

**DETECCIÓN DE LA PRESENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS
DEL CENTRO PENITENCIARIO Y CARCELARIO EPMSC TUQUERRES**



AUTORES:

MARÍA ALEJANDRA CERÓN ANDRADE

ANGIE DANIELA VILLOTA CASANOVA

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTA D.C

JUNIO 2023

**DETECCIÓN DE LA PRESENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS
DEL CENTRO PENITENCIARIO Y CARCELARIO EPMSC TUQUERRES.**



AUTORES:

MARÍA ALEJANDRA CERÓN ANDRADE

ANGIE DANIELA VILLOTA CASANOVA

DOCENTE ASESOR:

YURIS MARINA RODRIGUEZ GRANADOS

CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTA D.C

JUNIO 2023

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	
Anexos	8
INTRODUCCIÓN	9
Capítulo 1 Descripción general del Proyecto	10
1.1 Problema de investigación	10
1.2 Objetivos	11
1.3 Justificación	12
Capítulo 2 Marco de referencia	14
2.1 Marco teórico	14
Fisiología del estrés	16
<i>Estresor único y reiterado</i>	17
<i>Estresores únicos y múltiples</i>	17
<i>Estresores de acuerdo con su naturaleza</i>	17
Estresores exógenos, endógenos e intrapsíquico	18
El buen y el mal estrés	18
2.2 Marco conceptual	19
Estrés	19
Capítulo 3 Marco metodológico	24
Capítulo 4 Análisis de resultados	28
4.1 Desarrollo	28
4.1.1 Resultados	28
4.1.2. Resultados por pregunta	29
4.2 Desarrollo objetivo específico 2- identificar los niveles de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres	34
4.2.1 Cuestionario estrés	34
4.2.2	34
4.2.3 Análisis de resultado	35
4.2.4 Resultados datos sociodemográficos y ocupacionales	36
4.2.5 Resultados de evaluación de estrés Forma A	42
4.2.6 Resultados de evaluación de estrés Forma B	43
Discusión	47
Conclusiones	53

Referencia.....55

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de actividades.....	25
Tabla 2. Técnicas para la recolección de la información.....	26
Tabla 3. Participantes a los cuales se les aplico los instrumentos.....	28
Tabla 4. Rango de edades.	29
Tabla 5. Porcentaje de género.	29
Tabla 6. Respuesta pregunta 1.	29
Tabla 7. Respuesta pregunta 2.	30
Tabla 8. Respuesta pregunta 3.	30
Tabla 9. Respuesta pregunta 4.	30
Tabla 10. Respuesta pregunta 5.	31
Tabla 11 Respuesta pregunta 6.	31
Tabla 12. Respuesta pregunta 7.	31
Tabla 13, Respuesta pregunta 8.	32
Tabla 14. Respuesta pregunta 9.	32
Tabla 15. Respuesta pregunta 10.	32
Tabla 16. Baremos cuestionario para la evaluación de estrés.	35
Tabla 17. Puntuación de Niveles de estrés por cada participante. Forma A.	42
Tabla 18. Puntuación de Niveles de estrés por cada participante. Forma B.	43

INDICE DE FIGURAS

Grafica 1. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje de género.	36
Grafica 2. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje por edad.	36
Grafica 3. Datos sociodemográficos y ocupacionales porcentaje por estado civil.....	37
Grafica 4. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje por Nivel de estudios.	37
Grafica 5. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje según el estrato.	38
Grafica 6. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje por tipo de vivienda.	38
Grafica 7. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje de Personas a cargo.....	39
Grafica 8. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje Antigüedad en la empresa. ...	39
Grafica 9. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje Nivel Jerárquico.	40
Grafica 10. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje Antigüedad en el oficio.	40
Grafica 11. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje tipo de contrato.	41
Grafica 12. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje Tipo de Salario.	41
Grafica 13. Porcentaje estrés- Forma A.....	43
Grafica 14. Porcentaje estrés- Forma B.....	44

INDICE ANEXOS

Anexos 1. Oficio Permiso INPEC.....¡Error! Marcador no definido.
Anexos 2. Autorización aplicación de Instrumentos¡Error! Marcador no definido.
Anexos 3. Instrumento Encuesta Primer Objetivo.¡Error! Marcador no definido.
Anexos 4. Cuestionario Estrés Segundo Objetivo¡Error! Marcador no definido.
Anexos 5. Datos Generales. Cuestionario Estrés.....¡Error! Marcador no definido.
Anexos 6. Resultados de la Aplicación Instrumento Primer y Segundo Objetivo. .¡Error! Marcador no definido.
Anexos 7. Tabulación de los datos de la encuesta.....¡Error! Marcador no definido.
Anexos 8. Tabulación de los datos Cuestionario de Estrés.¡Error! Marcador no definido.

Anexos

Anexos 1. Oficio Permiso INPEC

Anexos 2. Autorización aplicación de Instrumentos

Anexos 3. Instrumento Encuesta Primer Objetivo.

Anexos 4. Cuestionario Estrés Segundo Objetivo

Anexos 5. Datos Generales. Cuestionario Estrés.

Anexos 6. Resultados de la Aplicación Instrumento Primer y Segundo Objetivo.

Anexos 7. Tabulación de los datos de la encuesta.

Anexos 8. Tabulación de los datos Cuestionario de Estrés.

INTRODUCCIÓN

La presente propuesta investigativa se desarrolla en el centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres que ejerce la vigilancia, custodia, atención social y tratamiento de las personas privadas de la libertad, en el marco de la transparencia, la integridad, los derechos humanos y el enfoque diferencial.

Como soporte teórico se cuenta con la investigación de Morales, Diaz y Diaz (2018), titulada “Revisión del estrés en el desempeño laboral de los empleados de la institución nacional penitenciaria y carcelaria INPEC de la Paz en Itagüí” en la cual se encontró que la población estudiada presenta niveles altos de estrés intralaboral como consecuencia de las dinámicas del trabajo, el cual requiere de un alto sentido de organización, disciplina y orden, al tener a su cargo los reclusos. La propuesta investigativa se llevará a cabo desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva y como técnicas de recolección de información se utilizaron, encuestas, cuestionario de evaluación de estrés – tercera edición de la batería de riesgos psicosociales, formularios y procedimientos con los que se espera generar un impacto a la en parte educativa, social y en la organización, ya que servirá como punto de partida para futuras investigaciones, así como también permitirá conocer a los funcionarios del INPEC la importancia que tiene el estrés para su salud.

El producto esperado con el desarrollo de la propuesta investigativa es detectar si los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres presentan estrés laboral, con el fin de brindar una posible solución, desarrollando acciones de promoción en salud mental y prevención de factores de riesgo asociados al estrés para los funcionarios de esta institución. De igual manera se realizará la consolidación y entrega del artículo de investigación con los hallazgos y los resultados obtenidos en las diferentes etapas de propuesta investigativa.

Capítulo 1 Descripción general del Proyecto

1.1 Problema de investigación

El estrés laboral está contemplado actualmente en La Ley 1616 del 2013, donde se establecen los criterios de política para la “reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental”. Entendiendo como estrés laboral una “reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación” (Patlán, 2019).

De igual manera la Ley 1616 de 2013, de salud mental, señala que las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el monitoreo permanente de los factores de riesgos psicosocial en el trabajo.

En concordancia con lo anterior “el estrés laboral es un estado psicológico, caracterizado por reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento. También, es considerado una reacción o respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica ante situaciones laborales demandantes que exceden los recursos laborales y personales, y sobre las cuales no se tiene control para hacerles frente, lo cual genera consecuencias en la salud de los trabajadores” (Patlán, 2019).

El centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres, ubicado en el municipio de Tuquerres, cuenta con 5 áreas en las cuales están: área de sanidad, área de salud mental, área administrativa y contable, por ser un establecimiento de mediana seguridad tiene un nivel de riesgo de nivel 3, cuenta con 50 trabajadores de los cuales 7 pertenecen al área de sanidad, 3 en el área de salud mental, en el área administrativa y contable 10 y en el área operativa 30 guardianes.

Actualmente los funcionarios pertenecientes al área de sanidad y al área administrativa y contable del EPMSC Tuquerres presentan algunos síntomas de cansancio físico, falta de energía, irritabilidad y dificultad para concentrarse, frente a su trabajo y sus labores desempeñadas. Por lo que surge el siguiente interrogante ¿si los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres están presentando estrés laboral?, y de ser cierto proponer acciones para la disminución de los índices del mismo.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar si los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC del Municipio de Tuquerres del departamento de Nariño están presentando estrés laboral.

Objetivos específicos

- Describir los factores de riesgo asociados al estrés laboral en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.
- Identificar los niveles de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.
- Definir acciones frente a los resultados encontrados sobre el estrés para los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.

1.3 Justificación

La presente propuesta tiene como fin detectar si los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres están presentando estrés laboral.

Se partió de un acercamiento con algunos de los funcionarios, especialmente con los que hacen parte del área de sanidad y el área administrativa y contable, los cuales refieren estar presentando síntomas de cansancio físico y mental, falta de energía y dificultad para concentrarse en sus labores, síntomas que se asemejan al estrés laboral, entendiendo como estrés laboral “aquel contexto en el que las exigencias superan el nivel de respuesta del individuo, sintiéndose incapaz de dar solución acertada a los conflictos propios del ámbito laboral. Ramos (2017).

En concordancia con lo anterior “el estrés laboral es un estado psicológico, caracterizado por reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento. También, es considerado una reacción o respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica ante situaciones laborales demandantes que exceden los recursos laborales y personales, y sobre las cuales no se tiene control para hacerles frente, lo cual genera consecuencias en la salud de los trabajadores” (Patlán, 2019).

El presente estudio es importante debido que permitirá, acercarse a una realidad que interesa a la academia y a la parte militar. En lo académico es el punto de partida para futuras investigaciones, además, contrasta la teoría con la realidad aportando al desarrollo investigativo, de la siguiente manera:

1. Describiendo los factores de riesgo que evidencian la posible existencia de estrés laboral en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.
2. Identificando los niveles de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.
3. Definiendo acciones frente a los resultados encontrados sobre el estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres

Así mismo los inconvenientes encontrados junto a los resultados permitirán efectuar más investigaciones y quizá con mayor alcance que reconocerá en lo sucesivo diseñar las estrategias desde el punto de vista psicológico, social, cultural. Y en lo militar, para conocer su realidad y un fenómeno al interior de la institución, que puede contribuir en un futuro a corto, mediano y largo plazo aplicar estrategias para disminuir o solucionar

los problemas causados por el estrés en los funcionarios de esta institución siendo conscientes de lo que su presencia puede desatar.

La institución en la cual se desarrollará la investigación está llamada a promover la innovación de las estrategias necesarias para disminuir los factores causantes del estrés en sus funcionarios, si los resultados de esta investigación determinan la existencia de estrés laboral en los mismos.

Capítulo 2 Marco de referencia

2.1 Marco teórico

Como soporte teórico se cuenta con la investigación de Morales, Diaz y Diaz (2018), titulada "Revisión del estrés en el desempeño laboral de los empleados de la institución nacional penitenciaria y carcelaria INPEC de la Paz en Itagüí", cuyos objetivos fueron evaluar el estrés, como factor psicosocial, del riesgo laboral y determinar el nivel de estrés en la institución carcelaria INPEC, para la recolección de información se utilizó la batería de riesgo psicosocial, el cuestionario de riesgo intralaboral forma b, y el cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión. Obteniendo hallazgos que determinaron la existencia de estrés laboral en los funcionarios de la institución anteriormente mencionada y un nivel alto de estrés intralaboral como consecuencia de las dinámicas de su trabajo, el cual requiere de un alto sentido de organización, disciplina y orden, al tener a su cargo los reclusos. En este estudio realizado se evidenció que en la institución existen factores de riesgos que deben ser controlados, como los estilos de liderazgo poco asertivos y efectivos y la participación y manejo del cambio que están influyendo de forma negativa en el ambiente laboral de las áreas de trabajo, planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, el aporte al presente propuesta investigativa radica en que es factible realizar dicha investigación sobre el tema en mención, como también que los instrumentos de recolección de datos, suministran una información confiable acerca del fenómeno en estudio.

Además, la investigación de Arango, L., & Mena, M. (2017). Titulada "Estrés laboral en el personal del INPEC en Bogotá" Este estudio investigó el nivel de estrés laboral en el personal del INPEC en Bogotá y su relación con el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el nivel de estrés era alto en la mayoría de los trabajadores del INPEC y que esto afectaba negativamente su desempeño. El anterior estudio nos aporta para nuestra investigación en cómo abordar el estrés laboral, ya que es necesario en asumir que depende las condiciones que rodean al trabajador en su entorno lo cual puede llevar a que el nivel de estrés sea alto, las diferentes jornadas laborales tales como realizar trasnocho, podría ser que el personal del INPEC puede estar afectando su salud física y

mental. Es de ahí donde se debe implementar estrategias de prevención que ayuden a toda la empresa, cualquier trabajador del INPEC y de otras organizaciones pueden padecer estrés laboral.

Tenemos la investigación de Rendón, M., & García, C. (2019). Titulada “Estrés laboral y afrontamiento en el personal del INPEC” este estudio resultará de la relación entre el estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en el personal del INPEC en Colombia. Los resultados mostraron que el estrés laboral estaba asociado con un menor uso de estrategias de afrontamiento efectivo. La cual nos da a conocer que las estrategias de afrontamiento son la forma de gestionar, reducir o combatir las adversidades ambientales, diferentes fuentes de estrés, conflictos u otros problemas que puedan surgir de la relación con la actividad diaria que realiza cada funcionario que pertenece al centro penitenciario y carcelario INPEC. Asimismo, está representado por las defensas o por las respuestas, sean estas eficaces o ineficaces, positivas o negativas, con las que se afrontan los problemas con los que se encuentres en la cotidianidad.

Por último, contamos con la investigación realizada por Valencia, J., & Jiménez, L. (2018). “Estrés laboral en el personal del INPEC y su relación con la salud mental”. Este estudio evaluó la relación entre el estrés laboral y la salud mental en el personal del INPEC en Colombia. Los resultados mostraron que el nivel de estrés laboral estaba relacionado con síntomas de depresión y ansiedad en el personal del INPEC. La investigación anteriormente mencionada es muy importante, ya que habla de cómo Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos. Para el centro penitenciario y carcelario INPEC, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «preceptismo» (trabajadores que acuden trabajar cuando están enfermos, pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones.

Fisiología del estrés

En el desencadenamiento del estrés del individuo, se produce una activación del sistema nervioso autónomo, y el sistema nervioso simpático. Las proyecciones de este sistema, se originan en el cerebro, posteriormente se irradian desde la medula espinal y relacionan con los diferentes órganos, como las glándulas sudoríparas, vasos sanguíneos. Teniendo en cuenta la otra mitad del sistema nervioso autónomo y el sistema nervioso parasimpático que se ve inhibida. Por lo tanto, cuando existe una situación de peligro el sistema nervioso simpático se activa, aumentando la vigilancia, la activación general, en especial de las glándulas adrenales y suprarrenales produciendo una liberación de catecolaminas como lo son adrenalina y noradrenalina, denominadas también epinefrina y norepinefrina las cuales forman una triada de activación denominada simpato-adreno- medular. (Flores y Muzio, 2012, p.6). Es decir, la activación de los dos sistemas nerviosos (autónomo y simpático), generan la activación de una triada simpato-adreno-medular.

Por tal razón se debe reconocer algunos aspectos fisiológicos del tratamiento del estrés y del síndrome general de adaptación, ya que además se trata de nociones clásicas. De acuerdo Duval, González y Rabia (2010). Afirman que el estrés se descompone en tres aspectos importantes como:

1. Recepción del estresor y filtro de las informaciones sensoriales por el tálamo.
2. Luego, programación de la reacción al estrés poniendo en juego el córtex prefrontal (implicado en la toma de decisión, la atención, la memoria a corto plazo) y el sistema límbico por un análisis comparativo entre la nueva situación y los “recuerdos”: la respuesta se hará en función de la experiencia.
3. Finalmente, la activación de la respuesta del organismo se da a través de la amígdala, la memoria emocional, el hipocampo y la memoria explícita. Esta respuesta pone en juego el complejo hipotálamo-hipofisario, así como la formación reticular y el locus coeruleus. (Duval, Gonzales y rabia, 2010, p.3)

El síndrome general de adaptación se descompone también en tres fases: la primera, es la fase de alerta. En reacción a un estresor, el hipotálamo estimula las suprarrenales (en su parte medular) para secretar la adrenalina, cuyo objetivo es

suministrar la energía en caso de urgencia. Habrá entonces una serie de respuestas del organismo como un aumento de la frecuencia cardíaca, una vasodilatación, un aumento de la vigilancia (puesta en juego también por la noradrenalina [NA]). (Duval, Gonzales y rabia, 2010, p.3)

La segunda fase es la fase defensa (o resistencia), que se activa solamente si el estrés se mantiene. Las suprarrenales (en la zona fasciculada) van a secretar entonces un segundo tipo de hormona, el cortisol. Su papel, es esta vez, el de mantener constante el nivel de glucosa sanguínea para nutrir los músculos, el corazón, el cerebro. Por una parte, la adrenalina suministra la energía de urgencia; por otra, el cortisol asegura la renovación de las reservas.

La tercera fase o de agotamiento (o de relajamiento) se instala si la situación persiste y se acompaña de una alteración hormonal crónica (con consecuencias orgánicas y psiquiátricas). Si la situación persiste todavía más, es posible que el organismo se encuentre desbordado, inclusive agotado. Poco a poco las hormonas secretadas son menos eficaces y comienzan a acumularse en la circulación.

Resultado: el organismo está invadido de hormonas que tendrán un impacto negativo sobre la salud.

Orlandini (2012), aclara que dentro del estrés actúan diferentes agentes que se denominan estresores siendo de diferentes tipos entre ellos tenemos:

Estresor único y reiterado.

Hace referencia a la repetición de un mismo tema que puede reducir o agravar la respuesta al estrés, es decir que, para todas las personas, los mismos estímulos no resulta ser tan estresante como lo son para otras.

Estresores únicos y múltiples.

Hace referencia al estrés producido por muchos estímulos estresores, que se manifiestan en cadena y genera en el individuo diversos problemas o dificultades en los diferentes contextos del su diario vivir.

Estresores de acuerdo con su naturaleza.

Al hablar de agentes estresores es relevante partir de la definición de Orlandini (2012) quien establece que:

Los agentes del estrés pueden ser físicos, químicos, fisiológicos, intelectuales o psicosociales. Se considera factores de estrés físico la aceleración, la carga biomecánica por el levantamiento de peso, los traumatismos mecánicos, las vibraciones, el ruido; etc. Los estresores químicos, son aquellos producidos por el estrés nutricional debido al exceso o defecto de azúcares, grasa, proteínas, vitaminas o minerales como también se puede producir por el consumo de drogas. Dentro de los estresores fisiológicos se destacan: el ejercicio, la privación del sueño, el hambre, el encuentro sexual, las infecciones, las heridas las cuales generan malestar en el individuo (p.12).

Estresores exógenos, endógenos e intrapsíquico

De acuerdo con la localización de la demanda el agente del estrés puede situarse en el ambiente o en la persona. El estresor que proviene del ambiente se denomina exógeno, y los que se originan en el cuerpo en la mente se denominan como endógenos.

El clima, la radiación solar, el ruido y las relaciones interpersonales son agentes de la primera categoría. El hambre, el deseo sexual, al originarse en el cuerpo del propio sujeto se consideran endógenos y cuando el estrés se produce en la mente del individuo, se lo denomina estrés intrapsíquico el cual puede llegar a generar malestar que puede provocar alucinaciones, delirios. (Orlandini, 2012, pág. 19)

El buen y el mal estrés

El estrés es denominado saludable cuando el individuo, en un contexto determinado realiza una actividad deseada, agradable, y no compleja da como resultado un estrés saludable denominado eustres. Y por el contrario una actividad que sea no deseada, confusa y desagradable, da como resultado un estrés negativo o distres. el eustres, no solo depende de la actividad que realice el individuo sino de la reacción que el sujeto asuma, siendo necesario para el bienestar y crecimiento de la personalidad. Ya que para cada individuo es fundamental cierto nivel de estrés que contribuye a un estado de satisfacción. (Orlandini, 2012, pp. 9-20).

Respuesta psicológica al estrés

La mente responde al estrés mediante percepciones, conocimientos, emociones, defensas y mecanismos de enfrentamiento, cambios en las

actitudes y en la autoestima, como también se manifiesta en cambios en las conductas. A través de esas respuestas el individuo puede lograr la percepción del agente del estrés e interpretar su significado como favorable o desfavorable. El conocimiento determina la capacidad o incapacidad de que el sujeto dispone para enfrentar la demanda que supone un estresor. Pueden intervenir en el proceso las rememoraciones detalladas de los sucesos traumáticos y las modificaciones afectivas, tanto de emociones positivas y placenteras, como negativas (displacer, ira, miedo, tristeza). Se genera la actividad de las defensas y de los mecanismos de enfrentamiento como la negación, la represión, la evitación o el humor. Se producen cambios en las actitudes hacia la gente, la vida o el futuro a consecuencia de acontecimientos desventurados. (Orlandini, 2012, p.22)

2.2 Marco conceptual

Estrés

Clásicamente el estrés se define como un estímulo puntual, agresivo o no, percibido como amenazante para la homeostasis. Selye (1955) (como se citó en Duval, González, y Rabia, 2010) habla de reacción de alarma, el estrés activa un conjunto de reacciones que implican respuestas conductuales y fisiológicas (neuronales, metabólicas y neuroendocrinas) que permiten al organismo responder al estresor de la manera más adaptada posible.

Según la definición de Chrousos y Gold (como se citó en Daneri, 2012) “Se puede definir al estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza al homeostasis”. “La respuesta adaptativa puede ser específica, o generalizada y no específica. Así, una perturbación en la homeostasis resulta en una cascada de respuestas fisiológicas y comportamentales a fin de restaurar el balance homeostático ideal” (p.4).

Desde estas perspectivas se identifica que el estrés es aquel estímulo percibido por los seres humanos, el cual implica respuestas físicas y conductuales, donde un organismo reconoce a varios tipos de conductas, dependiendo el contexto donde se encuentra implicados a la vida personal, social y familiar.

De igual forma Selye (como se citó en S. Lazarus, Folkman 1.986) afirma que el estrés partiendo de los procesos fisiológicos, es una reacción ante un estímulo nocivo, denominándola síndrome general de adaptación, dando como resultado reacciones orgánicas ante diferentes procesos desencadenantes de estrés, los cuales no provienen del medio ambiente (p.26).

Actualmente se ha dado un interés especial por el estudio del estrés y el afrontamiento ya que ha generado diferentes problemas en la salud mental del individuo, sin embargo, se hizo cada vez más evidente que existían diferencias individuales a la hora de responder ante el estrés: el rendimiento no disminuía ni aumentaba de forma uniforme, dentro de estudios realizados sobre la efectividad en la realización de tareas se encontró una diferencia muy alta: algunos sujetos rendían mejor y en otros su capacidad de rendimiento en tareas disminuía en situaciones de estrés. (Lazarus y Erikson, 1952, p.31).

Estrés Laboral

Es una “reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación” (Patlán, 2019)

En concordancia con lo anterior “el estrés laboral es un estado psicológico, caracterizado por reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento. También, es considerado una reacción o respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica ante situaciones laborales demandantes que exceden los recursos laborales y personales, y sobre las cuales no se tiene control para hacerles frente, lo cual genera consecuencias en la salud de los trabajadores” (Patlán, 2019).

Sobrecarga Laboral

Es cuando “el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea” (Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, 2020).

Clima Organizacional

Este concepto, se relaciona con el “conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos” (Questionpro, 2020).

Frente a esta definición, cabe aclarar que “se trata de un concepto percibido por los empleados que depende del juicio de valor que puede variar grandemente de persona a persona, pues incluye dimensiones físicas, mentales y emocionales. Sin embargo, su peso radica en que tiene una influencia importante en la productividad, comportamiento y motivación de los empleados” (Questionpro, 2020).

Carga Laboral

Se puede definir como el “conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad” (Euroinnova, 2018)

Algunas medidas, que evitan la sobrecarga laboral, según Euroinnova (2018), son:

- Distribución de las tareas: asignar, de forma equitativa, las tareas a cumplir, siempre velando porque se cumplan en la fecha acordada.
- Distribución del horario laboral: las tareas deben asignarse de manera que pueden cumplirse dentro del horario laboral acordado.
- Equipar el área de trabajo: para sobrellevar la carga laboral, lo mejor es contar con un espacio cómodo y con todas las herramientas necesarias.
- Uso de herramientas de gestión: elegir software de gestión, que ayuden a llevar el control del rendimiento, la planificación de las tareas y otras responsabilidades.

Satisfacción Laboral

Se refiere a “el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad” (Primo Water, 2021)

Respecto a los factores que influyen en que haya un alto grado de satisfacción laboral, cabe resaltar “las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones

ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros” (Primo Water, 2021).

Carga Mental

Hace referencia a “la cantidad de esfuerzo mental deliberado que debe realizarse para conseguir un resultado concreto y está ligada a la necesidad de procesamiento de información y de toma de decisiones para la ejecución de la tarea” (Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Murcia, 2019)

Del mismo modo, cabe destacar que “el esfuerzo mental en el trabajo exige un determinado grado de atención, organización del trabajo en cuenta al ritmo a que se ve sometido el trabajador y que actúa como factor de presión sobre el proceso cognitivo y de toma de decisiones” (Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Murcia, 2019).

Batería de Riesgos Psicosociales

Es un “instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial, son todas aquellas condiciones y características de las organizaciones que influyen en la salud mental de los empleados o trabajadores, que afectan su rendimiento laboral e inciden en el estrés laboral, teniendo en cuenta las demandas del contexto laboral y características del individuo (el estrés laboral)” (Riesgos Psicosociales, 2021)

Se aplica, entre otros para “dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de Protección Social, para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, para conocer las condiciones intralaborales y extralaborales de sus colaboradores, para aumentar la productividad y competitividad de la organización. El factor estrés es uno de los síntomas más relevante que está causando ausentismo dentro de la población trabajadora y que se puede evidenciar con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial” (Riesgos Psicosociales, 2021).

Factor de Riesgo Psicosocial

Son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, 2022).

Por ende, “unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, 2022).

Riesgo Psicosocial

Este tipo de riesgo laboral, se origina de “las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020)

Algunos factores laborales que pueden ser condicionantes de los riesgos psicosociales, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2020), son:

- Cargas de trabajo excesivas
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros

A modo de ejemplo “los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020).

Capítulo 3 Marco metodológico

3.1 Tipo de estudio

3.1.1 Enfoque

La propuesta investigativa se encuentra dentro del enfoque cuantitativo puesto que, según Hernández, Fernández, Baptista (2010) “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Por ende, la investigación se apoyará en datos estadísticos precisos a través de la aplicación del cuestionario de estrés de la batería de riesgos psicosociales, que permitirá obtener datos confiables acerca de características de la muestra estudiada.

3.1.2 Tipo de investigación

La propuesta se enmarca en una investigación descriptiva, puesto que según Sampieri (2010) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80). Debido a lo anterior, la presente investigación, se basa en conocer si los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres están presentando estrés laboral.

3.2 Población

La definición de población de acuerdo a Quijano (2009) es “el conjunto de personas, de seres vivos, elementos, eventos o casos que tienen propiedades o características comunes” (p.97). También se define la población según Hernández, Fernández, Baptista, (2008) como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174.).

La población elegida para el desarrollo de la investigación son los 50 funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.

3.2.1 Muestra

Quijano (2009) define la muestra como: “una parte o subconjunto de la población, constituida por un determinado número de individuos u objetos seleccionados científicamente” (p. 97). De acuerdo con lo anterior, el tipo de muestra la cual se va a trabajar es de tipo probabilístico, que según Hernández-Sampieri, Fernández & Baptista. (2006). En este tipo de muestreo, “todos los elementos de la población tienen la misma

posibilidad de ser escogidos, por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis” (p. 176), lo cual sugiere que cualquier funcionario del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres, que forme parte de la población, puede ser partícipe del proceso investigativo. La muestra representativa de la presente propuesta investigativa estima a 20 funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.

3.2.2 Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de inclusión:

- Trabajadores pertenecientes centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.
- Quien desee participar en la investigación
- Quien previamente firme el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Quien no autorice participación voluntaria en el estudio.
- No labore en el centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.

3.3 Procedimientos

Tabla 1. Cronograma de actividades.

DESCRIPCIÓN GENERAL	TRABAJO DE GRADO I				TRABAJO DE GRADO II			
	MES 1		MES 2		MES 3		MES 4	
	1	2	3	4	1	2	3	4
FAS	ACTIVIDAD							
E								
I	Lluvia de ideas							
II	Planteamiento del problema							
III	Antecedentes, Justificación y Objetivos.							
IV	Metodología							
V	Consideraciones Éticas y Título.							
VI	Resumen, impactos y productos de la propuesta.							
VII	Propuesta Final.							
VII	Socialización de Avances (Trabajo de Grado I)							
VIII	Describir los factores de riesgo que evidencian la posible existencia de estrés laboral en los funcionarios del centro							

	penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.				
IX	Identificando los niveles de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.				
X	Desarrollar acciones de promoción en salud mental y prevención de factores de riesgo asociados al estrés para los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.				
XI	Discusión y conclusiones.				
XII	<u>Elaboración de Informe Final - Artículo - RAI (Trabajo de Grado II)</u>				

Nota: tabla muestra el cronograma de actividades de trabajo de grado I y trabajo de grado II.

3.4 Técnicas para el análisis de la información

Tabla 2. Técnicas para la recolección de la información.

Objetivo General	Objetivos específicos	Técnica	Instrumentos	Propósito
	Describir los factores de riesgo asociados al estrés laboral en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.	Observación Entrevista	Encuesta Cuestionario	Conocer los factores de riesgos presentes en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.
Detectar si los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres están presentando estrés laboral.	Identificar los niveles de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.	Revisión de documentos. Entrevista	Cuestionario de evaluación de estrés – tercera edición de la batería de riesgos psicosociales.	Conocer en términos de porcentajes el nivel de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.
	Definir acciones frente a los resultados de estrés para los funcionarios del centro	Revisión del plan de acción del establecimiento.	Procedimientos Formularios	Elaboración de acciones para disminuir el estrés en los funcionarios del centro

penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.	penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.
--	--

Nota: La tabla muestra las técnicas para la recolección de información.

3.5 Técnicas para el análisis de la información

Para un análisis claro de los resultados obtenidos de las encuestas, entrevistas y cuestionarios aplicados a los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres, se va a crear un archivo en Microsoft Excel, en el cual se desarrollará la tabulación con la información y los datos arrojados y posteriormente se procederá a realizar el análisis de los resultados a través de tablas y gráficas.

3.6 Consideraciones éticas

La presente propuesta investigativa presenta un Riesgo Mínimo, que es definido en el artículo 11 de la Resolución 08430 de 1993 como “los estudios prospectivos que emplean el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en: exámenes físicos o psicológicos de diagnóstico o tratamientos rutinarios.” (p.3). En relación a lo anterior el proyecto investigativo va enfocado a conocer si los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres están presentando estrés laboral, por ello se realizará un diagnóstico psicosocial de la parte física y psicológica, con el fin de conocer los factores de riesgo y los acontecimientos que generan estrés en los funcionarios de la población estudiada; de igual manera se aplicara el cuestionario de evaluación de estrés – tercera edición de la batería de riesgos psicosociales, para conocer en términos de porcentajes el nivel de estrés que presenta dicha población.

Capítulo 4 Análisis de resultados

4.1 Desarrollo objetivo específico 1- Describir los factores de riesgo asociados al estrés laboral en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.

En el presente apartado se darán a conocer los resultados obtenidos de la propuesta investigativa con el fin de verificar el cumplimiento del objetivo general, cuyo propósito es Detectar si los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC de Tuquerres están presentando estrés laboral. Para ello se plantearon unos objetivos específicos que conducen al logro del objetivo principal de la presente investigación, partiendo por describir los factores de riesgo asociados al estrés laboral, identificando los niveles de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres y realizando acciones frente a los resultados encontrados; mediante la aplicación del cuestionario de estrés de la batería de riesgos psicosociales.

Dentro de la investigación se trabajó con una muestra de 20 participantes, de los cuales 9 fueron hombres (45%) y 11 mujeres (55%), pertenecientes al centro penitenciario y carcelario EPMSC de Tuquerres, cuyas edades oscilaron entre los 20 y 50 años.

Se realizó la evaluación de los factores de riesgo psicosociales a 20 colaboradores del Centro penitenciario y carcelario IINPEC Tuquerres.

Tabla 3. Participantes a los cuales se les aplico los instrumentos.

Ítems	Descripción	# de colaboradores
1	Encuesta de estrés	20
2	Ficha de datos personales	20
3	Cuestionario para la evaluación del estrés	20
4	Consentimiento informado	20

Nota: La tabla muestra el número de colaboradores que se le aplicaron los instrumentos de la batería

4.1.1 Resultados de la encuesta de Estrés laboral

A continuación, se describen los datos obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta de estrés laboral, a los funcionarios del centro penitenciario INPEC de Tuquerres.

Tabla 4. Rango de edades.

Rango de edades	Cantidad de sujetos	Porcentaje
Menores de 20	0	0%
20 a 30 años	5	25%
31 a 40 años	13	65%
41 a 50 años	2	10%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra el rango de edades en las que se encuentran los participantes. Fuente INPEC Tuquerres.

En cuanto al primer objetivo se realizó una encuesta de estrés laboral, participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, de los cuales el 0% son menores de 20 años de edad, seguido de un 25% comprendido en las edades de 20 a 30 años de edad, seguido de un 65% entre las edades de 31 a 40 años de edad y un 10% de los participantes en edades de 41 a 50 años de edad, logrando así un porcentaje 100%.

Tabla 5. Porcentaje de género.

Sexos de los sujetos	Cantidad de sujetos	Porcentajes
Femenino	11	55%
Masculino	9	45%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra el porcentaje de género. Fuente INPEC Tuquerres.

En cuanto al primer objetivo se realizó una encuesta de estrés laboral, participaron el 100% de la población seleccionada aleatoriamente, de los cuales el 55% de los participantes son del sexo femenino y el 45% son de sexo masculino.

En cuanto a los resultados de cada pregunta correspondiente al cuestionario de estrés laboral se obtuvo los siguientes resultados:

4.1.2. Resultados por pregunta

Pregunta 1. ¿Usted ha experimentado dificultades para dormir?

Tabla 6. Respuesta pregunta 1.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	11	55%
NO	9	45%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 1. Fuente INPEC Tuquerres.

En cuanto a la primera pregunta del cuestionario de estrés laboral ¿Usted ha experimentado dificultades para dormir?, el 55% de los participantes responden que sí y el 45% responden que no tienen dificultades para dormir.

Pregunta 2. ¿usted se siente física o emocionalmente agotad@ después de un día de trabajo?

Tabla 7. Respuesta pregunta 2.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	10	55%
NO	10	45%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 2. Fuente INPEC Tuquerres.

En cuanto a la segunda pregunta del cuestionario de estrés laboral. ¿usted se siente física o emocionalmente agotado/a después de un día de trabajo?, el 50% de los participantes responden que sí y el 50% responden que no se sienten física o emocionalmente agotados después de un día de trabajo.

Pregunta 3. ¿usted siente que tiene exceso de trabajo en comparación con la cantidad de tiempo disponible para realizar sus tareas?

Tabla 8. Respuesta pregunta 3.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	9	45%
NO	11	55%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 3. Fuente INPEC Tuquerres.

En cuanto a la percepción frente a la pregunta 3 de la encuesta estrés laboral participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, responden si un 45% y no el 55%. sienten que tienen exceso de trabajo en comparación con la cantidad de tiempo disponible para realizar sus tareas.

Pregunta 4. ¿usted siente que tiene poco control en su trabajo?

Tabla 9. Respuesta pregunta 4.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	1	10%
NO	19	90%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 4. Fuente INPEC Tuquerres.

En cuanto a la percepción frente a la pregunta 4 de la encuesta estrés laboral participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, responden si un 10% y no el 90% siente que tiene poco control en su trabajo.

Pregunta 5. ¿usted ha experimentado dolores de cabeza, migrañas o dolores musculares?

Tabla 10. Respuesta pregunta 5.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	9	45%
NO	11	55%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 5. Fuente INPEC Tuquerres

En cuanto a la percepción frente a la pregunta 5 de la encuesta estrés laboral participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, responden si un 45% y no el 55% sienten que han experimentado dolores de cabeza, migrañas o dolores musculares.

Pregunta 6. ¿usted se siente abrumado por la cantidad de situaciones desafiantes que enfrenta en su trabajo?

Tabla 11 Respuesta pregunta 6.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 6. Fuente INPEC Tuquerres

En cuanto a la percepción frente a la pregunta 6 de la encuesta estrés laboral participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, responden si un 40% y no el 60% se sienten abrumados por la cantidad de situaciones desafiantes que enfrenta en su trabajo.

Pregunta 7. ¿usted siente que su trabajo infiere en su vida personal?

Tabla 12. Respuesta pregunta 7.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	9	45%
NO	11	55%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 7. Fuente INPEC Tuquerres

En cuanto a la percepción frente a la pregunta 7 de la encuesta estrés laboral participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, responden si un 45% y no el 55% sienten que su trabajo infiere en su vida personal.

Pregunta 8. ¿usted siente que no tiene suficiente apoyo emocional o social en su trabajo?

Tabla 13, Respuesta pregunta 8.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	5	25%
NO	15	75%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 8. Fuente INPEC Tuquerres

En cuanto a la percepción frente a la pregunta 8 de la encuesta estrés laboral participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, responden si un 25% y no el 75% sienten que no tiene suficiente apoyo emocional o social en su trabajo.

Pregunta 9. ¿usted ha experimentado cambios en el apetito?

Tabla 14. Respuesta pregunta 9.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	9	45%
NO	11	55%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 9. Fuente INPEC Tuquerres

En cuanto a la percepción frente a la pregunta 9 de la encuesta estrés laboral participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, responden si un 45% y no el 55% han experimentado cambios en el apetito.

Pregunta 10. ¿usted se siente menos interesado/a o comprometido/a con su trabajo?

Tabla 15. Respuesta pregunta 10.

Tipos de calificación	Cantidad de sujetos	Porcentajes
SI	2	10%
NO	18	90%
Total	20	100%

Nota: La tabla muestra los resultados obtenidos de la pregunta 10. Fuente INPEC Tuquerres

En cuanto a la percepción frente a la pregunta 10 de la encuesta estrés laboral participaron el 100% de la población que fue seleccionada aleatoriamente, responden si un 10% y no el 90% se sienten menos interesado/a o comprometido/a con su trabajo.

4.2 Desarrollo objetivo específico 2- identificar los niveles de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.

4.2.1 Cuestionario estrés

Los ítems del Cuestionario para la evaluación del estrés, tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses.

La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente. La escala de respuestas es la siguiente:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
---------	--------------	---------	-------

4.2.2 Interpretación genérica de los niveles de estrés.

- **Muy bajo:** ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- **Bajo:** es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- **Medio:** la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. ¿Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral? que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- **Alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- **Muy alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema

de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

4.2.3 Análisis de resultado

La aplicación de los cuestionarios se realizó en dos sesiones con los colaboradores del Centro Penitenciario INPEC Tuquerres, en estos encuentros se aplicaron los cuestionarios de evaluación de los factores de riesgos asociados al estrés laboral, y el cuestionario de evaluación del estrés, junto con la ficha de datos generales y el consentimiento informado.

Una vez recogida la información se procedió a utilizar el aplicativo del ministerio de la protección social para corroborar los resultados. El aplicativo del Ministerio de la protección social genera el puntaje transformado (en adelante PT) para cada una de las dimensiones, dominios y a su vez para cada uno de los sujetos en estudio, dicho PT debe ser comparado con las tablas de baremos que suministra la batería de instrumentos para la evaluación de estrés y en el manual de interpretación del cuestionario, en los resultados del presente estudio dicho PT fue usado para obtener el PT promedio de los colaboradores, este PT promedio fue comparado con la tabla de baremos y así se obtuvieron los niveles de riesgo promedio para cada dimensión, dominio y encuesta presentada en los siguientes resultados.

A continuación, se comparten las imágenes de las tablas de baremos que suministra la batería de instrumentos para la evaluación del estrés.

Tabla 16. Baremos cuestionario para la evaluación de estrés.

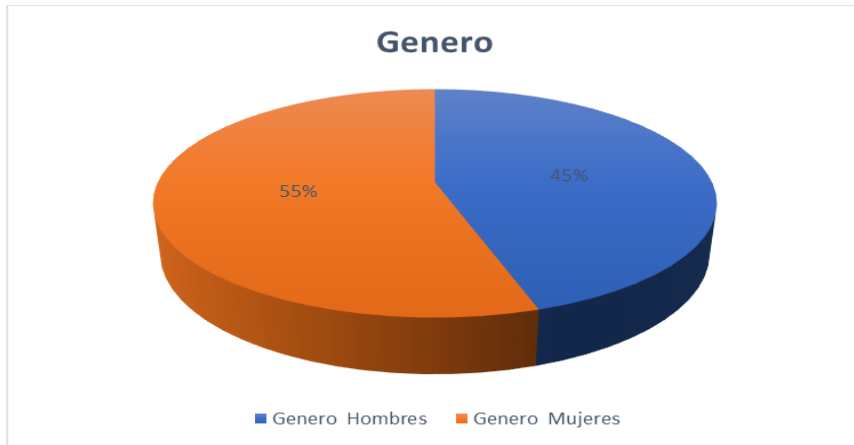
Nivel de estrés	Puntaje total transformado	
	Forma A Jefes, profesionales y técnicos	Forma B Auxiliares y operativos
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: Ministerio de la protección social, 2010.

4.2.4 Resultados datos sociodemográficos y ocupacionales

A continuación, se describen los datos sociodemográficos y ocupacionales de la población evaluada, los cuales fueron obtenidos de la ficha de los datos personales.

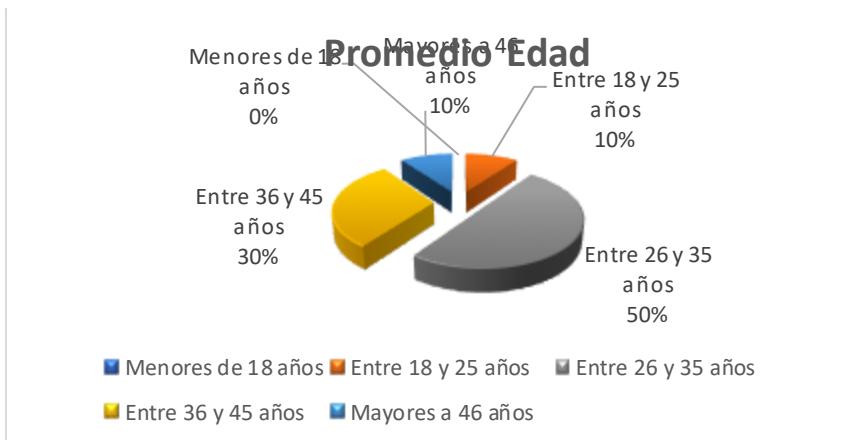
Grafica 1. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje de género.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupaciones por porcentaje de género. Fuente INPEC Tuquerres.

Según la gráfica el 45% (9 personas) de la población electa son de género masculino, mientras que el 55% (11 personas) son de género femenino, esto significa que el género que tiene mayor participación es el género femenino.

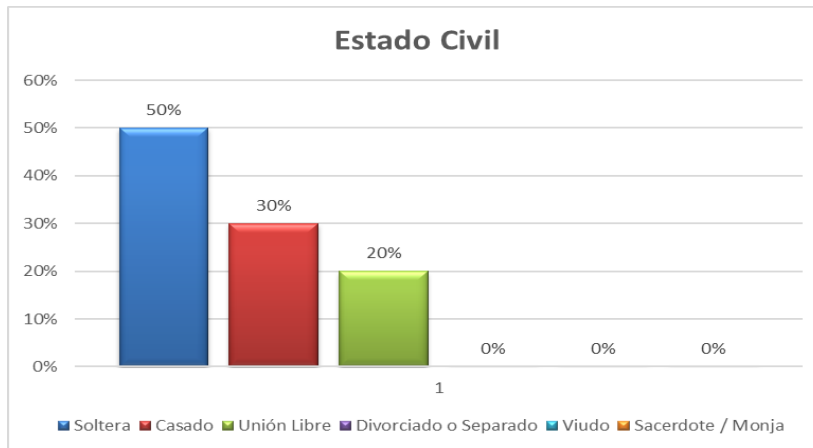
Grafica 2. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje por edad.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupaciones por porcentaje por edad. Fuente INPEC Tuquerres.

Según la gráfica, el 10% de los participantes se encuentran en una edad mayor a 46 años, el 30% está en la edad de entre 36 y 45 años, el 50% entre 26 y 35 años y el 10% entre 18 y 25, lo que significa que la mayoría de participantes tienen entre 26 y 35 años de edad.

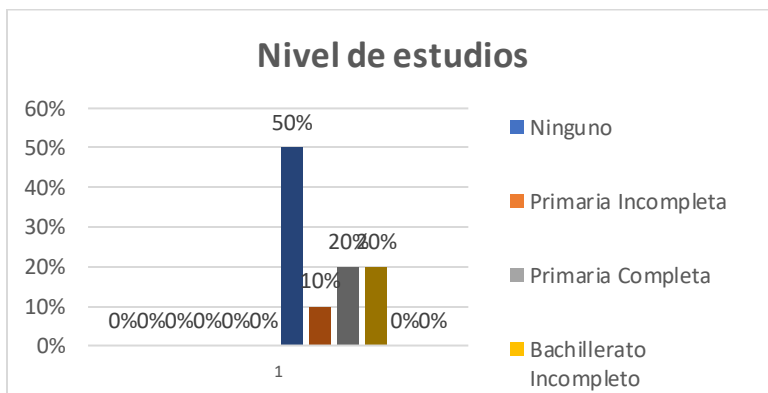
Grafica 3. Datos sociodemográficos y ocupacionales porcentaje por estado civil.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupaciones por porcentaje por estado civil. Fuente INPEC Tuquerres.

La grafica nos muestra que el 50% de los participantes son personas solteras, el 30% son casados y el 20% están en unión libre.

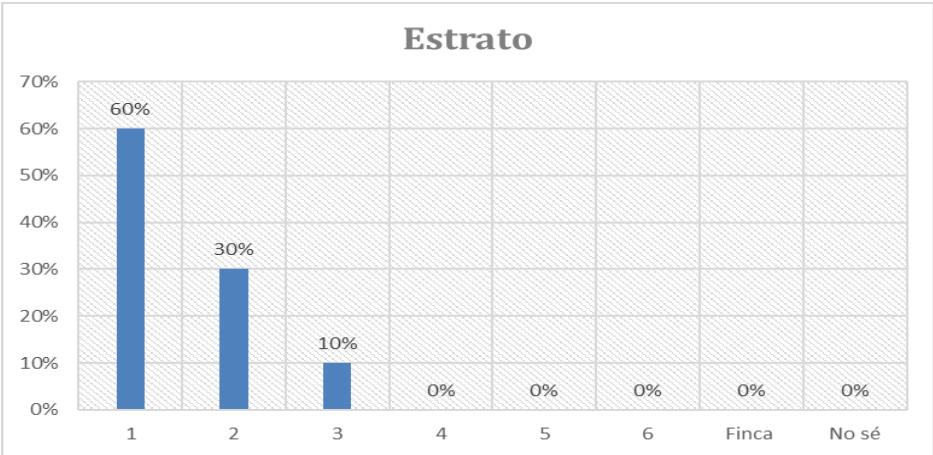
Grafica 4. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje por Nivel de estudios.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupaciones por porcentaje de nivel de estudio. Fuente INPEC Tuquerres.

El 5%0 tiene un técnico o tecnólogo completo, el 20% tienen son profesionales, otro 20% tienen una carrera militar, y un 10% más, tiene una profesión incompleta.

Grafica 5. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje según el estrato.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupaciones por porcentaje por estrato. Fuente INPEC Tuquerres.

Se evidencia que el 60% de los participantes pertenecen al estrato 1, el 30% al estrato 2, y un 10% al estrato 3.

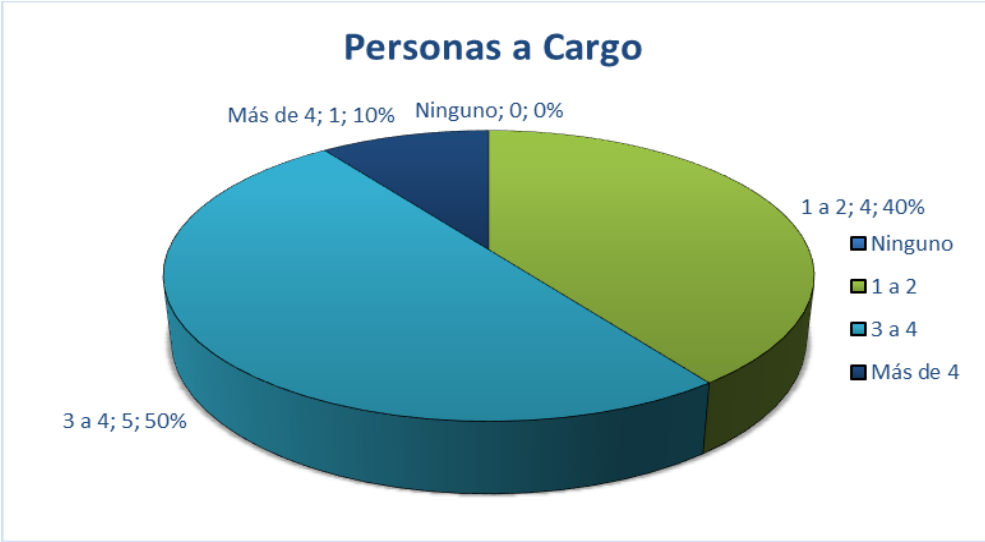
Grafica 6. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje por tipo de vivienda.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupaciones por porcentaje por tipo de vivienda. Fuente INPEC Tuquerres.

El 50% de los participantes viven en condiciones de arrendatarios, 40% vive en una casa familiar y solo el 10% cuentan con una vivienda propia.

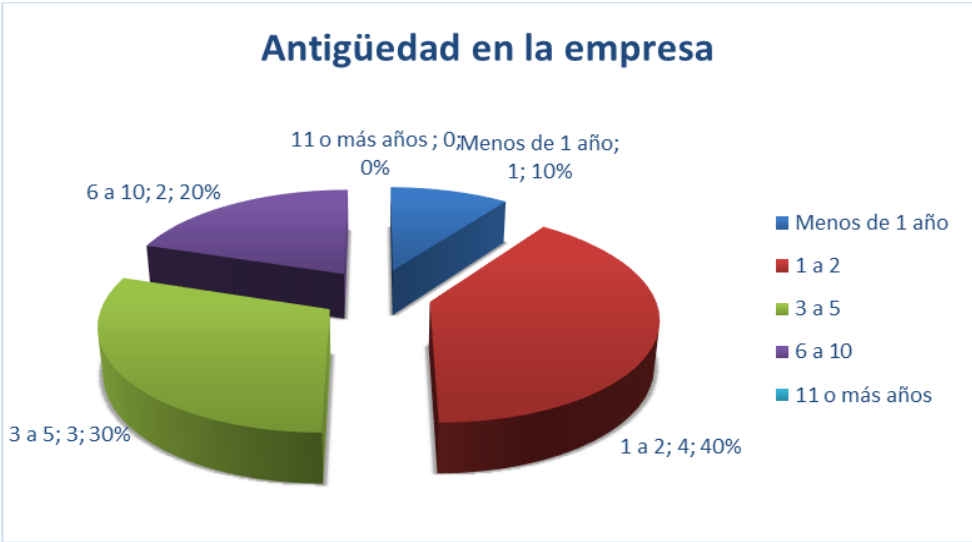
Grafica 7. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje de Personas a cargo.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupacionales por porcentaje por personas a cargo. Fuente IPS Indígena Julián Carlosama.

El 50% tiene de 3 a 4 personas a cargo, el 40% tiene de 1 a 2 personas, y el 10% de los participantes tiene más de 4 personas a cargo.

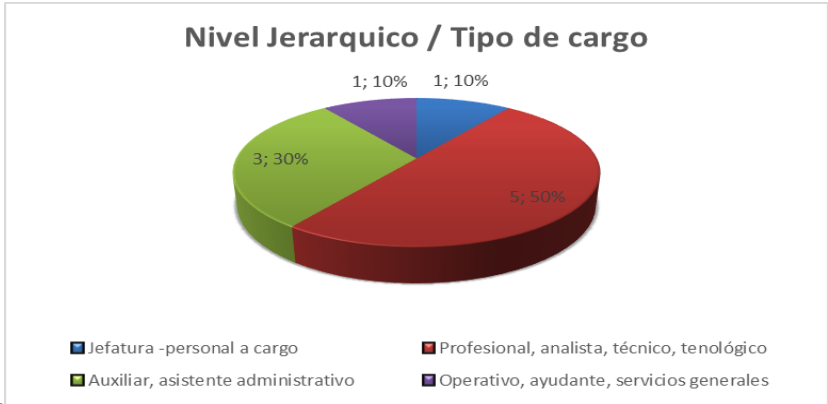
Grafica 8. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje Antigüedad en la empresa.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupacionales por porcentaje por antigüedad en la empresa. Fuente INPEC Tuquerres.

El 20% de los participantes tiene de 6 a 10 años de antigüedad, el 30% tiene de 3 a 5 años, el 40% de 1 a 2 años, y el 10% tiene menos de 1 año.

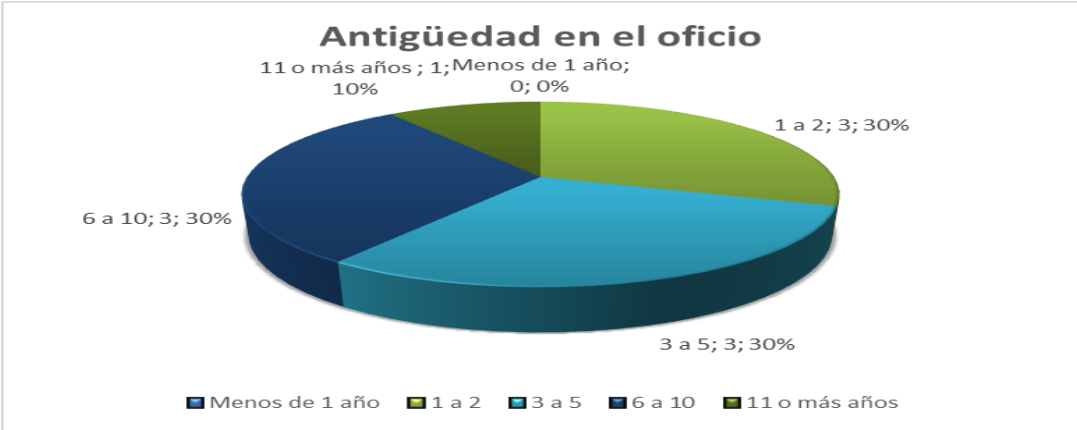
Grafica 9. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje Nivel Jerárquico.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupaciones por porcentaje por nivel Jerárquico. Fuente IPS INPEC Tuquerres.

El 10% tiene personal a cargo, el 50% son profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, el 30% son auxiliares o asistentes administrativos, y el otro 10% son personal operativo, ayudantes o de servicios generales.

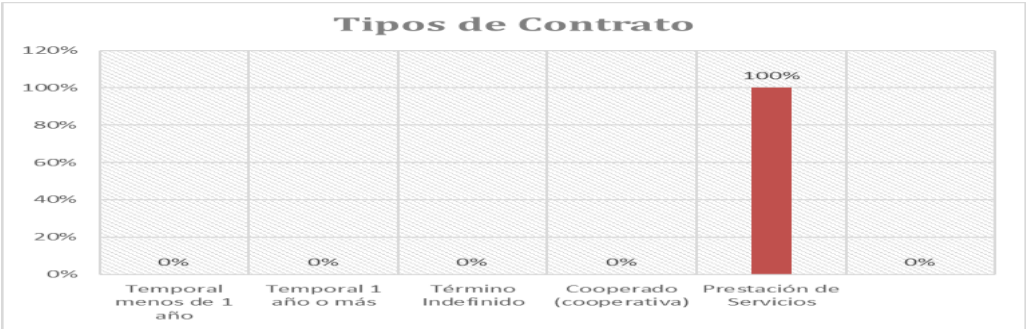
Grafica 10. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje Antigüedad en el oficio.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupaciones por porcentaje por antigüedad en el oficio. Fuente INPEC Tuquerres.

Un 10% tiene 11 años o más de antigüedad en su oficio, un 30% de 1 a 2 años, otro 30% de 6 a 10 años, y un último 30% tiene menos de 1 año de antigüedad en su oficio.

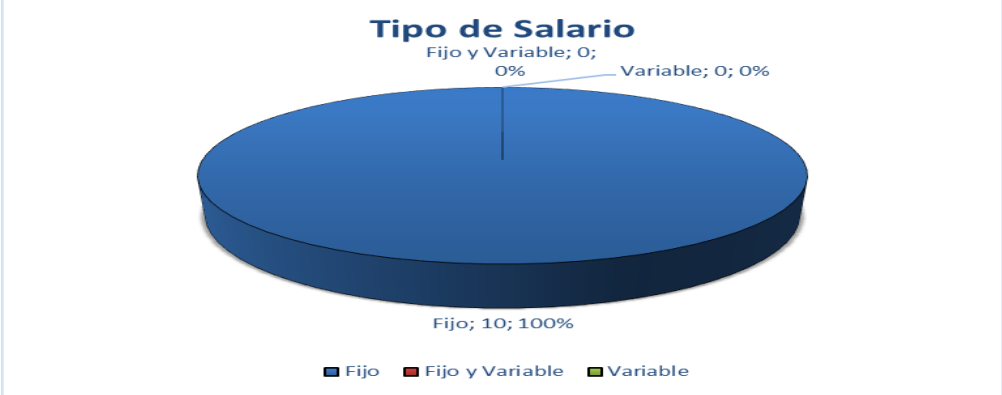
Grafica 11. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje tipo de contrato.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupacionales por porcentaje por tipo de contrato. Fuente INPEC Tuquerres.

La grafica nos muestra que el 100% de los participantes tienen un contrato de prestación de servicios, esto significa que el trabajador se considera un contratista independiente en lugar de un empleado, lo que puede tener implicaciones legales y de derechos laborales, así como también suelen tener menos protección legal en comparación con los empleados. Por lo general, no tienen acceso a beneficios laborales como seguridad social, seguro de desempleo, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad y otros derechos laborales establecidos por las leyes laborales. Además, no están cubiertos por las leyes de protección laboral en caso de despido injustificado o discriminación laboral.

Grafica 12. Datos sociodemográficos y ocupacionales Porcentaje Tipo de Salario.



Nota: La figura muestra la distribución de los datos sociodemográficos y ocupacionales por porcentaje por tipo de contrato. Fuente INPEC Tuquerres.

En la gráfica se evidencia que el 100% de los participantes tiene un salario fijo.

4.2.5 Resultados de evaluación de estrés Forma A

La versión forma A esta orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, profesionales y técnicos, por su parte la versión B se aplica a trabajadores que ocupan cargos auxiliares y operarios.

Tabla 17. Puntuación de Niveles de estrés por cada participante. Forma A.

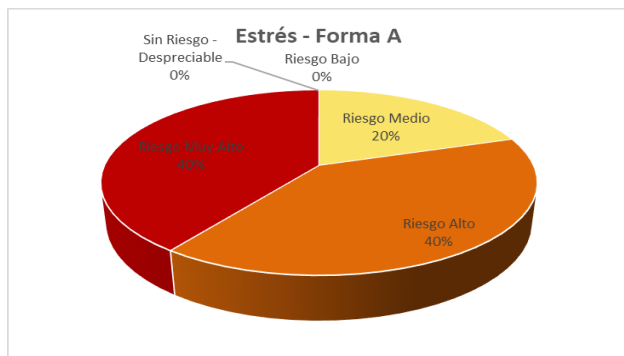
Participante	Puntuación	Nivel
1	12.9 %	Medio
2	19.6%	Alto
3	31.7%	Muy alto
4	20.4%	Alto
5	33.9%	Muy alto
6	33.9%	Muy alto
7	20.4%	Alto
8	31.7%	Muy alto
9	19.6%	Alto
10	12.9%	Medio

Nota: La tabla muestra la Puntuación de Niveles de estrés por cada participante. Forma A. Fuente colaboradores del centro penitenciario y carcelario INPEC de Tuquerres.

De acuerdo a la información obtenida, en la categoría de estrés Forma A, se puede observar que 4 (40%), de los participantes se ubicaron en un Nivel muy Alto, lo cual indica que los funcionarios están experimentando una carga extrema de presión y demandas en su entorno de trabajo, lo que puede tener un impacto significativo en su bienestar físico y emocional. Los síntomas del estrés laboral intenso pueden incluir agotamiento, ansiedad, dificultades para concentrarse, irritabilidad, insomnio y problemas de salud relacionados; otras 4 (40%), se ubican en un nivel Alto, lo cual implica que los funcionarios están experimentando una carga significativa de estrés, aunque quizás no tan intensa como en el nivel muy alto; en esta etapa, los síntomas pueden ser similares, aunque puede haber una ligera diferencia en términos de frecuencia e intensidad. Las demandas del trabajo pueden ser abrumadoras y puede haber dificultades para manejar adecuadamente el estrés; Mientras que 2 (20%) obtuvieron un Nivel medio, indica que los funcionarios están experimentando una cantidad moderada de presión y demandas en el trabajo. Aunque puede haber algunos síntomas de estrés

presentes, es probable que sean más manejables y no interfieran significativamente con el funcionamiento diario

Grafica 13. Porcentaje estrés- Forma A.



Nota: La grafica muestra la Puntuación de Niveles de estrés por cada participante. Forma A. Fuente colaboradores del centro penitenciario y carcelario INPEC de Tuquerres.

Según la gráfica anterior se puede inferir que el 40% de la población se encuentra en riesgo muy alto, otro 40% en riesgo alto, y el 20% en riesgo medio, es decir la empresa requiere intervención inmediata, para mitigar el riesgo y garantizar la salud mental de los colaboradores y mejorar la calidad de vida de los mismos.

4.2.6 Resultados de evaluación de estrés Forma B

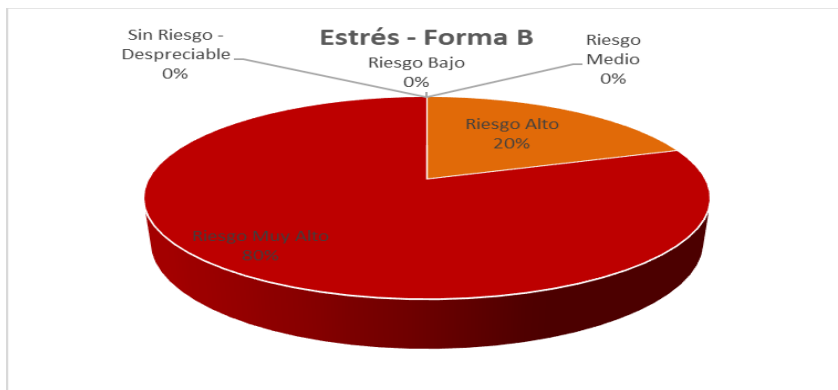
Tabla 18. Puntuación de Niveles de estrés por cada participante. Forma B.

Participante	Puntuación	Nivel
1	28.5%	Muy alto
2	20.4%	Alto
3	39.4%	Muy alto
4	36.4%	Muy alto
5	57.2%	Muy alto
6	57.2%	Muy alto
7	36.4%	Muy alto
8	39.4%	Muy alto
9	20.4%	Alto
10	28.4%	Muy alto

Nota: La tabla muestra la Puntuación de Niveles de estrés por cada participante. Forma B. Fuente colaboradores del centro penitenciario y carcelario INPEC de Tuquerres.

De acuerdo a la información obtenida, en la categoría de estrés Forma B, se puede observar que 8 (80%), de los participantes se ubicaron en un Nivel muy Alto, lo cual indica que los funcionarios están experimentando una carga extrema de presión y demandas en su entorno de trabajo, lo que puede tener un impacto significativo en su bienestar físico y emocional. Los síntomas del estrés laboral intenso pueden incluir agotamiento, ansiedad, dificultades para concentrarse, irritabilidad, insomnio y problemas de salud relacionados; mientras que las 2 (20%) restantes, se ubican en un nivel alto, lo cual implica que los funcionarios están experimentando una carga significativa de estrés, aunque quizás no tan intensa como en el nivel muy alto; en esta etapa, los síntomas pueden ser similares, aunque puede haber una ligera diferencia en términos de frecuencia e intensidad. Las demandas del trabajo pueden ser abrumadoras y puede haber dificultades para manejar adecuadamente el estrés.

Grafica 14. Porcentaje estrés- Forma B.



Nota: La grafica muestra la Puntuación de Niveles de estrés por cada participante. Forma B. Fuente colaboradores del centro penitenciario y carcelario INPEC de Tuquerres.

Según la gráfica anterior se puede inferir que el 80% de la población se encuentra en riesgo muy alto, y el 20% en riesgo alto, es decir, la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

4.3 Desarrollo objetivo específico 3- Definir acciones frente a los resultados de estrés para los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Tuquerres.

El estrés laboral es un problema común en los centros penitenciarios y carcelarios debido a la naturaleza exigente y emocionalmente desafiante del trabajo. A continuación, se presentan algunas acciones que podrían ayudar a disminuir el estrés laboral en los funcionarios del Centro Penitenciario y Carcelario INPEC:

1. Programas de apoyo psicológico: Establecer programas de apoyo psicológico para los funcionarios, que incluyan la disponibilidad de consejeros o psicólogos especializados en manejo del estrés y salud mental. Estas sesiones de apoyo pueden ser individuales o grupales, y permitirán a los funcionarios expresar sus preocupaciones y recibir orientación para manejar el estrés.
2. Capacitación en manejo del estrés: Brindar capacitación regular en técnicas de manejo del estrés, incluyendo la respiración profunda, la relajación muscular y las técnicas de visualización. Estas herramientas pueden ayudar a los funcionarios a controlar su estrés en situaciones difíciles y a mantener un equilibrio emocional más saludable.
3. Rotación de tareas: Establecer un sistema de rotación de tareas que permita a los funcionarios variar sus responsabilidades periódicamente. Esto evitará la monotonía y la acumulación de estrés asociada con tareas específicas, y permitirá a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
4. Apoyo entre compañeros: Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre los funcionarios. Establecer programas de mentoría o compañeros de apoyo, donde los empleados más experimentados puedan brindar orientación y apoyo a los nuevos funcionarios.
5. Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de horario flexible cuando sea posible, para permitir a los funcionarios equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal. Esto puede incluir horarios de trabajo comprimidos, jornadas parciales o la posibilidad de trabajar desde casa en determinadas circunstancias.
6. Espacios de descanso adecuados: Proporcionar espacios de descanso adecuados para que los funcionarios puedan relajarse y desconectar durante sus pausas. Estos

espacios deben estar equipados con comodidades básicas, como áreas de descanso confortables, acceso a alimentos y bebidas, y oportunidades para la actividad física o la meditación.

- 7 Promoción de estilos de vida saludables: Impulsar programas de promoción de la salud que fomenten hábitos saludables, como la actividad física regular, una dieta equilibrada y el sueño adecuado. Estos programas pueden incluir sesiones de ejercicios, talleres de nutrición y campañas de concienciación sobre la importancia del bienestar físico y mental.
- 8 Comunicación efectiva: Establecer canales de comunicación efectivos y abiertos entre la administración y los funcionarios. Esto puede incluir reuniones regulares, encuestas de satisfacción laboral y la creación de comités de bienestar para discutir problemas y sugerencias.

Discusión

En el primer objetivo se buscó identificar y describir los aspectos específicos del entorno laboral que pueden contribuir al estrés laboral en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Túquerres. Al conocer estos factores de riesgo, se aportó al desarrollo del plan de intervención desarrollado en el tercer objetivo, para prevenir o mitigar el estrés laboral y sus efectos negativos.

De acuerdo a los resultados arrojados, un poco más de la mitad de los participantes mencionaron dificultades para dormir. En el contexto investigativo, se encontró algunos estudios que examinaron la calidad del sueño y los trastornos del sueño en los funcionarios de prisiones (Scott et al., 2018; Wickwire et al., 2016). Los hallazgos revelaron que los funcionarios penitenciarios tienen una mayor prevalencia de trastornos del sueño en comparación con la población general, lo que puede estar asociado con el estrés y las demandas laborales específicas de su entorno de trabajo como los turnos laborales. De acuerdo a los hallazgos, los trabajadores con turnos nocturnos tienen una mayor dificultad para dormir y niveles más altos de somnolencia en comparación con los trabajadores de turnos diurnos, lo que indica un mayor riesgo de trastornos del sueño asociados con los turnos rotativos (Gander et al., 2013).

Adicionalmente, los resultados indican que el 80% de los participantes en el cuestionario de estrés laboral se sienten física o emocionalmente agotados después de un día de trabajo, mientras que el otro 20% no experimenta este agotamiento. Este resultado plantea la cuestión del agotamiento laboral como un posible factor de riesgo asociado al estrés laboral en los funcionarios del centro penitenciario. De acuerdo a Montoya-Zuluaga y Moreno-Moreno (2012), el agotamiento laboral, es un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el estrés crónico relacionado con el trabajo.

Investigaciones anteriores han demostrado que los funcionarios penitenciarios están expuestos a un alto riesgo de agotamiento laboral debido a las demandas físicas y emocionales inherentes a su trabajo. Lambert et al. (2020) manifiesta que la carga de trabajo intensa, la exposición al trauma, la falta de apoyo organizacional y las relaciones interpersonales difíciles como factores significativos que contribuyen al agotamiento laboral en este grupo de trabajadores.

También es necesario tener en cuenta la relación entre el estrés laboral y los síntomas físicos. La presencia de dolores de cabeza, migrañas y dolores musculares puede ser una manifestación física del estrés laboral en los funcionarios del centro penitenciario, ya que estos síntomas son comunes en individuos que experimentan altos niveles de estrés crónico, y pueden ser indicadores tempranos de un desequilibrio en el bienestar físico y emocional (Ortega-Jaramillo & López-Manzano, 2016). Un estudio realizado por Chen et al. (2012) indica que existe una relación significativa entre el estrés laboral y la presencia de dolor muscular, dolores de cabeza, migrañas y cambios en el apetito, por lo que se infiere que, en el contexto de los funcionarios penitenciarios, el entorno laboral exigente y las demandas emocionales pueden contribuir a la aparición de estos síntomas físicos.

Por otra parte, el exceso de trabajo puede tener un impacto negativo en el bienestar y la satisfacción laboral, por lo que la carga de trabajo excesiva puede generar estrés, agotamiento y dificultades para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En el presente estudio, un poco más de la mitad de los trabajadores mencionaron no distinguir dicho exceso de trabajo en relación al tiempo disponible para realizar las tareas, lo que lleva a pensar que la percepción del exceso de trabajo puede variar según factores individuales y contextuales, como la capacidad de gestión del tiempo, la eficiencia en la realización de tareas y la presencia de recursos adecuados (Pfeiffer-León, 2017).

Otro de los resultados significativos se relaciona a que el 40% de los participantes se sienten abrumados por la cantidad de situaciones desafiantes que enfrentan en su trabajo, mientras que el 60% restante no experimenta esta sensación de abrumo. El hecho de que un porcentaje significativo de los funcionarios penitenciarios reporten sentirse abrumados por la cantidad de situaciones desafiantes en su trabajo es un indicador de que la naturaleza de su labor, que involucra lidiar con situaciones difíciles y estresantes, puede estar ejerciendo una presión considerable sobre su bienestar emocional y mental. Al respecto, García-Montalvo y Peiró (2019) señalan que la relación entre las demandas laborales, los recursos laborales, el compromiso laboral y el agotamiento emocional implica que una alta carga de trabajo estaba asociada con mayores niveles de agotamiento emocional.

Casi la mitad de los funcionarios penitenciarios participantes de este estudio afirmaron sentir que su trabajo influye en su vida personal, lo cual constituye un indicador importante de la carga y las demandas laborales que enfrentan. Esta interferencia puede afectar negativamente el bienestar general de los funcionarios, ya que puede dificultar la capacidad de dedicar tiempo y atención a las actividades y relaciones fuera del entorno laboral (Morales-Londoño et al., 2018). Es fundamental abordar esta interferencia y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal en el entorno penitenciario. Esto puede implicar la implementación de políticas y prácticas que promuevan horarios laborales razonables, tiempo de descanso adecuado y apoyo para el autocuidado. Asimismo, fomentar una cultura organizacional que valore y respalde el equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede contribuir a mejorar el bienestar y la satisfacción de los funcionarios penitenciarios.

A este punto, es posible afirmar que se identificaron varios factores de riesgo asociados al estrés laboral en los funcionarios del centro penitenciario EPMSC Túquerres. En primer lugar, se observa que más de la mitad de los participantes mencionaron dificultades para dormir, lo que puede ser atribuido a la alta prevalencia de trastornos del sueño en este grupo. Además, el agotamiento laboral fue reportado por el 50% de los participantes, lo cual plantea la cuestión de este agotamiento como un posible factor de riesgo. También se destaca la presencia de síntomas físicos, como dolores de cabeza, migrañas y dolores musculares, que pueden ser manifestaciones del estrés laboral. El exceso de trabajo y la interferencia del trabajo en la vida personal también se identificaron como factores de riesgo significativos. En el contexto de los funcionarios penitenciarios, es fundamental abordar estos factores de riesgo para prevenir y gestionar el estrés laboral. Las estrategias de intervención pueden incluir programas de gestión del estrés, promoción del equilibrio trabajo-vida personal, mejora de las condiciones laborales y brindar apoyo emocional y social a los funcionarios.

Con respecto a la identificación de los niveles de estrés en los funcionarios del centro penitenciario y carcelario EPMSC Túquerres, se hicieron varias observaciones relacionadas a los resultados del presente estudio y que dan luces sobre las posibilidades de intervención.

Para abordar adecuadamente el estrés laboral en este contexto, es crucial implementar intervenciones que tengan en cuenta estas particularidades, por lo que es recomendable desarrollar programas de apoyo psicosocial que brinden herramientas para manejar el estrés y promover el bienestar tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Asimismo, es fundamental promover políticas laborales que aborden las desigualdades socioeconómicas y faciliten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los funcionarios penitenciarios.

Por otra parte, los resultados obtenidos sugieren que la antigüedad laboral, el nivel de cargo y el tipo de contrato también pueden ser factores relevantes en la comprensión del estrés laboral en los participantes. La antigüedad laboral es un factor importante a considerar en relación con el estrés laboral, ya que puede influir en la adaptación al entorno laboral, el nivel de experiencia y la percepción de control sobre el trabajo. Park et al. (2017) encontraron que los trabajadores con mayor antigüedad en una organización experimentaban niveles más bajos de estrés laboral en comparación con los trabajadores con menor antigüedad. Esto puede deberse a que los trabajadores con más experiencia tienden a tener un mayor dominio de las tareas y una mejor adaptación al entorno laboral, lo que puede reducir el estrés percibido.

Además, el nivel de cargo y el tipo de contrato también pueden influir en el estrés laboral. Un estudio de Johnson y Indvik (2018) mostró que los empleados en posiciones de liderazgo o con mayor responsabilidad tienden a experimentar mayores niveles de estrés laboral debido a las mayores demandas y presiones asociadas con su rol. En cuanto al tipo de contrato, los trabajadores con contratos de prestación de servicios pueden enfrentar mayores niveles de estrés debido a la inestabilidad laboral, la falta de beneficios y la incertidumbre sobre la continuidad del empleo. Estos factores pueden contribuir a una mayor sensación de inseguridad y preocupación, lo que aumenta el estrés laboral (Bentley et al., 2016).

Aun con estas circunstancias, se observa que el 100% de los participantes tiene un salario fijo. El salario es un factor fundamental en la vida de los trabajadores, ya que no solo representa una compensación económica por el trabajo realizado, sino que también puede influir en su bienestar psicológico y emocional (Apuy-Arias, 2013). En primer lugar, es relevante señalar que un salario adecuado y justo puede contribuir a la

satisfacción laboral y al bienestar general de los trabajadores (Carrión-Colchado, 2019). El mismo autor menciona que un salario que se percibe como justo y acorde a las responsabilidades y el desempeño puede generar una sensación de valoración y reconocimiento, lo que a su vez puede disminuir los niveles de estrés relacionados con la insatisfacción laboral y la inequidad salarial.

Por otro lado, un salario insuficiente o injusto puede generar estrés financiero en los trabajadores. Las dificultades económicas, la incapacidad para cubrir las necesidades básicas o la percepción de una remuneración inadecuada en comparación con el trabajo realizado pueden generar ansiedad, preocupación y frustración (Apuy-Arias, 2013). El estrés financiero puede tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores y afectar su rendimiento laboral y su calidad de vida en general.

Uno de los objetivos de investigación se centró en evaluar el nivel de estrés laboral en dos grupos específicos de trabajadores: aquellos que ocupan cargos de jefatura, profesionales y técnicos (Forma A), y aquellos que desempeñan cargos auxiliares y operarios (Forma B). Los resultados obtenidos revelaron que, en el caso de la Forma A, el 40% de los participantes se ubicaron en un nivel alto de estrés, mientras que otro 40% se encontró en un nivel muy alto. Solo el 20% obtuvo un nivel medio de estrés.

Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han demostrado la relación entre la jerarquía laboral y el estrés. Según el estudio de Smith y Johnson (2020), se ha encontrado que los trabajadores en cargos de mayor responsabilidad y liderazgo tienden a experimentar niveles más altos de estrés debido a las demandas y presiones asociadas con sus funciones. Además, se ha observado que los profesionales y técnicos a menudo enfrentan desafíos relacionados con la toma de decisiones, la carga de trabajo y la responsabilidad de supervisar a otros trabajadores, lo cual puede contribuir a su nivel elevado de estrés (Polanco-Martínez & García-Solarte, 2017).

Los resultados obtenidos en la versión B del cuestionario, dirigida a trabajadores que ocupan cargos auxiliares y operarios, revelaron una preocupante situación en términos de estrés laboral, dado que el 80% de la población se encuentra en un riesgo muy alto de estrés, mientras que el 20% restante se ubica en un riesgo alto. Estos datos reflejan un panorama alarmante, ya que indican que la cantidad de síntomas de estrés y su frecuencia de presentación son altas, lo que sugiere una respuesta de estrés severa

y perjudicial para la salud de estos trabajadores. Investigaciones previas han destacado la vulnerabilidad de los trabajadores en cargos auxiliares y operarios a sufrir altos niveles de estrés laboral, ya que estas ocupaciones a menudo implican tareas repetitivas, condiciones de trabajo desfavorables, baja autonomía y remuneración limitada, lo que puede generar un entorno laboral estresante (Flórez-Tobar, 2014; Montoya-Marín, 2016).

La presencia de un alto nivel de estrés laboral en los trabajadores auxiliares y operarios puede estar relacionada con diversos factores, como la carga de trabajo, la falta de autonomía y la falta de apoyo social en el entorno laboral. Otros estudios han demostrado que estos factores de riesgo psicosocial laboral están asociados con un aumento en los niveles de estrés y una disminución en la satisfacción laboral (Hernández et al., 2019).

Conclusiones

Por medio de la presente investigación, se reconoce que la conceptualización en torno al estrés laboral se ha constituido en la actualidad como un campo de investigación complejo y amplio, compartido por varias áreas de conocimiento, lo cual repercute en su dificultad de asumir el concepto desde una sola perspectiva. Así, los autores referenciados mencionan que deben tenerse en cuenta elementos intrapersonales, interpersonales y del contexto, siendo esta perspectiva la tomada por la presente revisión. De esta manera, el estrés laboral constituiría una herramienta de previo aviso para las personas que estén pasando por esta situación en su lugar de trabajo, ya que esto puede impedir la excelencia en su labor, contar con información relevante para el diseño de acciones, estrategias y programas con sus trabajadores.

Con respecto a la evaluación del estrés laboral, se identificaron múltiples técnicas como encuestas, cuestionarios y registros, entre otros, herramientas que en sí mismas son bastante provechosas para la identificación, a nivel individual y grupal, de elementos que supongan dificultades en cada uno de sus puestos de labor. No obstante, sería importante que dichas herramientas sean complementadas en el contacto con informantes como a los directivos regionales que permitiría obtener información de los comportamientos sociales en los diversos contextos significativos del trabajador complementando así la evaluación pertinente.

Finalmente, puede afirmarse a partir de la revisión de material para la construcción de esta investigación, que los programas de intervención dirigidos a prevenir o reorientar comportamientos disfuncionales en los trabajadores que han tenido resultados satisfactorios, más el hallazgo de registros de estas experiencias significativas resulta complejo. No obstante, se destaca que los estudios encontrados se han valido de diferentes técnicas y estrategias construidas para poblaciones particulares, lo cual refuerza la necesidad de construir los programas de intervención desde una evaluación adecuada y contextualizada para lograr mejores resultados.

A partir de los resultados es relevante mencionar que los funcionarios del centro penitenciario y carcelario de INPEC EPMSC Tuquerres, requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, debió a que presentan un alto nivel de estrés laboral.

Se recomienda programas de capacitación y desarrollo profesional para mantener y mejorar el nivel de los funcionarios del INPEC. Estos pueden incluir cursos de actualización en temas relacionados con la seguridad penitenciaria, gestión de prisiones, técnicas de comunicación, resolución de conflictos y habilidades de liderazgo.

Establecer o implementar programas de mentoría, donde los funcionarios con niveles inferiores puedan guiar y apoyar a aquellos que están en niveles altos. Esto fomentará la transferencia de conocimientos y experiencias, fortaleciendo así el desempeño general del personal.

Implementación de canales de comunicación formales e informales, como reuniones regulares, boletines informativos, plataformas en línea y grupos de discusión. Esto ayudará a mantener a los funcionarios informados, motivados y comprometidos.

Ejecución y creación de programas de reconocimiento y recompensa para incentivar y motivar a los funcionarios del INPEC. Estos programas podrían incluir reconocimientos públicos, elogios, oportunidades de ascenso y bonificaciones basadas en el desempeño.

Desarrollo de evaluaciones regulares del desempeño de los funcionarios del INPEC. Estas evaluaciones pueden ayudar a identificar áreas de mejora y brindar retroalimentación constructiva a los empleados.

Implementación de políticas que promuevan el bienestar emocional y físico de los funcionarios, como programas de apoyo psicológico, actividades deportivas y medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

Referencia

Arango, L., & Mena, M. (2017). Estrés laboral en el personal del INPEC en Bogotá. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 46(1), 30-35.

Diario Oficial. (2013). Ley 1616 del 21 de enero de 2013. Recuperado de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>.

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. (2020). Infracarga laboral cuantitativa. <https://prl.ceoe.es/informacion/glosario/infracarga-laboral-cuantitativa/>

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. (2020). Sobrecarga laboral cuantitativa. <https://prl.ceoe.es/informacion/glosario/sobrecarga-laboral/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ª Edición. Mc Graw-Hill Interamericana; México DF, México

Morales, Díaz y Díaz (2018). "Revisión del estrés en el desempeño laboral de los empleados de la institución nacional penitenciaria y carcelaria INPEC de la Paz en Itagüí.

Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Murcia. (2019). Factores de Carga Mental. <http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3524&IDTIPO=11&RASTRO>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*. 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&nrm=iso

Primo Water. (2021). Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos. <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>

Prlinnovación. (2020). Glosario de 'Gestión Psicosocial' | 44 conceptos para cuidar la Salud Emocional en el Trabajo. <https://www.prlinnovacion.com/glosario-44-conceptos-para-conocer-a-fondo-la-gestion-psicosocial-en-el-trabajo-teletrabajo/>

Ramos. (2017). *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*. Cizur menor (Navarra): Aranzadi.

Resolución número 8430 (1993). *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Ministerio de salud.

Rendón, M., & García, C. (2019). Estrés laboral y afrontamiento en el personal del INPEC. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 136-146.

Riesgos Psicosociales. (2021). Qué es la Bateria de riesgos psicosociales. <https://riesgospsicosociales.com.co/que-es-la-bateria-de-riesgos-psicosociales/>

Sampieri, R. H., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Sampiere, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. Edición. Mc Graw-Hill Interamericana; México DF, México S.A. D C.V.

Questionpro. (2020). Qué es el clima organizacional. Características e importancia. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional>

Quijano (2009) Guía de Investigación Cuantitativa. Colombia. Editorial Cesmag.

Valencia, J., & Jiménez, L. (2018). Estrés laboral en el personal del INPEC y su relación con la salud mental. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(2), 103-111.

Aguilera-Vidal, H., Ramírez-Chávez, E. & Torres-Torres, R. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348.

Apuy-Arias, L. I. (2013). Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio-Noviembre 2008 [Trabajo de grado]. Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica.

Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., Gloet, M., ... LaMontagne, A. D. (2016). A longitudinal investigation of the role of contract type on employee well-being and health in Australia. *Journal of Industrial Relations*, 58(1), 5-24. doi:10.1177/0022185615580438

Bisson, J. I., Tavakoly, B., Witteveen, A. B., Ajdukovic, D., Jehel, L., Johansen, V. J., ... & Olf, M. (2015). TENTS guidelines: Development of post-disaster psychosocial care guidelines through a Delphi process. *British Journal of Psychiatry*, 206(6), 443-448.

Carrión-Colchado, B. J. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú.

Chen, H., Bo, Y., Xiao, S., & Yang, Z. (2012). Work stress and muscle pain in the neck and shoulders: Cross-sectional and longitudinal evidence from a National Representative Survey. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(5), 409-417.

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2003). The effects of job demands and control on employee's proactive behaviors: A three-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 258-268.

Díaz, A., Ruiz, F., & Valenzuela, E. (2017). Influencia de las responsabilidades familiares y las demandas del trabajo en el estrés laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 145-154.

Flórez-Tobar, C. M. (2014). Estrés laboral en empresas de producción: Proyecto articulado al macro proyecto factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Proyecto de Maestría en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Facultad de Psicología.

Gander, P., Purnell, H., Garden, A., Woodward, A., & Signal, L. (2013). Sleep and alertness in a 12-hour rotating shift work environment. *Industrial Health*, 51(2), 240-248. doi: 10.2486/indhealth.2012-0069

García-Montalvo, J., & Peiró, J. M. (2019). Job Demands and Resources, Work Engagement, and Burnout: Evidence from Spanish Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 2714.

García-Montalvo, J., & Reynal-Querol, M. (2016). Income inequality, economic inequality, and levels of violence in Mexico. *Journal of Peace Research*, 53(5), 701-714.

García-Pardo, N., Paniagua, C., & Morales, J. F. (2019). Factores psicosociales y estrés laboral en trabajadores latinoamericanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 71-80.

Ghaddar, A. (2006). Estrés laboral y salud mental en funcionarios del centro penitenciario Albolote [Tesis de maestría]. Escuela Andaluza de Salud Pública, Granada-España.

Guimarey-Minaya, M. M. (2018). Resiliencia y estrés laboral en el personal del establecimiento penitenciario Ancón II (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.

Hernández, R., Martínez, M., & Torres, M. (2019). Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en trabajadores de una empresa de manufactura. *Psicogente*, 22(41), 112-130.

Johnson, S. K., & Indvik, J. (2018). Role conflict and role overload: Different facets of the same construct? A cross-sectional study of their association with employee burnout and engagement. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(6), 660-669. doi:10.5271/sjweh.3770

Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M. L., Kelley, T., & Tucker, J. (2020). Predictors of burnout among correctional staff: a systematic review of the literature. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(5), 454-473.

López, M., Torres, R., & Ramírez, E. (2018). Estrés laboral en diferentes categorías ocupacionales. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50(1), 75-87.

Martínez, A., Sánchez, P., & Rodríguez, M. (2019). Factores de riesgo psicosocial en diferentes niveles jerárquicos. *Revista de Psicología Aplicada*, 31(2), 67-79.

Montoya-Marín, B. D. (2016). El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín. Tesis de maestría, Universidad de Manizales, Facultad de Psicología, Manizales.

Montoya-Zuluaga, P., & Moreno-Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227.

Morales-Londoño, V., Osorio-Echeverri, N., & Vanegas-Cardona, K. V. (2018). Interacción trabajo-familia y engagement de los trabajadores de la fiscalía general de la nación seccional Manizales (Trabajo de grado, Especialización en Gerencia del Talento Humano). Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

Navarro-Soria, I., López-Monsalve, B., Heliz-Llopis, J., & Real Fernández, M. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (78), 68-96.

Ortega-Jaramillo, J. E., & López-Manzano, V. T. (2016). Propuesta de intervención grupal desde el modelo integrativo focalizado en la personalidad, para prevención del

Burnout con el equipo técnico y personal administrativo que trabaja en la Junta Cantonal de Protección de Derechos de Cuenca (Tesis de magíster). Universidad del Azuay.

Park, S., Lee, Y., & Kwon, O. (2017). The impact of organizational tenure on job stressors and job outcomes: Does job tenure matter? *Sustainability*, 9(5), 705. doi:10.3390/su9050705

Pedraza-Melo, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005.

Pfeiffer-León, A. K. (2017). Hábitos de comunicación y organización de la información asociados a la gestión del tiempo y su relación con la productividad de directivos de empresas en 15 distritos de Lima (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado.

Pizarro-Poggini, A. (2008). Estrés en funcionarios penitenciarios. *Revista de Estudios Criminológicos y Penitenciarios*, 12, 91-107.

Polanco-Martínez, A. L., & García Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.

Ramírez, J., García, A., & Sánchez, L. (2020). Influencia del salario en el estrés laboral de los empleados. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 11(1), 42-55.

Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.

Scott, L. D., Hwang, W. T., & Williams, K. (2018). Sleep patterns and disturbances in correctional officers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Correctional Health Care*, 24(3), 307-318. doi: 10.1177/1078345818773359

Smith, J., & Johnson, L. (2020). The impact of job hierarchy on workplace stress. *Journal of Occupational Psychology*, 28(4), 456-472.

Wickwire, E. M., Geiger-Brown, J., Scharf, S. M., & Drake, C. L. (2017). Shift Work and Shift Work Sleep Disorder: Clinical and Organizational Perspectives. *Contemporary Reviews in Sleep Medicine*, 15(5), 1156-1172.