

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL
CENTRO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE MEDIANA SEGURIDAD DE SANTA
ROSA DE VITERBO

PRESENTA:

ANGIE STEFANIA PINEDA OLAYA- CÓDIGO 100073788
JHON DAYRO GUERRERO RODRÍGUEZ- CÓDIGO 100222007
JULIANA PAOLA CLAVIJO RODRÍGUEZ- CÓDIGO 100236865
LUZ ESTHER DÍAZ SANDOVAL- CÓDIGO 100152681
NUBIA AMPARO SIZA SOTO- CÓDIGO 100100882

SUPERVISOR:

KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO, JUNIO 2022.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1.....	2
Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	3
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Marco teórico.	7
Marco Empírico.	10
Capítulo 3. Metodología.	11
Tipo y diseño de investigación.	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.	11
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.	12
Capítulo 4.....	13
Resultados.	13
Discusión.....	15
Conclusiones.	16
Limitaciones.....	17
Recomendaciones.	18
Referencias bibliográficas.....	20
Anexos.	25
Producto Multimedia:	35

Figura 1. *Niveles de estrés laboral en la empresa*13

Figura 2. *Promedio en porcentaje por factor del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS*.....14

Resumen.

La presente investigación hace referencia al estudio del estrés laboral y el bienestar y calidad de vida del personal femenino y masculino que labora en el área administrativa del establecimiento penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo). **Objetivo** (EstablecerCuál es la influencia del estrés laboral en el bienestar y calidad de vida del personal administrativo del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo). **Método** (Para realizar el presente estudio correlacional, se utilizó un enfoque cuantitativo, Para ello se aplicó el instrumento llamado “Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS”). **Resultados** (Se evidencia que la empresa presenta nivel de estrés en general en más de la mitad de los colaboradores de la organización, enseguida de un 29% de los colaboradores presentan niveles altos de estrés, el 14% un nivel intermedio de estrés y preocupantemente ninguno de los empleados de la empresa manejan niveles bajos de estrés). **Conclusiones** (Se pudo identificar que los niveles de estrés en la mayoría de las veces son ocasionados por Factores de territorio Organizacional, respaldo del grupo y falta de cohesión, los cuales son los mayores desencadenantes del estrés entre este grupo de trabajadores).

Palabras clave: Estrés, Calidad de vida, Desempeño laboral, Bienestar.

Capítulo 1.

Introducción.

La presente investigación hace referencia al estudio del estrés laboral y el bienestar y calidad de vida del personal femenino y masculino que labora en el área administrativa del establecimiento penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo, ubicado en el departamento de Boyacá, identificando inicialmente los signos que generan estrés y las variables que componen el bienestar y la calidad de vida laboral, a través de la implementación de un instrumento de medición (encuesta) método con enfoque cuantitativo.

Descripción del contexto general del tema.

El ministerio del Trabajo (Mintrabajo, 2019), en un diagnóstico que realizó en el año 2007 y 2013, manifiesta que dos de cada tres trabajadores públicos dijeron presentar de un 20 % a un 30% de estrés durante la jornada de trabajo, generando una alerta para implementar actividades que vele por la mejora del mismo, ya que el 43% de trabajadores estaban afectando su calidad de vida y bienestar personal.

Según Posada (2011) en su artículo La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos, el estrés laboral es una condición que está afectando al 35% de los trabajadores de Colombia, sin importar el tipo de trabajo, la falta de interés junto al daño físico y mental, están logrando un aumento del 60% en las afectaciones de bienestar y calidad de vida del trabajador y su entorno enmarca la problemática o necesidad, fundamentada en cifras y datos que permitan ver la magnitud del problema que se está tratando.

Planteamiento del problema

Indagando en el centro penitenciario y carcelario de Santa Rosa de Viterbo, por medio de comunicación directa de uno de los investigadores con el personal administrativo, dicho personal manifiesta que de manera frecuente presentan problemas u conflictos de índole laboral por temas relacionados con sobrecarga laboral, falta de comunicación asertiva donde se ven involucrados compañeros de trabajo y jefes de dependencia, lo cual les genera estrés laboral y afectación en su calidad de vida, de esta manera se plantea la siguiente pregunta de investigación..

Pregunta de investigación.

¿Cuál es la influencia del estrés laboral en el bienestar y calidad de vida del personal administrativo del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo?

Objetivo general.

Establecer Cuál es la influencia del estrés laboral en el bienestar y calidad de vida del personal administrativo del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo.

Objetivos específicos.

- Aplicar un instrumento estandarizado para determinar el estrés laboral de los trabajadores.
- Identificar signos de estrés del personal administrativo como determinante del rendimiento en sus actividades.
- Describir que factores del estrés son más recurrentes y causan mayor afectación en los trabajadores.

Justificación.

Esta investigación surge por la necesidad estudiar y conocer la relación del estrés laboral y bienestar y calidad de vida del personal administrativo del centro penitenciario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo tal como ellos lo manifiestan, y debido a que se ha evidenciado, una problemática de bienestar, relacionada con el estrés laboral en este centro penitenciario, el estudio proporcionará información relevante y útil que ayude a identificar qué tipo de actividades generan estresores en este personal, permitiendo que se vea afectada su bienestar y calidad de vida, además va a permitir obtener información relacionadas con la afectación del estrés en el la calidad de vida del personal administrativo de esta institución. Es de conocimiento de la mayoría de los trabajadores en Colombia, que el Ministerio de Protección Social afrontó la problemática del estrés exigiendo planes y programas para la caracterización, evaluación, prevención e intervención, porque es calificado como un factor de riesgo psicosocial y promotor de enfermedades profesionales. (Ley 1616, 2013). Debido a que el estrés laboral es una de las primordiales fuentes de quejas por parte de los empleados en Colombia.

La presente investigación se realiza por la importancia de equiparar de qué forma el estrés influye en el bienestar y calidad de vida del personal administrativo del centro penitenciario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo, y así poder encontrar herramientas que ayuden a la prevención, tratamiento y control para mejorar la calidad de vida de este personal, debido a que este malestar puede influir en el rendimiento a nivel laboral, en las relaciones interpersonales y la calidad de vida de las personas y ante la problemática planteada, los efectos psicológicos que pueden desencadenar en un trabajador generando malestar y afectando su bienestar.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

El estrés es considerado una enfermedad de la salud, que afecta enormemente la calidad de vida y a los seres humanos en general. Si se tiene en cuenta las responsabilidades asignadas a los trabajadores, el trato y horarios, pueden ser desencadenantes de estrés, el cual se puede convertir en estrés laboral afectando así la calidad de vida. (Ruiz Co, 2004)

Conjuntamente relacionado con la calidad de vida laboral se encuentra el término burnout, que aparece en numerosas definiciones y modelos teóricos. Freudenberger lo definió como la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surge especialmente en aquellos que se dedican a profesiones donde existe una implicación emocional con las personas a las que prestan sus servicios. (Pérez, J. P. 2020).

Marco conceptual.

Estrés:

El concepto estrés fue acuñado por Hans Selye en (1936), quien lo define como un síntoma general de adaptación. En cualquier situación que el cuerpo de un humano se vea sometido a algo que le genere presión, se verá sometido a estrés en este caso una persona presionada en su trabajo vivirá bajo este síntoma.

Estrés Laboral

Como señala Duran (2010) el estrés laboral es básicamente: “Una respuesta adaptativa: una reacción individual del trabajador/a ante una situación relacionada con su trabajo, percibida y valorada como un desafío o reto positivo, o como amenazante o dañina, a partir de la relación entre las demandas laborales y los recursos necesarios para atenderla”. De lo anterior podemos deducir, que no todos los trabajadores afrontan el estrés de la misma manera, unos se enferman otros no debido a l manera de afrontar situaciones.

El estrés se ha convertido en uno de los temas más estudiados y abordados en el ámbito de las organizaciones; en América Latina en general, es considerado como uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores, por lo tanto, el contar con una buena gestión y un orden en la parte laboral puede proteger al personal del estrés en sus actividades profesionales (Urrego, 2016).

Aquí cabe resaltar que por parte de recurso humanos es recomendable hacer campañas preventivas, para poder afrontar lo que posteriormente pueda llegar a suceder más adelante con algún personal, no con todos. Investigando las causas que ocasionan el inicio y mantenimiento del estrés laboral, se pueden entender tales como “estresores”. Este término ha evolucionado durante las últimas décadas y más intensamente durante los últimos años, pasando por distintos términos como estresores, factores de estrés, factores psicosociales y hasta hoy en día que se denominan factores de riesgo psicosocial. (OIT, 2016). En algunos casos se puede llamar así factores psicosociales, ya que la salud mental del trabajador se verá afectada a raíz del malestar ocasionado puede ser por presión en el trabajo o por no cumplimiento de tareas.

Desde el punto de vista epidemiológico, el estrés laboral es considerado en la Unión Europea como el segundo problema de salud más frecuente, después de los trastornos musculo esqueléticos. El coste económico anual del estrés laboral en Europa se ha llegado a cifrar en torno a los 20.000 millones de euros y en EE. UU. hasta 150.000 millones de dólares. En Colombia el más reciente informe de la Encuesta Nacional de condiciones de Salud y Trabajo en el sistema de riesgos Laborales se determinó que entre el 20 % y 33 % de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés. Teniendo en cuenta estos datos estadísticos, se estaría hablando de altos niveles, afectando la salud de este personal.

Calidad de vida en el trabajo:

La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que

resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul,2012). La calidad de vida laboral, debe ser el objetivo principal de las oficinas de recursos humanos, teniendo una relación implícita como el clima laboral positivo. Así, de esta manera se evitarían riesgos laborales a nivel de salud mental.

Riesgos Laborales:

El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia y la valían adquieren un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores.

El estrés laboral, relacionado con la calidad de vida en cualquier ámbito laboral es importante, tanto para el rendimiento laboral, como para el buen clima laboral, y para la salud mental de la persona. Si se toman correctivos a tiempo, y si el trabajador lo manifiesta. Se estaría hablando de prevención, la cual hoy día es más importante que tratar la enfermedad.

Marco teórico.

Vidal Lacosta (2019) refiere, que para comprender mejor la definición de estrés laboral es importante tener en cuenta algunas definiciones científicas, el estrés laboral es de carácter situacional significa que el nivel del mismo depende del ambiente o condiciones de trabajo, posee diferencias y características individuales, el nivel del mismo depende de

los medios psicológicos que posee la persona para enfrentarlo, el estrés puede reducirse o aumentar dependiendo de los cambios tanto en las mejoras de las condiciones de trabajo como los recursos y el ingenio del trabajador; a partir de una mirada científica el estrés laboral es un componente de riesgo para la salud, pero no es una padecimiento, solo si persiste intensamente puede llegar a ser nocivo puede desencadenar problemas psicológicos, trastornos musculo esqueléticos y enfermedades gastrointestinales.

Por otro lado puede conllevar a entorpecer los resultados de producción de la empresa y generar deterioro social; pero también dependiendo de las condiciones puede traer desenlaces beneficiosos, ya que la tensión en cierta medida le sirve al trabajador para mantenerse alerta permitiéndole aprender y conseguir los objetivos con gran motivación (eustress), pero si esta tensión aumenta excesivamente y se mantiene continuamente restringe en el trabajador su capacidad de respuesta (Distress), como señaló Selye (1956), “conviene distinguir el estrés positivo o «eustress» del negativo o «distress»”.(p.37).

Durante medio siglo las investigaciones sobre el estrés se mantienen en supuestos con grandes limitaciones, se ha basado en las implicaciones negativas en la salud y bienestar, por otro lado este fenómeno ha sido estudiado de manera individual es decir entre “la persona y el trabajo” prestando un mínimo de atención al fenómeno colectivo, en varios casos las causas de estrés no pueden ser controladas por el individuo ya que están inmersos los procesos, aspectos psicosociales y estructurales de la organización siendo obligación de la misma neutralizar y estudiar el estrés como un fenómeno construido socialmente, en el que principalmente influyen las estructuras de poder. Vidal lacosta (2019).

Según Gómez (2010) diseñó, construyó y validó un cuestionario para evaluar la CVL, percibida en organizaciones colombianas desde la teoría de respuesta al ítem (TRI) modelo de un parámetro de Rasch, tomando como base conceptual la propuesta de Walton (1973). El investigador reportó que la CVL se mide a través de 8 dimensiones que son: compensación y beneficios, condiciones del ambiente y del trabajo, naturaleza de la tarea,

desarrollo y seguridad laboral, democracia organizacional, derechos fundamentales, equilibrio laboral y relevancia social del trabajo. Otros estudios prueban que las condiciones de trabajo afectan la satisfacción laboral que percibe el empleado, evaluado por factores como ausencia de autonomía, contenido del trabajo, violencia laboral, discriminación, ritmo de trabajo, salario, entre otros (Khan, Riaz y Rashid, 2011, p.48)

Según Jaramillo et al. (2020) concluye que, pese a que existen múltiples enfoques sobre CVL, sobresalen dos, el primero como características objetivas, del ambiente y el segundo con características subjetivas, como el estado psicológico como resultado del trabajo. Desde la perspectiva objetiva tiene su esencia en el ascenso de la calidad de vida laboral a través del logro de objetivos organizacionales. Hace referencia a condiciones físicas, organización del trabajo, contenido del puesto, horario laboral, salario, seguridad en el trabajo, entre otros, los cuales contribuyen a lograr una mayor productividad y efectividad de las empresas (Segurado y Agulló, 2002). Por su parte, la perspectiva psicológica o subjetiva se enfoca en el bienestar, la satisfacción y la salud de los trabajadores, hacia los cuales muestra mayor interés, incluso antepone los intereses individuales sobre los organizacionales (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002).

Pairó (1991) menciona algunas acciones que generan estrés laboral tales como: factores propio del trabajo, como tensión y condiciones físicas que tiene que ver con aspectos cualitativos y cuantitativos; en cuanto al desempeño de roles: falta de claridad de desempeño, responsabilidad sobre otros, poca participación en los aspectos relevantes de la organización, falta de apoyo de los directivos; por otro lado, las relaciones interpersonales en el trabajo que involucran a todo el personal desde el rango más alto hasta el más bajo; factores relacionados con la profesión es decir por ejemplo, cuando el desempeño de las funciones no concuerda con el puesto asignado; factores que involucran la estructura y el clima organizacional el cual tiene que ver con restricción en las conductas, poca participación de los colaboradores, falta de autonomía y supervisión nula; por último, factores externos que tienen que ver con afectaciones a la familia como problemas económicos, crisis emocionales etc.

Marco Empírico.

En estudio para el 2022, en la ciudad de Manizales en Colombia, se efectuó estudio en la totalidad de los funcionarios de penitenciaria, para establecer la relación entre la salud mental y el burnout, a través de diseño cuantitativo no experimental descriptivo-correlacional, empleando los instrumentos; Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario General de salud de Goldberg GQH-12, evidenciándose un notable cansancio emocional en el personal, lo cual genera la despersonalización para hacer frente al malestar psicológico que en el personal femenino es más alto que en los hombres, mientras que el síndrome de Burnout tuvo una mayor prevalencia en el personal masculino, y en los dos casos las puntuaciones superan el 50%, por lo que se recomienda el establecimiento de un programa de salud mental y de seguridad en el trabajo, que comprenda el periodo de formación de los funcionarios (Idárraga, 2022).

En estudio para 2020, en Combita, Boyacá en Colombia, en muestra poblacional de personal de colaboradores en centro penitenciario se evaluó el ambiente laboral, en relación a la problemática de sobrecarga laboral, donde se hace una recolección de información y análisis de las cuentas, para conocer el nivel de satisfacción del personal, determinándose la inconformidad de los colaboradores con los rangos superiores o supervisores, sea por; sobrecarga laboral, baja remuneración entre otros aspectos, que dentro del proyecto investigativo, contemplaron la creación y aplicación de estrategias para de mejoramiento de y desarrollo de capacidades en relación a aspectos que impacten en la motivación y productividad, tales como; la comunicación, y el estilo de liderazgo (Macias & Medina, 2020).

Bajo la perspectiva que nos ofrece este estudio se puede observar como la calidad de vida laboral es impactada cuando no se ofrecen los recursos de apoyo y orientación psicosocial y de cultura de la higiene en salud mental, con lo cual, el estrés y la carga laboral excede la capacidad con el tiempo de los funcionarios y personal administrativo y operativo en las cárceles. (Arroyo & Lacal, P. 2020).

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Para realizar el reciente estudio correlacional, sobre el estrés laboral y cómo perturba el bienestar y calidad de vida de los trabajadores, se utilizó un enfoque cuantitativo con el propósito de obtener pesquisa relevante sobre el estrés laboral y las derivaciones del mismo en el desempeño del personal administrativo del centro penitenciario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo.

Participantes.

Se realizó un muestreo no probabilístico, en donde se seleccionaron quince (15) trabajadores del área administrativa del centro penitenciario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo, los cuales se encuentran entre los treinta (30) y sesenta (60) años de edad, género masculino y femenino, formación académica que sea técnicos, tecnólogos o estudios superiores, antigüedad de tiempo de trabajo en el centro penitenciario mínimo un año y jornada laboral diurna. En cuanto a los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta que fueran trabajadores activos del centro penitenciario y que presentaran síntomas de estrés laboral por el trabajo que ejercen. No se tuvo criterio de exclusión en cuenta para esta investigación.

Instrumentos de recolección de datos.

Según Lizet (2016) , Para medir el nivel de estrés laboral, Se utilizó el Cuestionario sobre Estrés laboral de la OIT-OMS (Ver Anexo 1), el cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura

organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional. Para cada pregunta, se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, según la escala: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Las respuestas de cada ítem se agrupan en diferentes estresores laborales, de tal manera que el cuestionario permite identificar 7 factores diferentes.

Estrategia del análisis de datos.

Las estrategias de análisis de datos utilizados para la recolección de las respuestas y resultados obtenidos en el estudio, teniendo en cuenta su enfoque cuantitativo, fue la herramienta de Google Formularios, donde se transcribió la “Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS”, permitiéndonos obtener las respuestas individuales y grupales de cada uno de los ítems, los gráficos generales y la posibilidad de generar un Excel con la información necesaria para el análisis y recolecciones de datos adicionales, y así identificar las variables delimitadas en el estudio.

Consideraciones éticas.

De conformidad con los principios señalados en la Declaración de Helsinki y en la resolución 8430 de Octubre 4 de 1993, de acuerdo con los artículos 10 y 11, la presente investigación y de acuerdo al reglamento se clasifica como una investigación sin riesgo, teniendo en cuenta la ley 1090 de 2006 el cual “se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones”, cumpliendo a cabalidad con los artículos 9,10 y 11. La presente investigación se realizó con fines académicos y únicamente con el consentimiento informado. Los participantes tienen el derecho a abstenerse en responder o desistir de su intervención cuando lo consideren necesario, En el estudio se mantendrá la confidencialidad, la privacidad, la dignidad y el valor del individuo. Se proporcionará la información de los resultados, cuando este sea de interés por parte del o los participantes y/o representantes legales.

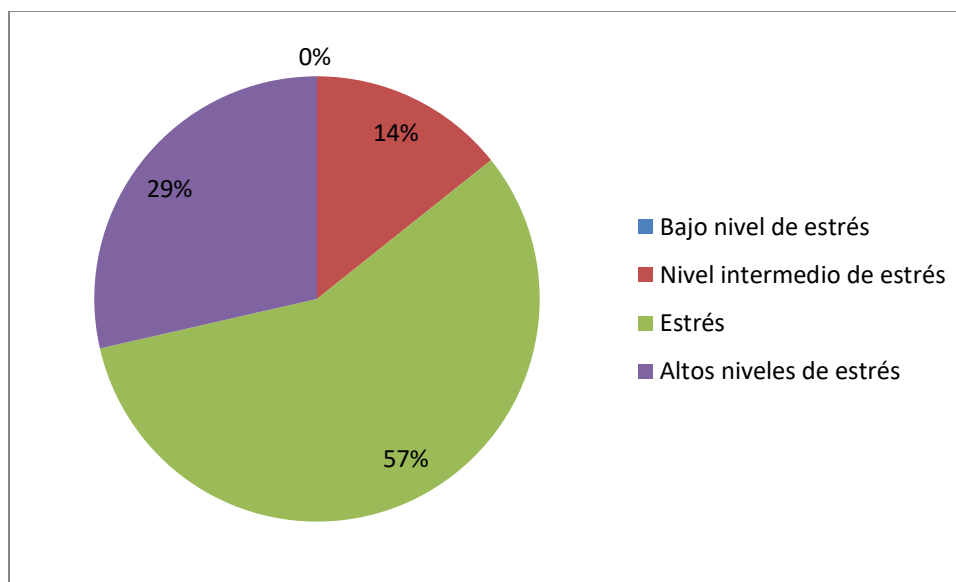
Capítulo 4.

Resultados.

Los siguientes resultados corresponden a la participación de 15 colaboradores del área administrativos del Centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo, de los cuales el 80% de los trabajadores son mujeres y el 20% hombres. El grado de escolaridad de los evaluados corresponde a un 47% de personal profesional, el 13% ha realizado especialización, 13% tecnólogo, 13% técnicos y un 12% tienen maestría o son solo bachilleres.

Figura 1.

Niveles de estrés laboral en la empresa.

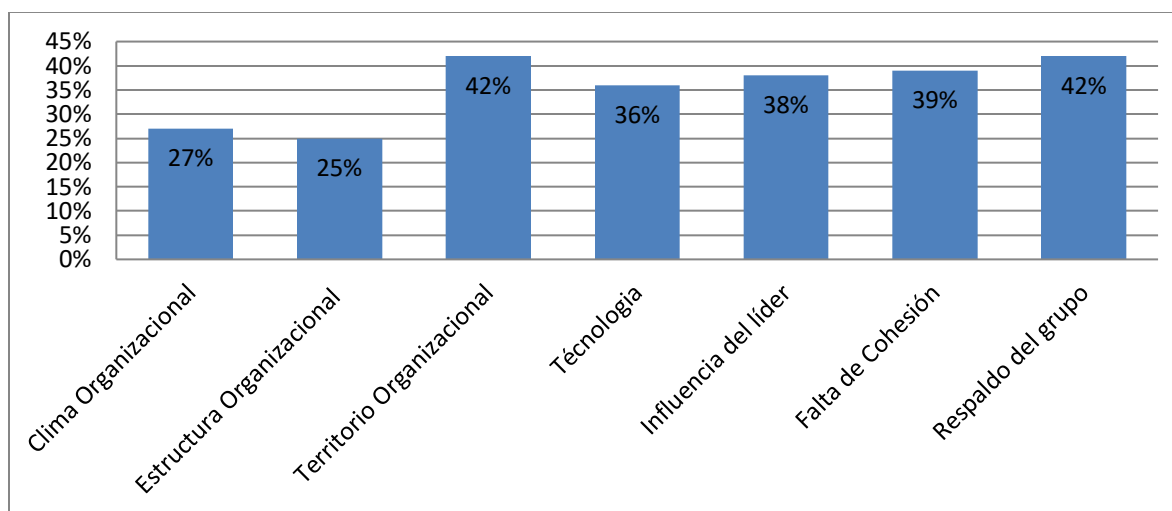


Se evidencia que el centro carcelario presenta nivel de estrés en general en más de la mitad de los colaboradores de la organización, enseguida de un 29% de los colaboradores presentan niveles altos de estrés, el 14% un nivel intermedio de estrés y preocupantemente ninguno de los trabajadores del centro carcelario manejan niveles bajos de estrés. Identificando que la organización está en un constante nivel de estrés laboral afectando el bienestar y calidad de vida del personal.

Esta encuesta evaluó los siguientes ítems: Clima Organizacional, Estructura organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo; donde se obtuvo los siguientes resultados:

Figura 2.

Promedio en porcentaje por factor del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS



El gráfico anterior son los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario de estrés laboral, donde se idéntica que los factores de: Territorio Organizacional, Respaldo del grupo y Falta de cohesión, representan los porcentajes más altos, ya que estos ítems se exhiben con mayor reiteración dentro del centro carcelario. Es decir que dichos factores podrían ser considerados como los primordiales desencadenantes de estrés en la organización.

Donde se evidencia un menor porcentaje fue en el factor de Estructura Organizacional, este valor indica que los trabajadores del centro carcelario tienen pocas posibilidades de estresarse con aspectos relacionados con los informes, control sobre su trabajo, la cantidad de papeleo que manejan y frente a la estructura de mando que maneja la organización. La importancia de los siete (7) factores evaluados favorecen positivamente a la organización, ya que permite generar planes de acción en los aspectos que se deben trabajar para disminuir los niveles de estrés en los colaboradores.

Discusión.

Los resultados encontrados en el presente estudio, referente a la influencia del estrés laboral en el bienestar y calidad de vida del personal administrativo del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo, muestran que en general, que personal administrativo en su mayoría sufren de estrés, un porcentaje alto de la población presenta altos niveles de estrés, siendo los factores generadores la falta de cohesión, respaldo del grupo y territorio organizacional, los cuales concuerdan con lo dicho por Vidal Lacosta (2019) quien refiere que, Durante medio siglo las investigaciones sobre el estrés se mantienen en supuestos con grandes limitaciones, se ha basado en las implicaciones negativas en la salud y bienestar, por otro lado este fenómeno ha sido estudiado de manera individual es decir entre “la persona y el trabajo” prestando un mínimo de atención al fenómeno colectivo, en varios casos las causas de estrés no pueden ser controladas por el individuo ya que están inmersos los procesos, aspectos psicosociales y estructurales de la organización siendo obligación de la misma neutralizar y estudiar el estrés como un fenómeno construido socialmente, en el que principalmente influyen las estructuras de poder.

Los resultados de la presente investigación muestran como lo menciona (Khan, Riaz y Rashid, 2011, p.48) en otros estudios que las condiciones de trabajo afectan la satisfacción laboral que percibe el empleado, evaluado por factores como ausencia de autonomía, contenido del trabajo, violencia laboral, discriminación, ritmo de trabajo, salario, entre otros. Sin duda alguna, los factores que desencadenan estrés en el personal administrativo son también condiciones de trabajo negativas que afectan la satisfacción de los trabajadores. es importante tener en cuenta a Selye (1956) quien señala, que la tensión en cierta medida le sirve al trabajador para mantenerse alerta permitiéndole aprender y conseguir los objetivos con gran motivación (eustress), pero en cambio si esta tensión aumenta excesivamente y se mantiene continuamente restringe en el trabajador su capacidad de respuesta causando (Distress -estrés perjudicial). Se puede decir entonces, que en este caso la población objeto de estudio experimenta continuamente Distress o estrés imposibilitando el autocontrol, Debido a que los factores que más generan estrés en los

trabajadores penitenciarios, tienen un enfoque colectivo, pues tienen que ver con el desarrollo del trabajo en equipo y su desarrollo no depende de un solo individuo.

Por último, Jaramillo et al. (2020) concluye que, pese a que existen múltiples enfoques sobre calidad de vida laboral (CVL), sobresalen dos, el primero como características objetivas, del ambiente y el segundo con características subjetivas, como el estado psicológico resultado del trabajo. Por su parte, la perspectiva psicológica o subjetiva se enfoca en el bienestar, la satisfacción y la salud de los trabajadores, hacia los cuales muestra mayor interés, incluso antepone los intereses individuales sobre los organizacionales (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002). Con base en lo anterior es importante que el establecimiento penitenciario desde su dirección fortalezca y profundice el enfoque subjetivo en sus trabajadores en aras de recuperar el bienestar y la satisfacción de los mismos.

Conclusiones.

En conclusión, de acuerdo con el instrumento aplicado a la población se puede evidenciar, según la investigación que un porcentaje alto de trabajadores del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo presentan niveles de estrés en más de la mitad de ellos, esto, según los resultados presentan niveles de estrés altos y medio, dando a conocer así, la influencia que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida y el bienestar del trabajador viendo afectado su diario vivir. Se pudo identificar que los niveles de estrés en la mayoría de las veces son ocasionados por Factores de territorio Organizacional, respaldo del grupo y falta de cohesión, los cuales son los mayores desencadenantes del estrés entre este grupo de trabajadores

Además, se pudo identificar que las variables que componen la calidad de vida de los trabajadores son las siguientes: en estructura organizacional, ya que este valor da cuenta que los trabajadores poco se estresan, de esta manera se puede decir que aquí obtienen Calidad de vida y bienestar en su trabajo porque no les produce estrés al realizar sus actividades.

Es necesario abordar la presente investigación como una Problemática de salud, ya que afecta la Calidad de vida y bienestar no solo de los trabajadores del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo, sino a la gran mayoría de personal trabajador de muchas empresas, qué se ve afectado por estrés laboral. La disminución de los costos de la patología y una administración eficiente de los recursos: Priorizar el control, la regulación y la prevención del riesgo. Programas de intervención de asistencia al empleado. (Mingote Adam & del pino Cuadrado, 2011)

Por lo tanto, es preciso que desde la parte de talento humano, se generen protocolos de prevención para el manejo de estrés, para ello se debe trabajar en un entorno laboral saludable, tratando de mejorar las actividades laborales que generan este malestar, teniendo en cuenta los siete factores evaluados, ya que estos favorecen la organización de forma positiva con planes a ejecutar para prevenir niveles de estrés en los trabajadores, el cual más adelante si no se logra evitar traerá consecuencias poco favorables para el rendimientos del trabajador y de la empresa en general.

Limitaciones.

La limitación que deriva en este estudio está dada porque, se esperaba mayor participación por parte del personal administrativo de los centros carcelarios, aunque se les explico los términos y condiciones de confidencialidad, la encuesta se vio limitada frente al número de colaboradores, por lo cual se esperaba una mayor participación con el fin de indagar y profundizar en los resultados obtenidos, ya que se quedó una gran parte de funcionarios a nivel de establecimientos sin información recopilada, ya que los participantes de estas entidades carcelarias son gran cantidad y se necesitaría un estudio u investigación con mayores recursos logísticos, financieros y humanos para establecer el estrés en personal administrativo de centros carcelarios.

Por la normatividad vigente en materia de pandemia y que en muchas instituciones las reuniones son limitadas, las investigaciones u estudios que se desarrollan en cualquier

tipo de materia no da esa percepción de que sea tan eficaz, ya que no se puede observar y analizar de forma presencial las actitudes de las personas y relacionarse con las mismas, esta situación da una sensación de error involuntario al estudio o investigación a desarrollar, ya que la forma más adecuada de poder recopilar datos es de forma virtual y con esto no tenemos certeza que la persona esté desarrollando las instrucciones de los instrumentos en forma correcta y esto deja la sensación de error involuntario sobre los análisis de los resultados. Igualmente tener que realizar todas las encuestas de manera virtual no les da a los investigadores ese toque de experiencia al confrontar a los encuestados y mirar la actitud que demuestran ante la aplicación de del cuestionario sobre Estrés laboral de la OIT-OMS.

Recomendaciones.

Inicialmente, en parte a los aspectos demográficos, es posible establecer la necesidad de equilibrar la participación y el liderazgo del personal de colaboradores masculinos, con la creación de espacios y eventos que permitan su integración e inclusión equitativa al Centro Penitenciario y Carcelario, en cuanto este segmento de la población de colaboradores equivale a una representación del 20% de la población total de colaboradores en comparación al personal femenino, con lo cual, la necesidad de establecer roles acordes al género será desde un enfoque complementario y no de oposición, mientras se reconozca la importancia para la organización, desde esta y desde sus miembros, como una manera de validar su identidad y cualidades, como individuos y como grupos específicos. Es posible que la cuestión crítica sea más un problema de juicio que de prueba empírica (Unger, 1997: 27).

En el dimensionamiento del ambiente laboral en el contexto de la prestación del servicio de seguridad en cárceles, es posible establecer dos grupos de análisis como propuesta de intervención, el primero comprende la necesidad de establecer una estrategia estructural o funcionalista (estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología), pues ya Litwin y Stringercitado (2008), mencionaban a la estructura como una de las propiedades fundamentales para influir y determinar la imagen de los

colaboradores y directivos con respecto a la normativa y al ambiente de trabajo, con lo que queda claro la necesidad de emplear iniciativas con énfasis en la construcción de un ambiente más flexible y menos rígido, de tal forma, que se recomienda la consolidación de un sistema abierto en el liderazgo y establecimiento de dinámicas en torno a grupos y a la integración de las distintas unidades, así como el incentivo del personal hacia la participación abierta en la solución de problemas y propuestas con respecto a las problemáticas que puedan acontecer dentro y fuera del Centro Penitenciario y Carcelario Santa Rosa de Viterbo. Siendo que autores como Taguiri (1968) ya mencionaban el cambio paulatino de los colaboradores en sus emociones e intereses, como consecuencia de la influencia de la organización con el paso del tiempo.

Finalmente, el segundo grupo de acciones, corresponde a establecer un comunicación activa/asertiva perceptual o gestáltica (influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, clima organizacional), con lo cual, se valida lo expresado por Chiavenato (1994) sobre la necesidad de auto realizarse para cubrir la pirámide de Maslow, y al mismo tiempo para mantener la motivación en ambientes vitales para la sociedad, como el laboral, por lo que las recomendaciones corresponden a la fijación de estándares y recompensas en tanto el personal y cada unidad permanezcan activos en propuestas de mejoramiento de la comunicación y el trabajo en equipo, así como en la generación de indicadores fijos a cumplir para evaluar aspectos, como; incidentes personales entre colaboradores, ausencias, rotación de personal, grado de satisfacción en el trabajo en equipo, grado de satisfacción con el lugar de trabajo, todo lo anterior, partiendo de una Psicología Positiva que comprenda la bilateralidad entre entidad y empleados, y el desarrollo organizacional, con; conciencia emocional, buen humor e identificación como equipo. Por otra parte, es importante considerar que el clima organizacional afecta a procesos organizacionales y psicológicos, e influye en la productividad, en la satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores (Cárdenas, Arciniegas & Barrera, 2009).

Referencias bibliográficas

- Barrio, J.A., & Arce, A., & Ruiz, I., & García, M.R. (2006). EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1),37-48.[fecha de Consulta 21 de Mayo de 2022]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Bruges, D. P., López, D. D., & Socarrás, C. A. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
- Burgos Galvis, A. P., & Ruíz Quintero, L. M. (2013). Descripción de los estilos de vida y la calidad de vida del personal de custodia y vigilancia, del establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Girón. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/155>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.<https://elibro.net/es/ereader/poligran/171633?page=2>
- Carrasco Páez, J. L. (2021). Revisión documental de investigaciones sobre la relación entre estrés y rendimiento laboral de los años 2010 a 2019. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2136>

- Chiang Vega, Maria Margarita, Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo, & Rivas Escobar, Pedro Alfonso. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Gómez, A. M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/171633?page=70>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=
- Jaramillo Naranjo, O. Martínez Buelvas, L. & Gamarra Amarís, O. (2020). Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: análisis de factores determinantes. Universidad del Norte. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/171633?page=1>
- Khan, N. S., Riaz, A., & Rashid, M. (2011). The Impact of Work Content, Working Conditions, Career Growth on Employee Motivation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(3), 1428-1434. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/171633?page=48>
- Lizeth Paredes Alfaro. (2016). Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía.Ltda. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>

- Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653. <http://www.rieoei.org/deloslectores/>
- Martel, J. y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation af a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4> <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4> [[Links](#)]
- Mintrabajo, (2019). *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo*. El empleo de todos, Mintrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history, and current changes. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
- OIT-OMS. Factores Psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, 9a reunión; 18-24 sep 1984; Ginebra, Suiza. Ginebra: OIT; 1986. (Seguridad, higiene y Medicina del Trabajo; 56). <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11516/214421444665>

- Peiró JM. Psicología de la organización. Madrid: UNED; 1991. Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/113362?page=166>
- Posada, E. (2011). *La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos*. Rev CES Salud Pública 2011; 2 (1): 66-73. Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Proaño Villacrés, D. P. (2015). Como el estrés laboral incide en el desempeño de los conductores de transporte de carga pesada Transhercules (Bachelor's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7501>
- Sánchez Mosquera, D. F., Trejos Betancur, J. J., & Palomeque Valencia, J. C. (2020). El estrés laboral y el desempeño en las organizaciones (Doctoral dissertation, Universidad de Santiago de Cali). <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4793>
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social Pshicothema, 14(4), 828-836. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/171633?page=1>
- Selye H. The stress of life. New York: McGraw Hill; 1956. Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención.. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/113362?page=161>
- Suárez, C. (2018). Resiliencia y estrés laboral en el personal del establecimiento penitenciario Ancón II, 2017. <https://docplayer.es/205888764-Resiliencia-y-estres-laboral-en-el-personal-del-establecimiento-penitenciario-ancon-ii-2017.html>

Resolución 8430 de 1993. Ministerio de Salud. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 4 de Octubre de 1993. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/113362?page=1>

Walton, R. (1973) Quality of working life: what is it?, Sloan Management Review, 15(1), <https://elibro.net/es/ereader/poligran/171633?page=72>

Anexos.

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO INSTITUCIÓN EDUCATIVA	MEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Estrés Laboral Y Calidad De Vida Del Personal Administrativo Del Centro Penitenciario Y Carcelario De Mediana Seguridad De Santa Rosa De Viterbo

Investigadores: Angie Stefania Pineda Olaya, Jhon Dayro Guerrero Rodríguez, Juliana Paola Clavijo Rodríguez, Luz Esther Díaz Sandoval, Nubia Amparo Siza Soto

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de santa rosa de Viterbo, El objetivo general de el Plan de Mejora es Conocer cuál es la influencia del estrés laboral en el bienestar y calidad de vida del personal administrativo del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 POLI POLITECNICO GRANCOLOMBIANO UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA	MEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24-05-2022

Yo Fanny Doris Forero identificado con C.C. 23492939 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Proyecto de práctica II, investigación aplicada "estrés laboral y Calidad de vida laboral del personal administrativo"", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE:

C.C.:

Fanny Forero
Fanny Forero
23492939

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO UNIVERSIDAD DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24-05-2022

Yo Maria Adriana Correa Dominguez identificado con C.C. 35.252.328 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano denominada "Proyecto Práctica II. "Factores Laboral y Calidad de Vida Laboral del personal administrativo del GPMSCS P. Viterbo"", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Maria Adriana Correa D.

NOMBRE: Maria Adriana Correa D.

C.C.: 35.252.328 fggé

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO UNIVERSIDAD POLITÉCNICA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24-05-2022

Yo Efigenia Pinto Morales identificado con C.C. 24047928 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Proyecto Práctica II " estrés laboral y calidad de vida laboral del personal administrativo del EPMSC-SR-Viterbo "", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Efigenia Pinto Morales

NOMBRE: Efigenia Pinto Morales

C.C.: 24047928 Sta. Rosa V.

 POLI INSTITUCIÓN DE LA RUA ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24-05-22

Yo Olga Maria Velasquez Robayo identificado con C.C. 46680932 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Proyecto Práctico II 'Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral del Personal Administrativo del ERMOC de Virito'", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma]

NOMBRE: Olga Maria Velasquez

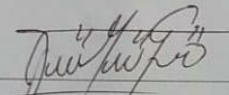
C.C.: 46680932

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE COLOMBIA	HOMBROS DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24.05.2022

Yo Javier Mauricio Sierra Gaitán identificado con C.C. 13686332 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Proyecto Práctica II Estrés Laboral y Calidad de vida laboral del personal administrativo del EPMSC-SR Viterbo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Javier Mauricio Sierra Gaitán

C.C.: 13686332

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE COLOMBIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24-08-2022

Yo ELBA LUZ CRISTIANHO ACOSTA identificado con C.C. 24 048 618 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Proyecto Práctica II, estrés laboral y calidad de vida laboral del personal administrativo del EPMSC-SE Viterbo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

Elba Luz Cristianho Acosta

NOMBRE: ELBA LUZ CRISTIANHO ACOSTA

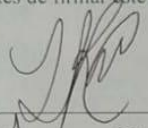
C.C.: 24.048.618

 POLI INSTITUTO POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO INSTITUTO PARA LOS GRAN COLOMBIANOS	VICERRECTOR DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 24-0

Yo Jessia Rodríguez Concedor identificado con C.C. 1049629353 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano denominada "Proyecto Práctica II: estrés laboral y Calidad de vida laboral" del personal administrativo del CPMSC-SR/Vitebo, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Jessia Rodríguez

C.C.: 1049629353

Anexo 2: Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Sexo:			Edad:					
Estado civil:			Nivel de estudios:					
Cargo:			Sucursal:					
INSTRUCCIONES								
El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: <i>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.</i> <i>2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.</i> <i>3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.</i> <i>4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.</i> <i>5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.</i> <i>6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.</i> <i>7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</i>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							

8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

FACTOR	ITEMS
Respaldo del grupo	8, 19, 23
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17
Territorio organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4, 14, 25
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
Clima organizacional	1, 10, 11, 20

NIVEL DE ESTRES	SUMATORIA
Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfJliDdAT0gcBv0qr0T2HQHhYkTyzoF_dC34mKDgGqGKu5u5g/viewform

Producto Multimedia:

https://www.youtube.com/watch?v=2aw46ULWq_A

Santa Rosa de Viterbo, 24 de mayo del 2022

Abogado:
JESÚS MARÍA MELO
Director EPMSC-Santa Rosa de Viterbo

Asunto: Autorización para llevar a cabo un Proyecto de investigación en el personal administrativo del centro carcelario.

Respetuosamente me dirijo a usted, para solicitar Autorización con el fin de llevar a cabo un Proyecto de investigación en el personal administrativo del Centro Carcelario, cuyo objetivo es medir mediante un Cuestionario estandarizado el Estrés laboral de la OIT-OMS y cómo influye en el desempeño laboral, el cual se realizará de forma digital, utilizando la aplicación google forms, lo anterior para dar cumplimiento a la práctica 2 – Investigación organizacional de la universidad politécnico gran colombiano, donde en forma grupal se escogió este establecimiento para realizar el estudio de tipo correlacional sobre el estrés laboral y cómo afecta lo anterior en el desempeño del trabajador en este centro penitenciario.

El anterior proyecto, es netamente de tipo académico y la información será manejada de manera confidencial según lo establecido en la resolución 8430 de octubre 4 de 1993, de acuerdo con los artículos 10 y 11, entendiéndose que la presente investigación se clasifica como una investigación sin riesgo, por otro lado también se llevará a cabo teniendo en cuenta la ley 1090 de 2006 mediante la cual "se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones", cumpliendo a cabalidad con los artículos 9,10 y 11, por último los resultados o consideraciones que arroje el estudio si es de su interés le serán compartidos, con el fin de brindar un beneficio al centro carcelario que permita mejorar el desempeño de los colaboradores.

Agradezco de antemano la atención prestada.

Atentamente


NUBIA AMPARO SIZA SOTO
C.C: 1.048.730.431

Estudiante Psicología Politecnico Gran colombiano