición de factores de riesgo laboral los cuales afectan la calidad y la productividad de las empresas; dichos factores, no sólo están implicados en la abundancia de las bajas en el ámbito de lo psicógeno, por ejemplo, por depresión, sino que incrementan el absentismo de modo generalizado. Se sabe que producen retiros en los funcionarios y en muchas ocasiones éstos retiros se pueden dilatar de un modo considerable (Álvarez, 2009).

Los factores de riesgo laboral entre los que se encuentran los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son aspectos que cuando aparecen pueden llegar a afectar tan negativamente al desarrollo normal de la institución, que la productividad se verá directamente amenazada. Los factores psicosociales de riesgo en el entorno laboral, corresponden a características de las condiciones del trabajo, y sobre todo de la organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y alterar el normal desarrollo del trabajo. Según Gil-Monte (2009) los factores psicosociales son las “condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (p. 169). Por esta razón se estima que la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares y músculo esqueléticos (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berra, et al. 2002). Asimismo, en la literatura que refiere a los factores psicosociales se encuentra que éstos, pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida de los funcionarios; en el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para el bienestar tanto del funcionario como de la empresa (Gil-Monte, 2009). De acuerdo a lo anterior, los factores Psicosociales son condiciones a las que se encuentra expuesto cualquier trabajador en su entorno laboral y sólo se considera riesgo en el momento en el que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o

cuando desequilibra su relación con el trabajo o con el entorno (García, Cortés & Sánchez, 2008).

El Ministerio de la Protección Social (2008) define los riesgos psicosociales como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales propios de las características del trabajador, que en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos. Cuando las exigencias y características del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador, es decir, las condiciones psicosociales son desfavorables, puede aparecer toda una serie de consecuencias perjudiciales para su salud, como estrés, insatisfacción laboral, dificultades de la relación de pareja, desmotivación laboral, etc. También pueden originarse conductas y actitudes que interfieren en la realización del trabajo. Por el contrario las condiciones psicosociales favorables beneficiarán la satisfacción laboral, que se puede definir como el grado de bienestar que experimenta el trabajador en el desarrollo de su labor (Sarhou, Laborda, Recalde & Dagmar, 2006). En este punto hay que tener en cuenta el importante papel que juegan las características propias de cada individuo (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, habilidades, capacidad de adaptación, etc.) que establecen tanto las reacciones como las consecuencias ante una determinada condición psicosocial laboral adversa. Asimismo, deben considerarse las condiciones personales extra laborales, que van a afectar también al trabajador, y que pueden producir un efecto sinérgico con los factores psicosociales laborales, poniendo a prueba la capacidad de resistencia de la persona; Por otra parte, se encuentran también, características del trabajo tales como el ambiente laboral y las condiciones de la organización (salario, horario, tareas, etc.). Todas las características mencionadas anteriormente, reflejan la importancia de no solo tener en

cuenta las condiciones objetivas del trabajo sino también, las percepciones y vivencias de cada individuo con respecto a la realización de su trabajo (Sarhou, Laborda, Recalde & Dagmar, 2006).

Otra definición que se puede encontrar acerca de los factores psicosociales laborales permite ver cómo, las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (Comité mixto OIT-OMS, 1992)

Por su parte, la División de Salud Ocupacional de la EAAB (2004, en García, Cortes & Sánchez, 2008) define los riesgos psicosociales como aquellos “aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos), tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos y de comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción), así como trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, hipertensión, cardiopatía y envejecimiento acelerado)” (p. 26) . En consecuencia, si la calidad de vida laboral de los funcionarios es favorable, quiere decir que los procesos que se llevan a cabo al interior de la institución satisfacen plenamente al empleado y lo motivan a ejecutar sus acciones al interior de ésta en pro de alcanzar tanto las metas personales como los objetivos de la organización de la cual hace parte. En este orden de ideas se plantea que el fin último de una institución debería ser, buscar proteger la integridad física y mental del trabajador a toda costa, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al

ambiente físico por medio de la prevención de las enfermedades que permitan mejorar su calidad de vida (Chiavenato, 2002).

Dadas las condiciones anteriormente mencionadas la ley y las organizaciones han tenido que trabajar en pro de favorecer el bienestar y la salud de los empleados, por lo cual se han establecido ciertos parámetros, decretos y leyes para privilegiar la salud y la seguridad de los trabajadores en las instituciones laborales con el objetivo de promocionar y prevenir la salud laboral. En el caso de nuestro país, la resolución número 2646 de 2008 establece disposiciones y define 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” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 1).

El propósito de establecer dichos reglamentos tiene su razón de ser en la preocupación del estado y las organizaciones por obtener sitios de trabajo sanos que promuevan estilos de vida saludable en su capital humano. Por consiguiente, la evaluación de los Factores Psicosociales de Riesgo, representa una labor indispensable para todas las organizaciones empresariales si éstas desean contar con altos estándares de calidad y seguridad en sus procesos, en los cuales el fin último es favorecer, la productividad de la empresa y el bienestar de los funcionarios que en ella laboran. Para conseguir tal objetivo, es necesario el diseño de programas que velen por la protección de los empleados frente a los posibles riesgos a los que se puedan ver enfrentados tales como, agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros propios de la actividad laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en las organizaciones (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Generalmente cuando se hace referencia a instituciones como hospitales psiquiátricos o penitenciarias se piensa en las personas que están internas o privadas de la libertad debido a enfermedad o por la comisión de algún delito, para ellos existen gran número de programas que buscan generar condiciones de vida saludables que les permitan sobrellevar su condición de encierro. Sin embargo, la situación de los cuidadores, enfermeros o guardianes se encuentra un tanto relegada, ellos de alguna manera también están privados de la libertad al pasar gran parte de su tiempo en el lugar de trabajo y alejados de la posibilidad de interacción por largos periodos con su entorno social y familiar (García & Herrero, 2008; Tapias, Salas-Melotti, & Solórzano, 2007).

Los funcionarios de las penitenciarías representan un desafío para la salud laboral y mental, ya que representan una población que tiene en común desarrollar su función profesional en la atención a personas, por lo tanto, se encuentran en riesgo de que se vea vulnerada su integridad física, están inmersos en una estructura jerárquica vertical, deben controlar a una población difícil, manipuladora y opositora, y trabajan por turnos de veinticuatro horas laborales alternadas con veinticuatro horas de descanso. Si bien es cierto que en sus horas de descanso se apartan físicamente de la institución, hay que prever que sus horarios resultan anormales para socializar, limitando la vida de pareja y rol de padre o madre, y también afectando la posibilidad de hacer vida social, y de participar en actividades comunitarias y de esparcimiento (Tapias, Salas-Melotti, & Solórzano, 2007; Zúñiga, 2010). En definitiva el ambiente penitenciario es definido por varios autores como un conjunto particular de estresores ambientales que generan un efecto negativo en las personas que viven y trabajan allí (Hernández, Fernández, Ramos & Contador, 2006; Tapias, Salas-Melotti, & Solórzano, 2007). Según la OMS (s/f en Valdez, 2009) el personal

que labora en las prisiones es señalado como colectivo laboral vulnerable por la exposición a factores psicosociales de riesgo, por el hecho de estar en contacto con la conducta del delincuente, además de los sentimientos de amenaza e inseguridad, generados por la sobrepoblación penitenciaria, la insuficiencia de recursos materiales y humanos y el descrédito de la opinión pública hacia el sistema. Asimismo Tapias, Salas-Melotti, & Solórzano (2007) exponen que las penitenciarías “generan alteraciones en la psiquis de quienes conviven en ellas” (p. 9). Como es sabido las instituciones carcelarias son organizaciones necesarias, que resultan imprescindibles para el sistema de control social instaurado, aunque implican espacios anormales de socialización para quien vive allí y, para quien pasa la mayor parte de su vida adulta laborando allí (Tapias, Salas-Melotti, & Solórzano, 2007). En Colombia el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) es la institución que “Cumple con la función de control y vigilancia de la ejecución de las penas de las personas condenadas y las personas sindicadas de algún delito, que no cuentan con el beneficio de casa por cárcel durante el proceso penal”. (Tapias, Salas & Solórzano, 2007 p. 8).

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora, resulta pertinente que desde la dirección de recursos humanos de las instituciones penitenciarias se planteen estrategias que permitan identificar la presencia de los factores psicosociales de riesgo en el entorno carcelario; ya que como plantea Zúñiga (2010) “si bien la cárcel es un recinto cerrado por definición, no por ello deja de tener contacto con el resto de la sociedad: los funcionarios vuelven a sus hogares y los reclusos a la vida en libertad, por lo tanto los riesgos entonces son para todos” (p.7). Es necesario trabajar por un entorno laboral penitenciario más seguro, que no implique el deterioro de sus empleados, ya que de ellos no solo depende la fusión de



readaptación del interno, sino el bienestar de una sociedad y el desarrollo de un país  
(Valdez, 2009)

## METODOLOGÍA

### 1.1 Población

La población la constituyen funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de Bucaramanga.

### 1.2 Muestra

La muestra fue constituida por 119 funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de Bucaramanga distribuidos de la siguiente manera, el 90,8% son de sexo masculino mientras que el 9,2% restante es de sexo femenino, el rango de edad oscila entre los 21 y 51 años con una media de 32,18 años y una desviación estándar de 5,8 años.

#### Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo que se empleó en la investigación es probabilístico, en consecuencia todos los funcionarios del INPEC de Bucaramanga tienen la misma posibilidad de pertenecer a la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

#### Tipo de estudio

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de carácter descriptivo debido a que ahondo en las características y consecuencias de los riesgos psicosociales del trabajo en los funcionarios del INPEC, además es exploratorio debido a que se procura indagar la temática de riesgos psicosocial en el entorno laboral en los funcionarios del INPEC, población que en la región no ha sido sujeto de investigación en dicha área.

#### Criterios de Inclusión

La muestra debía ser integrada por funcionarios (hombres y mujeres) del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de Bucaramanga.

Todos los participantes debían ser mayores de edad.

Los participantes deben diligenciar el consentimiento informado antes de vincularse al proyecto.

#### Criterios de Exclusión

No se incluye en la investigación personal bachiller que este prestando su servicio militar obligatorio en el INPEC.

#### 1.3 Instrumento

Se empleó el Cuestionario de factores Psicosociales en el Trabajo (CFP). Este instrumento fue diseñado por Espinoza y Romero (2002), y evalúa cinco factores:

- 1) Labores y condiciones de su realización (apremio de tiempo, complejidad de la tarea, sobrecarga, monotonía, autonomía y responsabilidad).
- 2) Organización del trabajo y gestión empresarial (pausas durante la jornada, rotación del personal, cambios organizacionales, estilos de mando, niveles de participación, políticas de desarrollo del talento humano).
- 3) Relaciones interpersonales (Comunicación, resolución de conflictos entre grupos, valores éticos, compromiso, confianza, respeto, tolerancia,).
- 4) Factores extra laborales que inciden en el trabajo (relaciones de pareja, familiares y sociales).

5) Manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales (Frecuencia de “síntomas” psicológicos y biológicos asociados con el estrés ocupacional y las enfermedades profesionales).

En términos generales el instrumento presentó un alto nivel de confiabilidad al estimar la presencia de factores psicosociales, su impacto y las manifestaciones asociadas. (alpha de Cronbach de 0.84, 0,90 y 0,86 respectivamente). El tiempo de aplicación es de 15 minutos y varía de acuerdo al tiempo que cada persona emplee.

El instrumento contiene una serie de afirmaciones que describen situaciones de la vida laboral y extralaboral agrupadas en cinco conjuntos de afirmaciones que corresponden a la clasificación de las variables evaluadas. A cada una de las afirmaciones se le debe asignar la frecuencia con la que se presenta en el trabajo dicha situación, y asimismo se debe valorar el impacto que tienen dichas situaciones para la vida personal de cada evaluado, con excepción de la última variable, que refiere a las manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales, por ende ésta sólo tiene la opción de marcar la frecuencia (Espinoza y Romero 2002).

Para marcar la frecuencia y el impacto de cada afirmación, se debe tener en cuenta para cada caso una escala con cinco opciones de respuesta distribuidas de la siguiente manera:

FRECUENCIA	IMPACTO
N = Nunca	+ + = Muy Positivamente
CN = Casi Nunca	+ = Positivamente
E = Esporádicamente	+ - = Neutral /No le afecta
CS = Casi Siempre	- = Negativamente
S = Siempre	- - = Muy Negativamente

Los funcionarios deben leer atentamente cada afirmación y señalar entre las opciones dadas, la frecuencia con que se presenta y el impacto que genera en su vida personal. Para el análisis de los resultados se identificaron como factores de riesgo los ítems que puntuaron por encima del 20% tanto en la columna frecuencia como en la de impacto. Para señalar los factores de protección se resaltaron los ítems que registraron una puntuación superior a 60% tanto en la frecuencia como en el impacto.

#### 1.4 Procedimiento

Inicialmente se procedió a buscar la temática de interés para desarrollar el trabajo investigativo; la principal razón que llevo a las investigadoras a desarrollar esta propuesta fue su interés por el campo organizacional y la implicación que éste tiene desde la Psicología en las diferentes empresas e instituciones, además de la creciente importancia que representan los factores Psicosociales de riesgo y su oportuna identificación. Una vez seleccionada la temática a trabajar, se procedió a seleccionar la institución que iba a participar en el estudio, con el propósito de conocerla e identificar algunas de sus necesidades. Dada la particularidad del trabajo realizado por los funcionarios de instituciones penitenciarias, es evidente que los factores Psicosociales a los que pueden estar expuestos son diferentes a los que generalmente se encuentran en otras instituciones y empresas. Por tal motivo se decidió desarrollar esta investigación con funcionarios del Instituto nacional penitenciario y carcelario (INPEC) de Bucaramanga.

Luego de ser seleccionada la institución, se dieron a conocer los propósitos de la investigación a partir de la propuesta de trabajo, la cual fue aceptada por los funcionarios responsables del área de Talento Humano de la institución, quienes planearon las fechas para evaluar la muestra de la población. Para la aplicación del instrumento fue necesario el diligenciamiento de varios permisos que permitieran el acceso al centro carcelario con el propósito de cumplir con las normas de seguridad interna de la institución. La aplicación se llevó a cabo en varias sesiones debido a la cantidad de funcionarios propuestos a evaluar y a la jornada laboral que tienen, por esta razón fue necesario hacer la evaluación en pequeños grupos y/o de manera individual de acuerdo a los espacios existentes; el formato era diligenciado de manera voluntaria por cada funcionario luego de firmar el respectivo consentimiento informado. Finalmente la muestra fue recogida después de tres semanas de intenso trabajo.

Después de haber evaluado la muestra para la investigación, se llevó a cabo la sistematización de los datos con la ayuda de Excel y el paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS versión 15,0 con el fin de obtener de una forma condensada los datos recogidos y la posibilidad de realizar los diferentes análisis estadísticos pertinentes para el desarrollo del estudio.

Finalmente se procedió a analizar los resultados obtenidos y la construcción del libro final, para lo cual, fue necesario realizar una revisión teórica profunda, la cual incluyó, textos impresos y artículos publicados en diferentes revistas indexadas, primero sobre el concepto y la incidencia de los factores psicosociales de riesgo en el lugar de trabajo y luego específicamente investigaciones realizadas sobre el riesgo Psicosocial de los

funcionarios de instituciones penitenciarias. A lo largo de la búsqueda se hizo evidente el poco material que se ha publicado y las escasas investigaciones realizadas con respecto al riesgo psicosocial que corren los funcionarios penitenciarios tanto a nivel nacional como internacional.

## RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales realizada a 119 funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de Bucaramanga, a través del Cuestionario de Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo (CFP) elaborado por Espinoza y Romero (2002), dichos resultados se encuentran divididos de la siguiente manera: primero encontrará lo referente a la caracterización de la población o resultados sociodemográficos, y finalmente se mostrarán los resultados referentes a la frecuencia e impacto de las cinco variables medidas por el instrumento.

### Resultados Sociodemográficos

La muestra estuvo conformada por un total de 119 funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga (INPEC), la distribución de la muestra por sexo corresponde a un 90,8% al sexo masculino y un 9,2% al sexo femenino. El rango de edad oscila entre los 21 y 51 años con una media de 32,18 años y una desviación estándar de 5,8 años. Con respecto al cargo el 74,6% son Dragoneantes y el 25,3% pertenecen a los demás niveles existentes en la Institución (Véase Tabla 1) En promedio los evaluados tienen una antigüedad en la institución de 10 años y el 97,5% tienen un tipo de contratación indefinido (Véase Tabla 2) El 62,2% de los evaluados cumplen con una jornada laboral por turnos de 24 horas mientras que el 37,8% restante tienen horarios de oficina. La muestra según el nivel de estudios realizados está distribuida así: la mayoría de los empleados evaluados tienen un nivel escolar de secundaria representado el 63,0%, seguido por los funcionarios con un nivel profesional llegando a



conformar el 19,3% de los evaluados (Véase Tabla 3). En la actualidad el 81,5% de los funcionarios no está estudiando, mientras que 18,5% de los funcionarios si lo hace.

Tabla 1. Distribución de la muestra según el cargo al que pertenecen.

Tipo de Cargo	Frecuencia	Porcentaje Válido
Operario	4	3,4
Administrativo	6	5,1
Técnico/profesional	2	1,7
Ejecutivo/directivo	1	0,8
Mayor	0	0,0
Capitán	0	0,0
Teniente	1	0,8
Inspector jefe	2	1,7
Inspector	7	5,9
Distinguido	6	5,1
Dragoneante	88	74,6
Otro	1	0,8

Tabla 2. Distribución de la muestra teniendo en cuenta la situación contractual.

Tipo de Vinculación	Frecuencia	Porcentaje Válido
Indefinido	116	97,5
Fijo	2	1,7
Prestación de servicios	1	0,8

Tabla 3. Distribución de la muestra según el nivel de escolaridad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje Válido
Primaria	0	0,0
Secundaria	75	63,0
Técnica	15	12,6
Profesional	23	19,3
Especializada	6	5,0
Magister	0	0,0
PhD	0	0,0
Post PhD	0	0,0

El 68,1% de los funcionarios convive en pareja y el 31,9% restante no lo hace; con relación al número de hijos, el 34,5% tienen un hijo, el 30,3% dos hijos, y el 0,8% manifiestan tener cuatro hijos (Véase Tabla 4). Respecto al número de personas con quienes conviven los funcionarios está distribuido de la siguiente manera, el 29,4% convive con tres personas, el 25,2% con dos personas, y el 0,8% convive con siete o más personas (Véase Tabla 5). Un 55,5% de los evaluados manifestó tener vivienda propia y un

44,5% no tienen. El 67,2% de la muestra pertenece al estrato socioeconómico número 3 y el 20,2% al estrato número 2 (Véase Tabla 6). Teniendo en cuenta el número de personas que dependen económicamente de los funcionarios se evidenció que el promedio es de 2,38 personas (Véase Tabla 7).

Tabla 4. Distribución de la muestra según la cantidad de hijos.

Cantidad	Frecuencia	Porcentaje Válido
Ninguno	30	25,2
1 Hijo	41	34,5
2 Hijos	36	30,3
3 Hijos	11	9,2
4 Hijos	1	0,8

Tabla 5. Distribución de la muestra según el número de personas con las que convive.

Cantidad	Frecuencia	Porcentaje Válido
Ninguna	7	5,9
1 persona	12	10,1
2 personas	30	25,2
3 personas	35	29,4
4 personas	20	16,8
5 personas	8	6,7
6 personas	5	4,2
7 personas	1	0,8
8 personas	1	0,8

Tabla 6. Distribución de la muestra según el nivel socioeconómico al que pertenecen

Nivel	Frecuencia	Porcentaje Válido
1	1	0,8
2	24	20,2
3	80	67,2
4	13	10,9
5	1	0,8

Tabla 7. Distribución de la muestra según la cantidad de personas que dependen económicamente del funcionario.

Cantidad Personas	Frecuencia	Porcentaje Válido
Ninguna	11	9,2
1 persona	19	16
2 personas	32	26,9
3 personas	34	28,6
4 personas	19	16,0
5 personas	2	1,7
6 personas	1	0,8
7 personas	1	0,8

Resultados de las cinco variables evaluadas en el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial (Espinoza y Romero, 2002).

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial evalúa cinco variables agrupadas en cinco grupos de afirmaciones que describen situaciones de la vida laboral y extralaboral que en alguna medida se ven reflejadas en el trabajo durante los últimos seis meses. A cada

una de las afirmaciones se le debe asignar la frecuencia con la que se presenta en el trabajo dicha situación a partir de una escala con cinco opciones de respuesta distribuidas de la siguiente manera: N = Nunca, CN = Casi Nunca, E = Esporádicamente, CS = Casi Siempre, y S = Siempre; asimismo, se debe valorar el impacto que tienen dichas situaciones para la vida, con excepción del último grupo de afirmaciones que refieren a la variable manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales. El impacto se valora teniendo en cuenta una escala con cinco opciones de respuesta distribuidas de la siguiente manera: ++ = Muy Positivamente, + = Positivamente, +- = Neutral /No le afecta, - = Negativamente, y -- = Muy Negativamente (Espinoza y Romero, 2002).

Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de la variable labores y condiciones de su realización.

N° Ítem Condiciones de Trabajo	N		CN		E		CS		S	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Claridad en las instrucciones	0	0,0	3	2,5	20	16,8	52	43,7	44	37,0
Preocupación nivel de responsabilidad del cargo	0	0,0	2	1,7	5	4,2	19	16,0	93	78,2
Cuidado en el trabajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	16,0	100	84,0
Autonomía en el trabajo	10	8,4	9	7,6	25	21,0	51	42,9	24	20,2
Actividades repetitivas	0	0,0	1	0,8	11	9,2	63	52,9	44	37,0
El trabajo es interesante	4	3,4	14	11,8	24	20,2	33	27,7	44	37,0
Realizar actividades de mayor responsabilidad	0	0,0	1	0,8	3	2,5	18	15,1	97	81,5
Conozco mis funciones	0	0,0	0	0,0	1	0,8	26	21,8	92	77,3
Mi trabajo es importante dentro de la empresa	0	0,0	2	1,7	3	2,5	20	16,8	94	79,0
Mi trabajo depende de otros	6	5,0	11	9,2	24	20,2	48	40,3	30	25,2
Me adapto a los cambios	0	0,0	0	0,0	7	5,9	54	45,4	58	48,7
En el trabajo me debo relacionar con muchas personas	0	0,0	0	0,0	8	6,7	31	26,1	80	67,2

Teniendo en cuenta las condiciones que se evalúan en labores y condiciones de la realización del trabajo se encontraron condiciones como que el trabajo siempre requiere ser realizado cuidadosamente (84,0%), y que siempre o casi siempre los funcionarios se preocupan por el alto nivel de responsabilidad que posee el cargo (78,2%); sin embargo refieren a condiciones que no afectan el bienestar de los funcionarios porque lo perciben como positivo (Véase Tabla 9). Asimismo existen condiciones que fueron valoradas por los evaluados con puntuaciones positivas y negativas, las positivas refieren a: tener capacidad para realizar actividades de mayor responsabilidad (81,5%), considerar que el trabajo es importante dentro de la empresa (79,0%), tener conocimiento de las funciones del cargo (77,3%), el hecho de tener que relacionarse con muchas personas (67,2%), y tener facilidad para adaptarse a los cambios en la forma de realizar las cosas (48,7%). Al contrario de las anteriores, la realización de actividades repetitivas refiere a una condición de riesgo para los evaluados porque presento una puntuación negativa (37,0%). (Véase Tabla 8)

Tabla 9. Frecuencia y porcentaje del Impacto de la variable labores y condiciones de su realización.

N° Ítem Condiciones de Trabajo	--		-		+-		+		++	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Claridad en las instrucciones	1	0,8	9	7,6	29	24,4	60	50,4	20	16,8
Preocupación nivel de responsabilidad del cargo	2	1,7	5	4,2	11	9,2	50	42,0	51	42,9
Cuidado en el trabajo	2	1,7	4	3,4	10	8,4	60	50,4	43	36,1
Autonomía en el trabajo	4	3,4	9	7,6	29	24,4	53	44,5	24	20,2
Actividades repetitivas	11	9,2	26	21,8	34	28,6	40	33,6	8	6,7
El trabajo es interesante	5	4,2	20	16,8	25	21,0	41	34,4	28	23,5
Realizar actividades de mayor responsabilidad	1	0,8	0	0,0	11	9,2	42	35,3	65	54,6
Conozco mis funciones	0	0,0	2	1,7	13	10,9	57	47,9	47	39,5
Mi trabajo es importante dentro de la empresa	2	1,7	1	0,8	13	10,9	41	34,5	62	52,1

Mi trabajo depende de otros	6	5,0	12	10,1	37	31,1	46	38,7	18	15,1
Me adapto a los cambios	1	0,8	2	1,7	21	17,6	58	48,7	37	31,1
En el trabajo me debo relacionar con muchas personas	3	2,5	4	3,4	18	15,1	38	31,9	56	47,1

El impacto percibido por los evaluados por las labores y condiciones de la realización del trabajo es valorado con puntuaciones altas, las cuales refieren a condiciones favorables para la organización, prevaleciendo las que hacen referencia a: tener capacidad para realizar actividades de mayor responsabilidad (54,6%), considerar que el trabajo realizado es importante dentro de la empresa (52,1%), tener que relacionarse con muchas personas (47,1%), preocuparse por el alto nivel de responsabilidad que posee el cargo (42,9%), conocer con claridad las funciones del cargo (39,5%), que el trabajo requiera de ser realizado con cuidado (36,1%), y adaptarse fácilmente a los cambios en la forma de realizar las cosas (31,1%); sin embargo lo que refiere a la realización de actividades repetitivas tiene un impacto negativo (21,8 %) (Véase Tabla 9).

Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de la variable organización del trabajo y gestión empresarial.

N° Ítem Organización del Trabajo	N		CN		E		CS		S	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Descansos en jornada laboral	2	1,7	7	5,9	30	25,2	36	30,3	44	37,0
Planeación y comunicación de los cambios organizacionales	14	11,8	21	17,6	32	26,9	41	34,5	11	9,2
Participación en las decisiones de la empresa	39	32,8	33	27,7	31	26,1	13	10,9	3	2,5
Identidad con la institución (Misión, Visión)	2	1,7	3	2,5	11	9,2	41	34,5	62	52,1
Adecuación del personal en las tareas a realizar	8	6,7	11	9,2	29	24,4	56	47,1	15	12,6
	7	5,9	17	14,3	49	41,2	21	17,6	25	21,0

## Posibilidades de ascenso en la empresa

Desarrollo del talento humano	19	16,0	36	30,3	38	31,9	16	13,4	10	8,4
Desarrollo de mis capacidades	13	10,9	33	27,7	42	35,3	22	18,5	9	7,6
Realización de capacitaciones	5	4,2	21	17,6	58	48,7	27	22,7	8	6,7
Inducción es adecuada	11	9,2	13	10,9	24	20,2	47	39,5	24	20,2
Reconocimiento de logros en la empresa	13	10,9	43	36,1	29	24,4	25	21,0	9	7,6
Aplicación de sanciones justas	17	14,3	33	27,7	39	32,8	23	19,3	7	5,9

La organización del trabajo y gestión empresarial es valorada por los empleados evaluados con puntuaciones bajas, prevaleciendo las que hacen referencia a el reconocimiento de logros (36,1%), la oportunidad de participar en las decisiones organizacionales (32,8%), el desarrollo del talento humano (30,3%), la posibilidad de desarrollar las capacidades individuales (27,7%), y lo que respecta a la aplicación de sanciones justas (27,7%), dichos aspectos reflejan condiciones de riesgo, ya que recibieron una valoración significativamente baja. Por el contrario los evaluados manifiestan identificarse con la misión, visión y estrategias de la empresa, aspecto que es positivo debido a que representa un factor de protección con un 52,1% (Véase Tabla 10).

Tabla 11. Frecuencia y porcentaje del Impacto de la variable organización del trabajo y gestión empresarial.

N° Ítem Organización del Trabajo	--		-		+ -		+		++	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Descansos en jornada laboral	1	0,8	17	14,3	20	16,8	43	41,2	32	26,3
Planeación y comunicación de los cambios organizacionales	13	10,9	30	25,2	32	26,9	25	29,4	9	7,6
Participación en las decisiones de la empresa	27	22,7	33	27,7	31	26,1	22	18,5	6	5,0



Identidad con la institución (misión, visión)	3	2,5	5	4,2	23	19,3	49	41,2	39	32,8
Adecuación del personal en las tareas a realizar	12	10,1	27	22,7	31	26,1	39	32,8	10	8,4
Posibilidades de ascenso en la empresa	13	10,9	33	27,7	24	20,2	29	24,4	20	16,8
Desarrollo del talento humano	29	24,4	40	33,6	28	23,5	13	10,9	9	7,6
Desarrollo de mis capacidades	28	23,5	31	26,1	28	23,5	23	19,3	9	7,6
Realización de capacitaciones	20	16,8	28	23,5	30	25,2	29	24,4	12	10,1
Inducción es adecuada	13	10,9	25	21,0	23	19,3	31	26,1	27	22,7
Reconocimiento de logros en la empresa	23	19,3	40	33,6	23	19,3	21	17,6	12	10,1
Aplicación de sanciones justas	31	26,1	31	26,1	35	29,4	19	16,0	3	2,5

El impacto percibido por los evaluados de la organización del trabajo y gestión empresarial es negativo para lo que refiere a la aplicación de sanciones justas (26,1%), el desarrollo del talento humano (24,4%), la posibilidad de desarrollar las capacidades individuales (23,5%), la oportunidad de participar en las decisiones organizacionales (22,7%), el reconocimiento de logros (19,3%), y lo que respecta a la realización de capacitaciones (19,3%) aspectos que reflejan condiciones de riesgo. Por el contrario los evaluados manifiestan identificarse con la misión, visión y estrategias de la empresa, lo cual tiene un impacto positivo en la percepción de los evaluados y por tanto representa un factor de protección (32,8%) (Véase Tabla 11).

Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de la variable organización del trabajo y gestión empresarial.

Nº Ítem Organización del Trabajo	N		CN		E		CS		S	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Facilidad para llegar a acuerdos	4	3,4	17	14,3	22	18,5	54	45,4	22	18,5
Opinión de los trabajadores y toma de decisiones	12	10,1	16	13,4	40	33,6	38	31,9	13	10,9
Interpretación correcta de información suministrada	1	0,8	2	1,7	13	10,9	58	48,7	45	37,8
Los compañeros de trabajo reconocen sus errores	3	2,5	27	22,7	37	31,1	42	35,3	10	8,4
Igualdad en el trato por superiores	28	23,5	23	19,3	24	20,2	26	30,3	8	6,7
Las observaciones de compañeros son para mejorar	3	2,5	13	10,9	28	23,5	54	45,4	21	17,6
Dialogo con compañeros sobre temas ajenos al trabajo	0	0,0	10	8,4	40	33,6	44	37,0	25	21,0
Realización adecuada de funciones por los compañeros	0	0,0	7	5,9	21	17,6	68	57,1	23	19,3
Trabajo con personal de diferente formación y edad	1	0,8	3	2,5	10	8,4	48	40,3	57	47,9
Cuento problemas personales a los compañeros	26	21,8	34	28,6	35	29,4	13	10,9	11	9,2
Interactúo con todos los compañeros	2	1,7	4	3,4	22	18,5	55	46,2	36	30,3
Se trabaja por objetivos comunes	6	5,0	4	5,9	8	6,7	61	51,3	37	31,1
Los compañeros respetan mis gustos	5	4,2	7	5,9	27	22,7	55	46,2	25	21,0
Ambiente laboral comprensivo y respetuoso	8	6,7	16	13,4	27	22,7	48	40,3	20	16,8
Quienes imponen pautas de convivencia las cumplen	9	7,6	24	20,2	37	31,1	39	32,8	10	8,4

La relaciones interpersonales en el trabajo tienen aspectos positivos y negativos, los positivos están relacionados con la interpretación correcta de la información suministrada por los compañeros (37,8%), la interacción con los compañeros de área (30,3%), que en el área se trabaje por objetivos comunes (31,1%) y que cada uno de los compañeros de área realice sus funciones adecuadamente (19,3%); los aspectos negativos están relacionados con la inconformidad por el trato desigual por parte de los superiores(23,5%), la dificultad

para contar los problemas personales a los compañeros de trabajo (21,8%), el no cumplimiento de pautas de convivencia por parte de quienes las imponen (20,2%), y que el jefe no tenga en cuenta la opinión de los trabajadores para tomar decisiones (13,4%) (Véase Tabla 12).

Tabla 13. Frecuencia y porcentaje del Impacto de la variable relaciones interpersonales en el trabajo.

Nº Ítem Relaciones Interpersonales	--		-		+ -		+		++	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Facilidad para llegar a acuerdos	7	5,9	23	19,3	24	20,2	50	42,0	15	12,6
Opinión de los trabajadores y toma de decisiones	16	13,4	25	21,0	32	26,9	32	26,9	14	11,8
Interpretación correcta de información suministrada	0	0,0	6	5,0	30	25,2	62	52,1	21	17,6
Los compañeros de trabajo reconocen sus errores	7	5,9	32	26,9	39	32,8	34	28,6	7	5,9
Igualdad en el trato por superiores	31	26,1	23	19,3	36	30,3	22	18,5	7	5,9
Las observaciones de compañeros son para mejorar	6	5,0	8	6,7	36	30,3	47	39,5	22	18,5
Dialogo con compañeros sobre temas ajenos al trabajo	2	1,7	5	4,2	35	29,4	50	42,0	27	22,7
Realización adecuada de funciones por los compañeros	5	4,2	11	9,2	32	26,9	53	44,5	18	15,1
Trabajo con personal de diferente formación y edad	1	0,8	2	1,7	33	27,7	52	43,7	31	26,1
Cuento problemas personales a los compañeros	9	7,6	16	13,4	51	42,9	30	25,2	13	10,9
Interactúo con todos los compañeros	5	4,2	6	5,0	29	24,4	48	40,3	31	26,1
Se trabaja por objetivos comunes	5	4,2	6	5,0	22	18,5	55	46,2	31	26,1
Los compañeros respetan mis gustos	2	1,7	10	8,4	39	32,8	50	42,0	18	15,1
Ambiente laboral comprensivo y respetuoso	7	5,9	19	16,0	30	25,2	42	35,3	21	17,6
Quienes imponen pautas de convivencia as cumplen	14	11,8	28	23,5	38	31,9	28	23,5	11	9,2

El impacto percibido por las relaciones interpersonales en el trabajo es positivo en cuanto a los que tiene que ver con: interpretación correcta de la información suministrada por los compañeros (52,1%), el hecho de trabajar por objetivos comunes en el área de trabajo (46,2%), la posibilidad de trabajar en grupo con personas de diferente formación y edad (43,7%), dialogar con los compañeros de trabajo sobre temas diferentes al trabajo (42,0%), y la interacción con los compañeros de área (40,3%). Por otra parte las relaciones interpersonales en el trabajo son negativas cuando están relacionadas con: el trato desigual por parte de los superiores (26,1%), dificultad para reconocer los errores por parte de las personas con las que se trabaja (26,9%), el no cumplimiento de pautas de convivencia por parte de quienes las imponen (23,5%), que el jefe no tenga en cuenta la opinión de los trabajadores para tomar decisiones (21,0%) y la dificultad para ponerse de acuerdo con el equipo de trabajo (19,3%) (Véase Tabla 13).

Tabla 14. Frecuencia y porcentaje de la variable aspectos extra-laborales que inciden en el trabajo.

Nº Ítem Aspectos Extra-laborales	N		CN		E		CS		S	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Estabilidad en la relación de pareja	3	2,5	1	0,8	7	5,9	37	31,1	71	59,7
Actividades sociales	5	4,2	19	16	37	31,1	44	37,0	14	11,8
Actividades de recreación y deporte	3	2,5	9	7,6	43	36,1	34	28,6	30	25,2
Descanso en casa	4	3,4	12	10,1	28	23,5	52	43,7	23	19,3
Seguridad en lugar de residencia	1	0,8	3	2,5	14	11,8	62	52,1	39	32,8
Confianza en quienes permanecen con mis seres queridos	0	0,0	0	0,0	2	1,7	31	26,1	86	72,3
Responsabilidad con un familiar enfermo	17	14,3	17	14,3	29	24,4	29	24,4	27	22,7

Los aspectos extra-laborales que inciden en el trabajo son positivos, lo cual indica que son condiciones que se encuentran en un nivel favorable tanto para los empleados como para la institución, aquellas que son más significativas refieren a tener confianza en quienes permanecen con los seres queridos (72,3%), tener estabilidad en las relaciones de pareja (59,7%), y que el sector donde residen es seguro (32,8%); sin embargo los funcionarios manifiestan no responsabilizarse por el cuidado de algún pariente enfermo (14,3%) (Véase Tabla 14).

Tabla 15. Frecuencia y porcentaje del Impacto de la variable aspectos extra-laborales que inciden en el trabajo.

Nº Ítem Aspectos extra-laborales	--		-		- +		+		++	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Estabilidad en la relación de pareja	5	4,2	6	5,0	13	10,9	32	26,9	63	52,9
Actividades sociales	3	2,5	17	14,3	22	18,5	45	37,8	32	26,9
Actividades de recreación y deporte	3	2,5	18	15,1	19	16,0	33	27,7	46	38,7
Descanso en casa	6	5,0	10	8,4	22	18,5	43	36,1	38	31,9
Seguridad en lugar de residencia	1	0,8	8	6,7	18	15,1	51	42,9	41	34,5
Confianza en quienes permanecen con mis seres queridos	1	0,8	2	1,7	13	10,9	27	22,7	76	63,9
Responsabilidad con un familiar enfermo	2	1,7	6	5,0	29	24,4	39	32,8	43	36,1

El impacto percibido por los aspectos extra-laborales que inciden en el trabajo es positivo, ya que fueron valorados con puntuaciones positivas, los más representativos son los que refieren a tener confianza en quienes permanecen con los seres queridos (63,9%), tener estabilidad en la relación de pareja (52,9%) y vivir en un lugar seguro (42,9%) (Véase Tabla 15).

Tabla 16. Frecuencia y porcentaje de la variable manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales.

N° Ítem Manifestaciones Riesgo	N		CN		E		CS		S	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Sentimiento de preocupación	17	14,3	24	20,2	44	37,0	28	23,5	6	5,0
Estado depresivo	47	39,5	44	37,0	17	14,3	8	6,7	3	2,5
Cada vez me valoran menos	65	54,6	26	21,8	10	8,4	15	12,6	3	2,5
Insatisfacción con lo que hago	60	50,4	24	20,2	20	16,8	10	8,4	5	4,2
Sensación de cansancio permanente	30	25,2	35	29,4	37	31,1	13	10,9	4	3,4
Me desconcentro con facilidad	23	19,3	50	42,0	31	26,1	12	10,1	3	2,5
Dificultad para tomar decisiones	46	38,7	47	39,5	15	12,6	9	7,6	2	1,7
Me impaciento fácilmente	28	23,5	30	25,2	36	30,3	22	18,5	3	2,5
Desahogo la rabia con quien no tiene culpa	44	37,0	36	30,3	24	20,2	13	10,9	2	1,7
Dolores de cabeza	55	46,2	29	24,4	22	18,5	9	7,6	4	3,4
Duelen los músculos	38	31,9	34	28,6	30	25,2	16	13,4	1	0,8
Calambres	52	43,7	34	28,6	23	19,3	8	6,7	2	1,7
Indigestión	38	31,9	43	36,1	26	21,8	10	8,4	2	1,7
Náuseas	60	50,4	41	34,5	12	10,1	4	3,4	2	1,7
Escalofríos	66	55,5	38	31,9	12	10,1	2	1,7	1	0,8
Sudoración excesiva	48	40,3	37	31,1	22	18,5	8	6,7	4	3,4
Sentimiento de fatiga sin realizar esfuerzo físico	59	49,6	31	26,1	17	14,3	10	8,4	2	1,7
Taquicardias	81	68,1	19	16,0	12	10,1	6	5,0	1	0,8
Dificultad para respirar	72	60,5	29	24,4	9	7,6	7	5,9	2	1,7
Rendimiento variable en la empresa	38	31,9	48	40,3	21	17,6	10	8,4	2	1,7
Me ausento en el trabajo	75	63,0	38	31,9	4	3,4	2	1,7	0	0,0
Tengo accidentes laborales	67	56,3	32	26,9	18	15,1	2	1,7	0	0,0
Incapacidades médicas	35	29,4	58	48,7	21	17,6	3	2,5	2	1,7
Desconfió de los demás	28	23,5	48	40,3	27	22,7	10	8,4	6	5,0

Entre las manifestaciones asociadas con riesgos psicosociales es evidente que el trabajo no le genera escalofríos a los funcionarios (55,5%), no se ausentan del trabajo (63,0%), nunca se les dificulta respirar (60,5%), nunca tienen accidentes laborales (56,3%), y nunca les dan náuseas (50,4%); por el contrario se destacan ciertas manifestaciones asociadas a riesgos psicosociales las cuales refieren a: sentimiento de preocupación la mayor parte del tiempo (23,5%), impacientarse con facilidad (18,5%) y sentir dolor en los músculos (13,4%).

## DISCUSIÓN

Los riesgos laborales son definidos por Parra (2003) como “todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño” (p. 4). En el caso de los riesgos laborales en los que están inmersos los funcionarios de los establecimientos penitenciarios se puede establecer diversidad de factores debido a que sus funciones profesionales son desarrolladas principalmente con personas que se encuentran en estos establecimientos privadas de la libertad mientras adelantan un proceso penal, ya sea por la comisión o acusación de algún delito punitivo. Sumado a esto se encuentran condiciones propias del trabajo y del trabajador que afectan significativamente la satisfacción y bienestar del funcionario en la realización de su trabajo. Por tanto, cuando aparecen los factores de riesgo se pueden originar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las cuales pueden llegar a perjudicar tan negativamente el normal desarrollo de la institución que el bienestar del empleado y el institucional se verán directamente afectados.

Teniendo en cuenta que el propósito del presente estudio fue identificar los factores Psicosociales de riesgo existentes en el personal de una institución penitenciaria de Bucaramanga, se encontró que las principales variables de riesgos en la institución evaluada están relacionadas con, las labores y condiciones de la realización del trabajo, la organización del trabajo y gestión empresarial, y las relaciones interpersonales en el trabajo. En las labores y condiciones de la realización del trabajo se encuentra como principal factor de riesgo identificado el desarrollo de actividades repetitivas las cuales constatan que el trabajo intenso y repetitivo requiere de más esfuerzo físico, incluso si se



permanece en una posición estática. El trabajo por turnos y nocturno, acarrea una serie de problemas producto del cambio constante de horario, los cuales traen repercusiones en la vida familiar y social y para la salud, ya que afectan los ritmos circadianos y los hábitos alimenticios (Parra, 2003; García, Cortés & Sánchez, 2008).

En lo referente a la organización del trabajo y la gestión empresarial se encuentra como principales factores de riesgo, el sentimiento de los funcionarios con relación a la escasa oportunidad que tiene de participar en las decisiones de la empresa, este es un factor de riesgo que puede causar insatisfacción en los funcionarios y por ende un bajo rendimiento. Existe una explicación basada en la satisfacción que está relacionada con la existencia de costes de influencia, Milgrom y Roberts (1988 en Ortega & Cabrera 2002). Los costes de influencia hacen referencia a los recursos que los funcionarios dedican para influir sobre las decisiones que se toman en la empresa, esto, resulta provechoso ya que se puede disponer de más información y, por tanto, tomar decisiones más acertadas (Ortega & Cabrera 2002). Otros riesgos encontrados hacen referencia al desarrollo del talento humano y de las capacidades de los funcionarios al interior de la institución. Estos son factores de riesgo que deben ser atendidos oportunamente ya que el capital humano es lo más importante de una organización, es su nervio vital, son los funcionarios con sus conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes los que tienen la capacidad de impulsar o destruir una empresa. Nunca se debe olvidar que el personal en una organización no es un recurso, es la organización en sí, la institución puede tener las mejores instalaciones y maquinas pero esto no es suficiente para lograr su éxito en el mercado (Fernández, 2010). Otra condición que refiere a un factor de riesgo en esta variable, está relacionado con el sentimiento de los funcionarios de que no se aplican sanciones justas. Esta percepción genera sentimientos de desconfianza, aún más

si quien impone la sanción es una persona con autoridad como el jefe o superior, cuando ocurre la sanción considerada injusta el funcionario se empieza a sentir vulnerado, aparece el resentimiento y la desconfianza que en casos extremos lleva a actos desafortunados (Restrepo 2002).

En la variable que refiere a relaciones interpersonales en el trabajo, se evidencian como principales factores de riesgo que deben ser atendidos, el sentimiento de los funcionarios de que sus superiores no tienen un trato equitativo con ellos, además se encontró también que los funcionarios consideran que quienes imponen las reglas de convivencia casi nunca las cumplen, estos sentimientos de desigualdad, puede llevar a que los funcionarios se sientan desmotivados para desempeñar su trabajo y puede ocasionar dificultades o altercados entre los compañeros así como desacato a la autoridad. Es importante resaltar la pertinencia de garantizar la equidad, el trato justo y el respeto a los funcionarios como personas y profesionales, para esto se sugiere establecer líneas de acción concretas enfocadas en los procesos de selección, asignación de tareas, promoción y retribución y ponerlas en práctica, al mismo tiempo se deben generar mecanismos de control que garanticen su cumplimiento (V foro de Salud laboral, 2007)

Como otro factor de riesgo hallado se encuentra la dificultad para contar los problemas personales a compañeros de trabajo, esta situación puede afectar la esfera social del funcionario y en consecuencia el aspecto psicológico; la incapacidad para expresar los problemas personales a los compañeros puede generar represión de los sentimientos dando lugar a la generación de un ambiente de trabajo hostil debido a la incomodidad y preocupación presentadas.

Teniendo en cuenta las condiciones que se evalúan en los aspectos extralaborales que inciden en el trabajo es evidente que no dedicar tiempo para actividades sociales con los amigos representa una condición de riesgo debido a que el funcionario se ve inmerso constantemente en la rutina del trabajo y el estrés producto del mismo generando cansancio, fatiga y monotonía. La posibilidad de disfrutar de un sano esparcimiento conlleva a hábitos saludables que mejoran la calidad de vida de los funcionarios optimizando sus relaciones sociales, laborales y familiares al mismo tiempo que permite una mejor actitud frente al trabajo.

Las manifestaciones asociadas a riesgos psicosociales en los funcionarios del INPEC refieren al sentimiento de preocupación permanente, el impacientarse con facilidad, sentir dolor en los músculos y el sentimiento de cansancio permanente, dichas expresiones son el producto de los efectos colaterales asociados a la realización del trabajo, los cuales van deteriorando de manera progresiva la salud y el bienestar individual del funcionario, dando lugar a la aparición de cuadros de estrés, problemas gastrointestinales y músculo esqueléticos (Soler, 2008) a tal punto de llegar a afectar las relaciones interpersonales, el desempeño y la satisfacción laboral.

Los efectos negativos del trabajo para la salud de los empleados son resultado de la organización del trabajo, los cuales van repercutiendo en la estabilidad del personal de una organización, generando consecuencias negativas para la salud del trabajador, debido a que de alguna manera se incrementan los niveles de estrés, la aparición de accidentes laborales como consecuencia de errores en la ejecución de las tareas producto de la carga laboral y la inestabilidad motivacional como consecuencia en algunos casos de los tipos de contratación

y el bajo salario recibido por el trabajo realizado. (Instituto sindical del trabajo ambiente y salud, s.f)

El hecho de contar con condiciones óptimas en la organización del trabajo contribuye directamente a la salud y bienestar de los trabajadores que en ella laboran; asimismo un ambiente de trabajo saludable privilegia la salud de los trabajadores, mejora las condiciones de la productividad organizacional, y por lo tanto, la calidad de vida laboral (Barrios & Paravic, 2006); Según el Ministerio de la Protección Social (2008) “los factores de protección psicosocial son condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador” (p. 2). En el INPEC, a partir del estudio realizado se encontraron factores de protección relacionados con la capacidad de desarrollar funciones de mayor responsabilidad, el sentimiento de que su trabajo es importante dentro de la organización, relacionarse con muchas personas durante el desarrollo del trabajo, el compromiso de los funcionarios ante el alto nivel de responsabilidad que posee el cargo que desempeñan, el conocimiento y cuidado que tienen los funcionarios al desarrollar su trabajo. En relación a la organización del trabajo y gestión empresarial el factor de protección encontrado hace referencia a la identificación de los funcionarios con la misión y visión propias de la empresa. Con respecto a las relaciones interpersonales en el trabajo, un factor de protección es la adecuada interpretación de la información suministrada por los compañeros, el trabajar por objetivos comunes en el área, la capacidad del trabajo en equipo con personas de diferente condición y edad. Por otra parte, los aspectos extralaborales que inciden en el trabajo y se identifican como factores de protección están relacionados con la confianza de los funcionarios en las personas que permanecen con sus seres queridos, la estabilidad en la relación de pareja y el residir en un sector seguro. En las manifestaciones asociadas a

riesgos psicosociales es evidente que la realización del trabajo no genera mayores inconvenientes de salud en los funcionarios, estos expresan que nunca sienten escalofríos, no se ausentan en el trabajo, no se les dificulta respirar ni tienen accidentes laborales. Todos estos factores de protección deben seguir siendo fortalecidos, a fin de contribuir al bienestar y la salud tanto de los funcionarios y sus familias como de la institución misma.

En definitiva, el objetivo de toda organización debe ser la promoción y prevención del bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, la disminución de condiciones adversas del trabajo y la salud, a fin de mantener al trabajador en un ambiente laboral acorde a sus capacidades cognitivas, físicas, y psicológicas. Asimismo, insistir en la prevención, transformando las orientaciones individuales en colectivas, entendiendo las evaluaciones de riesgos psicosociales en las empresas como procesos con base científica e integrados, que no tienen otro sentido que propiciar intervenciones preventivas dirigidas a humanizar la organización del trabajo y centrados en la participación activa de los agentes sociales en las empresas contribuirá al beneficio de la organización y de la sociedad en general (V foro salud laboral 2007).

## CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones que se presentan en los entornos donde hay presencia del ser humano; en el ámbito laboral, su existencia afecta tan negativamente el bienestar del trabajador que directamente repercute en el éxito o fracaso organizacional.

Teniendo en cuenta las condiciones sobre las que se desarrolla el trabajo en las penitenciarías, es posible considerar que las personas que laboran en éstas instituciones, debido a la actividad laboral que desempeñan, tienen mayor riesgo para la salud laboral, que las personas que laboran en otras áreas de trabajo.

El establecimiento de acciones preventivas para disminuir la presencia de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, obedecen a la preocupación del estado y las organizaciones laborales para contribuir al mejoramiento de las condiciones del trabajo a fin de favorecer el bienestar y la salud de los trabajadores.

Teniendo en cuenta el propósito del gobierno Nacional a partir de la implementación del decreto 2646 de 2008 en las instituciones laborales, y atendiendo a las necesidades identificadas en el presente estudio, es indispensable que el INPEC diseñe estrategias que permitan monitorear la identificación, el control y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, con el propósito de privilegiar la salud el bienestar y la calidad de vida laboral de los funcionarios que laboran al interior de estas instituciones.

Las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial a nivel individual y organizacional son tan negativas, que pueden resultar irreparables si no se previenen adecuadamente.

En el INPEC existen factores de riesgo que deben ser evaluados, controlados y reducidos, porque pueden afectar tanto el bienestar y la salud física de los trabajadores como al desarrollo del trabajo y la productividad institucional.

En el INPEC existen factores de protección frente a los riesgos psicosociales presentes, que deben fortalecerse como estrategia para disminuir las consecuencias negativas para la salud y el bienestar del trabajador.

La evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral debe ser una actividad a realizar periódicamente a fin de lograr un monitoreo permanente de condiciones que afectan progresivamente el bienestar laboral; por tanto, el presente estudio se podría considerar como una prueba piloto o aproximación inicial frente a los riesgos que se presentan en las instituciones penitenciarias.

## REOMENDACIONES

El desarrollo del presente estudio permite evidenciar los principales factores de riesgo a los que están expuestos los funcionarios en las penitenciarías de Bucaramanga, es de suma importancia que desde la dirección de recursos humanos de la institución se generen programas de prevención y promoción de la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras teniendo como base el estudio realizado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio, se debe prestar especial atención a los elementos del sistema de trabajo en el INPEC, contenidos en la variable organización del trabajo y gestión empresarial, ya que en su mayoría refieren a condiciones de riesgo de carácter psicosocial, los cuales permiten identificar la necesidad de la institución para generar e implementar estrategias para mejorar los aspectos intralaborales, con el fin de minimizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, y por el contrario promover un entorno laboral saludable.

Es importante tener en cuenta las consideraciones de los funcionarios a cerca del sistema de trabajo, a fin de favorecer la satisfacción laboral y la adaptación a los cambios organizacionales; ya que es evidente que, el no tener en cuenta las opiniones de los trabajadores a la hora de tomar decisiones organizacionales puede generar desmotivación e insatisfacción laboral en los funcionarios.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), debe propender por la formación profesional de los funcionarios que laboran al interior de los centros de reclusión



enfocando esta formación al manejo correcto de las diversas situaciones que se puedan presentar en el desarrollo de su trabajo de modo que se logre reducir su vulnerabilidad a sufrir cualquier tipo de riesgo psicosocial propio del desarrollo de su trabajo y que pueda disminuir su calidad de vida.

Debido al alto nivel de expectativa generado por los funcionarios participantes en la investigación sobre el impacto del estudio, se recomienda que desde la dirección de talento humano se den a conocer los resultados, o bien, las personas interesadas puedan acceder con facilidad a la investigación y conocer de primera mano los alcances de su aplicación.

Se recomienda formar un equipo interdisciplinar que pueda aplicar técnicas de abordaje y prevención de los riesgos identificados. Es importante que se fortalezcan y se capaciten líderes que puedan llegar a formar un grupo de salud ocupacional y seguridad industrial, que sea dirigido desde el área de gestión humana, pero que represente el sentir y el pensar de los funcionarios.

Se recomienda que para futuros estudios se consiga una muestra más representativa y se haga una diferenciación entre el personal del INPEC que sólo labora en el área administrativa de aquellos que trabajan directamente en el cuidado de los internos, con el fin de que se puedan establecer programas de promoción y prevención de acuerdo a las necesidades de cada área de trabajo.

Se sugiere finalmente que para futuros proyectos se realice una fase de diagnóstico con los funcionarios que van participar de la investigación con el fin de obtener las apreciaciones no solo de las personas responsables del área de recursos humanos sino

también de quienes van a ser evaluados, esto puede generar una mayor adhesión e interés por el proyecto de investigación.

## REFERENCIAS

- Álvarez Briceño, P. (2009). Los riesgos Psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: Consecuencias legales y económicas. *Telos*, 11 (3), 367-385.
- Barrios, S.& Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14 (1), 131- 139.
- Blanch, J. M. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la Flexibilización del Trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la Psicología del Trabajo y de la Organización. *Perspectivas en psicología*, 11, 11-26.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jaraque, S., Berra, A., *et al.* (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3). 222-209.
- Castillo, M. (2006). *Metamorfosis laboral y experiencia del trabajo en el contexto Mexicano*. Tesis de doctorado no publicado, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión de talento humano : El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá : McGraw-Hill.
- Comité mixto OIT/OMS (18-24 de septiembre de 1992). Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo. Informe del comité mixto OIT/OMS de medicina del trabajo. Novena Reunión. Ginebra.
- Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: Principios y marco normativo. *Revista de dirección y administración de empresas*, 15, 91-117.

Espinosa, M. & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores*. Chile: Dirección del trabajo Departamento de estudios.

Espinosa, J.C. & Romero, L. (2002). *Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo: Manual*. Bogotá: HL BIO S.A.

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo Psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España.: Editorial Club Universitario.

García, M., Cortés, D. & Sánchez, A. (2008). Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Revista Diversitas- Perspectivas en Colombia*, 4(1), 37-51.

García, J. & Herrero, S. (2008). Variables sociodemográficas y síndrome de burnout en una muestra multiocupacional del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 26(3), 459-477.

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericaca S.A.

Hernández, L., Fernández, B., Ramos, F. & Contador, I. (2006). Síndrome de Burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(003), 599-611.

Jiménez, M. (2007). *La subjetivación de la experiencia laboral en trabajadores Mexicanos*. Tesis de doctorado no publicado, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Ministerio de la Protección social. (2008). Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Resolución 2646, Bogotá D.C.

Ortega, D. & Cabrera, E. (2002). La participación de los empleados en España: ¿Cuánto, Cómo y en que participan? *Investigaciones Europeas* 8 (1), 83-96.

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Oficina Internacional del trabajo, Chile.

Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos Psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica* 3 (2), 179-186.

Peiró, J. & Bravo, M. (2003). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. Recuperado el 13 de septiembre de 2010, de <http://www.abacolombia.org.co/bv/organizaciones/organ07.pdf>

Peiró, J. M. & Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo Volumen I: Actividad Laboral en su contexto. Madrid: Editorial Síntesis S.A.

Peiró, J.M. & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, Liderazgo y Salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.

Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A. & Uribe, A. (2008). Identificación de los factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Perspectivas en psicología*, 5, 161-165.

Restrepo, L. (2002). La confianza frente a la desconfianza. Un enfoque de salud mental para la construcción de paz en Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 4, 277-284.

Sarthou, C., Laborda, G., Recalde, R. & Dagmar, L. (2006). *Evaluación y control de riesgos laborales*. Valencia: TIRANT LO BLANCH.

Tapias, Á., Salas-Menotti, I., & Solórzano, C. (2007). Descripción de las estadísticas de Problemáticas Psicosociales en guardianes Penitenciarios de Colombia. *Suma Psicológica*, 14(1), 7-22.

Valdez, H. (2009). Detección y tratamiento del síndrome de Burnout en el sistema penitenciario de Jalisco. *Waxapa 1*, 1(1), 24-34.

Zuñiga, L. (2010). *La cárcel enferma: Consecuencias para reclusos y vigilantes*. Recuperado el 13 de septiembre de 2010, de [http://www.flacso.cl/publicaciones\\_ficha.php?publicacion\\_id=919&page=1](http://www.flacso.cl/publicaciones_ficha.php?publicacion_id=919&page=1)

ANEXOS