



Factores de riesgo psicosocial y su relación con el nivel de estrés en Agentes de Seguridad Penitenciaria en el Centro de Rehabilitación Social #4

Psychosocial risk factors and their relationship with the level of stress in Penitentiary Security Agents at the Social Rehabilitation Center #4

Fatores de risco psicossociais e sua relação com o nível de estresse em Agentes de Segurança Penitenciária do Centro de Reabilitação Social #4

Jenny Lisette Rugel Villamar ^I

jrugelv@est.ups.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0266-3727>

Efrén Viteri Chiriboga ^{II}

eviteri@ups.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0598-3670>

Correspondencia: jrugelv@est.ups.edu.ec

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 15 de septiembre de 2023 * **Aceptado:** 27 de septiembre de 2023 * **Publicado:** 30 de octubre de 2023

- I. Psicóloga, maestrante en Psicología con mención en Intervención Clínica Individual y Grupal, Docente en Instituto Superior Tecnológico Juan Bautista Aguirre, Ecuador.
- II. Doctor en Educación UCV, Magister en Terapia Familiar Sistémica y de Pareja, Psicólogo Clínico, Docente de la Universidad Politécnica Salesiana, Tutor de tesis de la maestría en Psicología con mención en Intervención Clínica Individual y Grupal, Ecuador.

Resumen

Los Centros de Privación de Libertad en Ecuador se han convertido en escenarios de extrema violencia física y psicológica, tanto para las personas privadas de libertad como para el personal encargado de la seguridad, como los Agentes de Seguridad Penitenciaria (ASP). Estos agentes enfrentan amenazas, agresiones y un alto riesgo de muerte, dentro tanto como fuera del centro penitenciario. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y corte transversal, con una muestra de 42 Agentes de Seguridad Penitenciaria. El objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación con los niveles de estrés que realizan los ASP durante sus actividades laborales en el Centro de Rehabilitación Social # 4. La variable de riesgo psicosocial en los Agentes de Seguridad Penitenciaria reflejó altos niveles en la autonomía temporal, definición del rol y un menor riesgo en la dimensión de supervisión y participación. El estrés percibido denota que la ausencia de control refleja una mayor percepción de estrés a diferencia del sentimiento de control se identifica un menor riesgo. Los factores de riesgo psicosocial son elementos presentes en el entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos factores incluyen altas demandas de trabajo, falta de control sobre las tareas, falta de apoyo social y conflictos laborales, entre otros. La investigación denotó que los factores de riesgo psicosocial y el estrés percibido no tuvieron relación significativa es decir son variables independientes.

Palabras Clave: Riesgo psicosocial; Estrés; Salud mental; Centros penitenciarios.

Abstract

The Deprivation of Liberty Centers in Ecuador have become scenes of extreme physical and psychological violence, both for people deprived of liberty and for the personnel in charge of security, such as Penitentiary Security Agents (ASP). These agents face threats, attacks and a high risk of death, both inside and outside the prison. The research was developed under a quantitative approach of descriptive scope and cross-section, with a sample of 42 Penitentiary Security Agents. The objective was to determine the psychosocial risk factors and their relationship with the stress levels that the ASPs carry out during their work activities at the Social Rehabilitation Center # 4. The psychosocial risk variable in the Penitentiary Security Agents reflected high levels in the temporal autonomy, role definition and lower risk in the dimension of supervision and participation. Perceived stress denotes that the absence of control reflects a greater perception of

stress, unlike the feeling of control, a lower risk is identified. Psychosocial risk factors are elements present in the work environment that can negatively affect the mental health and well-being of workers. These factors include high job demands, lack of control over tasks, lack of social support, and work conflicts, among others. The research showed that psychosocial risk factors and perceived stress had no significant relationship, that is, they are independent variables.

Keywords: Psychosocial risk; Stress; Mental health; Penitentiary centers.

Resumo

Os Centros de Privação de Liberdade no Equador tornaram-se cenários de extrema violência física e psicológica, tanto para as pessoas privadas de liberdade como para o pessoal encarregado da segurança, como os Agentes de Segurança Penitenciária (ASP). Esses agentes enfrentam ameaças, ataques e alto risco de morte, tanto dentro como fora da prisão. A pesquisa foi desenvolvida sob abordagem quantitativa de escopo descritivo e transversal, com amostra de 42 Agentes de Segurança Penitenciária. O objetivo foi determinar os fatores de risco psicossociais e sua relação com os níveis de estresse que os ASPs realizam durante suas atividades laborais no Centro de Reabilitação Social nº 4. A variável de risco psicossocial nos Agentes de Segurança Penitenciária refletiu elevados níveis na autonomia temporal, definição de papéis e menor risco na dimensão de supervisão e participação. O estresse percebido denota que a ausência de controle reflete uma maior percepção de estresse, ao contrário do sentimento de controle, identifica-se um menor risco. Os fatores de risco psicossociais são elementos presentes no ambiente de trabalho que podem afetar negativamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Esses fatores incluem altas demandas de trabalho, falta de controle sobre as tarefas, falta de apoio social e conflitos de trabalho, entre outros. A pesquisa mostrou que os fatores de risco psicossociais e o estresse percebido não tiveram relação significativa, ou seja, são variáveis independentes.

Palavras-chave: Risco psicossocial; Estresse; Saúde mental; Centros penitenciários.

Introducción

En Ecuador, los Centros de Privación de Libertad han registrado altos niveles de violencia entre los años 2021 – 2023, ocasionando que la población sea testigo de las atrocidades cometidas por parte de las personas privados de libertad (PPL) pertenecientes a bandas delictivas.

Ante las situaciones de corrupción y violencia dentro del Sistema Penitenciario Ecuatoriano, los Agentes de Seguridad Penitenciaria (ASP) son quienes deben lidiar con la problemática interna acorde a lo establecido en la normativa jurídica del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), la misma que, no brinda las garantías necesarias para actuar en legítima defensa de los procesos internos, por ende, se ven envueltos en bajo nivel de prestigio social y poca visión de sus actividades y tareas encomendadas por parte de la ciudadanía, originando un aumento del nivel de estrés debido a la influencia de factores psicosociales.

González (2021), establece que el Ecuador, vive una crisis carcelaria que se convirtió en un problema psicosocial debido a las masacres producidas desde el año 2019, en la que, 32 personas privadas de la libertad fueron asesinadas de forma violenta en el interior de los centros penitenciarios más grandes del país como son Centro de Privación de Libertad (CPL) Varones de Guayaquil # 1 (Penitenciaria), CPL Varones de Guayaquil 3 (La Roca), CPL Regional Guayaquil 4, y El Turi. Para el año 2020, los asesinatos ascendieron a 51 muertes violentas, y para el año 2021, se desató una de las peores masacres a nivel interno de estos centros, la mayoría en ciudades como Guayaquil, Cotopaxi y Cuenca, reflejando 323 pérdidas humanas.

De acuerdo con Moreta (2021), plantea que los ASP se encuentran en situaciones complejas durante su experiencia laboral dentro de los CPL en relación al estado de salud y bienestar psicológico debido a la criminalidad al que se exponen diariamente. Las condiciones exigentes y peligrosas de su trabajo ocasionan altos niveles de estrés mental y psicológico; la sobrecarga de responsabilidades atribuidas por la falta de personal, baja retribución salarial, y la escasa ejecución de política en materia carcelaria, no permite que el sistema carcelario evolucione, por ende, los trastornos de estado de ánimo y personalidad ha deteriorado la calidad de vida de los ASP, tanto personal como profesionalmente.

Da Silva (2020) hace referencia mediante un estudio que la carrera de oficial penitenciario se la considera de aspecto riesgosa y estresante, en donde la hay una gran probabilidad de experimentar trastornos físicos como psicológicos, debido al riesgo y la vulnerabilidad ya que están en contacto directo con los delincuentes encarcelados y son los servidores responsables de la vigilancia, custodia y disciplina; además de contribuir a la reinserción social de las personas privadas de libertad.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) (1986), define que los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, representan un conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador cabe indicar que los riesgos psicosociales son amplios y abarcan gran cantidad de aspectos entre ellos tenemos: sobrecarga en el trabajo, la falta de control, conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos.

Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el nivel de estrés en Agentes de Seguridad Penitenciaria se encuentran intrínsecamente ligada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y 16, los cuales son fundamentales para garantizar una vida sana, promover el bienestar y fortalecer la gobernanza en la sociedad.

El objetivo 3 busca garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos en todas las etapas de la vida, incluye a los Agentes de Seguridad Penitenciaria, quienes desempeñan un papel esencial en el sistema de justicia penal. El trabajo en entornos penitenciarios puede ser altamente estresante y perjudicial para la salud mental por eso es de vital importancia la implementación de medidas para reducir el estrés, mejorar su bienestar y fortalecer la salud mental que contribuya a la mejora de la calidad de los servicios penitenciarios y, por ende, a la promoción de la salud de las personas privadas de libertad.

El objetivo 16 promueve sociedades pacíficas, justas e inclusivas y fortalece las instituciones eficaces. Los Agentes de Seguridad Penitenciaria son parte integral de las instituciones encargadas de mantener el orden y la seguridad en los centros penitenciarios. La violencia y la ineficacia en las instituciones penitenciarias pueden tener un impacto negativo en la sociedad en su conjunto, aumentando los riesgos de reincidencia de los privados de libertad y socavando la seguridad pública.

Metodología

La presente investigación se estableció bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional – explicativo, corte transversal. La población está constituida por funcionarios públicos como los Agentes de Seguridad Penitenciaria (ASP) que laboran en el Centro de Rehabilitación Social #4, con un total de 138 APS distribuidos en 3 guardias conformada cada una de ella por 46 ASP.

Estas guardias se identifican según la jornada de labores en jornada matutina, jornada nocturna y los que se encuentran libres.

Población y muestra

La población está constituida por funcionarios públicos como los Agentes de Seguridad Penitenciaria (ASP) que laboran en el Centro de Rehabilitación Social #4.

El tipo de muestra fue aleatorio sistémico, ya que se contó con la predisposición de los ASP, la muestra se estructuró por un total de 42 según el grupo de guardia.

Entre los criterios de inclusión se tomará en cuenta a la población que mantengan mínimo un tiempo de trabajo de un año, en cuanto a género son participe tantas personas de sexo masculino y femenino en edades entre 25 y 50 años de edad, con un nivel de escolaridad entre secundarios, técnicos y nivel superior, de estado civil: casado, soltero y unión de hechos, y que mantengan una carga familiar siendo los mismos: hijos/as, esposa/o, madres, padres o cuidadores.

Instrumentos y técnicas aplicadas

Se aplicaron los siguientes instrumentos

Cuestionario de Estrés Percibido (CEP): la escala de estrés percibido (PSS-14), bajo la versión de Cohen (1983) es una de las más usadas para evaluar el estrés y está diseñada para medir el grado en que las situaciones de vida son percibidas como estresantes está conformada por 14 ítems que incluyen preguntas directas sobre los niveles de estrés experimentados en el último mes. Utiliza un formato de respuesta tipo likert de 5 alternativas, con un rango de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo), invirtiéndose la puntuación en los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13. Esta escala es un instrumento de cribado confiable y válido para percibir el estrés.

Adaptación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial: el Ministerio de Trabajo (2018) elaboró un cuestionario que permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. La guía, cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial y herramienta de tabulación de datos están disponibles en la página web institucional del Ministerio del Trabajo: www.trabajo.gob.ec > SUT > Seguridad y Salud en el Trabajo > Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de riesgos > Documentos Soporte.

En cuanto a la caracterización sociodemográfica se obtuvo a partir de la sección de datos generales y los instrumentos que fueron empleados en una base digital.

Esta investigación contó con un acta de consentimiento libre y esclarecido, Roberto Cañete, (2012) la describe como un proceso interactivo en el cual el individuo accedió voluntariamente a participar en el estudio.

Procedimiento

La investigación se desarrolló mediante 4 fases que se detallan a continuación, ver tabla (1).

Tabla 1. Desarrollo de las fases

Fases	Desarrollo
Fase 1	Selección de participantes
	Para la selección de participantes, se utilizó una muestra aleatoria estratificada.
Fase 2	Ejecución de los instrumentos
	Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, y se garantizó la confidencialidad de los datos. Se utilizó la adaptación del cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial diseñado donde se incluyeron preguntas relacionadas con la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y la exposición a situaciones de riesgo laboral. La recopilación de datos se realizó de virtual, por medio de un formulario de https://forms.office.com/ , en donde los participantes completaron de manera anónima para garantizar la confidencialidad de sus respuestas.
Fase 3	Interpretación de los resultados
	La interpretación se desarrolló mediante la tabulación de los datos obtenidos del instrumento y el uso del programa SPSS versión IV.22. Para evaluar el Nivel de Estrés: Se utilizó la Escala de Estrés Percibido. Ambos instrumentos aplicaron la escala de medición de Likert.
Fase 4	Devolución diagnóstica
	Se llevó a cabo un análisis estadístico de los datos recopilados. Se utilizaron técnicas descriptivas para caracterizar la población de estudio y calcular de tendencia central y medidas de dispersión.

Fuente: elaboración de los autores 2023

Resultado y discusión

Los resultados obtenidos de los datos sociodemográficos proporcionaron información importante sobre las características de los Agentes de Seguridad Penitenciaria que realizan sus actividades dentro del Centro de Rehabilitación Social #4.

En cuanto al género, se observó que hay una mayor representación de hombres el 35% en comparación con mujeres un 15%. Esta disparidad de género fue relevante al analizar los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés, ya que las experiencias y desafíos pueden variar según el género.

En cuanto a la edad, se destacó que el grupo más representado es el de 25 a 34 años, que constituyeron el 22% de la población. Luego está el grupo de 35 a 44 años, con un 21%. Estos resultados indicaron que la mayoría de los agentes se encuentran en la etapa temprana o media de sus carreras profesionales. Los agentes más jóvenes, de 20 a 24 años, representan el 5%, mientras que aquellos mayores de 55 años constituyen solo el 2%.

La edad también puede desempeñar un papel importante en la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés. Los agentes más jóvenes pueden estar experimentando la transición a un entorno laboral exigente, mientras que los agentes mayores pueden enfrentar desafíos relacionados con la salud y la capacidad de adaptación. Además, el nivel de educación puede influir en la capacidad de los agentes para enfrentar y manejar los factores de riesgo psicosocial, ya que un mayor nivel educativo puede proporcionar habilidades y recursos adicionales.

En cuanto a la etnia, se observó que el 36% de la población se consideró mestiza, lo que indica una diversidad étnica significativa en el grupo de agentes penitenciarios. Además, se mencionó que hay un 11% de afroamericanos, un 1% de mulatos, un 1% de blancos y un 1% de indígenas. Estos datos destacaron la importancia de considerar la diversidad cultural al analizar los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés, ya que las diferencias étnicas influyen en las experiencias y percepciones individuales.

En cuanto al nivel de estudio, se observó que el 31% de los agentes penitenciarios tiene educación secundaria, mientras que el 19% ha obtenido estudios superiores. Estos resultados indicaron que una proporción considerable ha alcanzado un nivel educativo más alto. El nivel de educación desempeña un papel importante en la forma en que los agentes manejan el estrés y enfrentan los desafíos psicosociales en su trabajo.

En relación con el estado civil, se destacó que el 31% de la población es soltera, seguido por un 12% en unión de hechos y un 7% casados. Estos datos sobre el estado civil de los agentes se consideraron relevantes al evaluar los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés, ya que las responsabilidades familiares y la red de apoyo pueden variar según el estado civil.

Es importante tener en cuenta que los factores de riesgo psicosocial son aquellos elementos presentes en el entorno laboral que pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos factores incluyen altas demandas de trabajo, falta de control sobre las tareas, apoyo social insuficiente, conflictos laborales, entre otros.

Los factores psicosociales de riesgo en el entorno laboral son características de las condiciones y la organización del trabajo que pueden tener un impacto en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos, alterando el desarrollo normal de las tareas. Estos factores están directamente relacionados con la organización del trabajo, el contenido de los puestos, la realización de las tareas y el entorno laboral. Se considera que la exposición a estos factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo puede tener diversos efectos negativos para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares y musculoesquelético (Gómez & Rodríguez, 2013).

El agotamiento laboral que experimentan los agentes de seguridad penitenciaria está estrechamente relacionado con el nivel de estrés asociado a su trabajo. Esto se manifiesta en el agotamiento físico y/o emocional que experimentan en cada jornada laboral. Además, implica la falta de sensación de logro o satisfacción en su trabajo y la pérdida de su identidad personal como agentes de seguridad penitenciaria (Estrella & Rodríguez, 2022).

La distribución de los resultados generales por intervalo del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial proporcionó información importante sobre el nivel de riesgo psicosocial percibido por los Agentes de Seguridad Penitenciaria en el Centro de Rehabilitación Social #4. Los resultados mostraron que el 63.82% de los agentes presentaron un nivel de riesgo psicosocial alto, mientras que el 29.91% se encuentran en un nivel medio y solo el 6.27% tuvo un nivel bajo, ver tabla (2).

Tabla 2 Resultados de intervalos por dimensiones (subescala factores de riesgo psicosocial)

INTERVALO	Carga cognitiva laboral		Autonomía temporal		Contenido del trabajo		Supervisión - participación		Definición del rol		Interés por el trabajador		Turnos rotativos	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
ALTO	29	58,00	40	80,00	28	56,00	27	54,00	40	80,00	32	64,00	28	56,00
MEDIO	21	42,00	8	16,00	18	36,00	19	38,00	0	0,00	18	36,00	21	42,00
BAJO	1	2,00	2	4,00	4	8,00	4	8,00	10	20,00	0	0,00	1	2,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00	50	100,00	50	100,00	50	100,00	50	100,00	50	100,00

Fuente: elaboración de los autores, 2023

Estos resultados generaron una interesante discusión sobre los posibles factores que contribuyen a los altos niveles de riesgo psicosocial percibido por la mayoría de los agentes. Es importante recordar que el riesgo psicosocial se refiere a las condiciones en el entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Uno de los factores que podría explicar el alto nivel de riesgo psicosocial es la naturaleza misma del trabajo penitenciario. Los agentes de seguridad penitenciaria se enfrentan a desafíos únicos y estresantes, como la gestión de situaciones de violencia, el trato con personas conflictivas o agresivas, y el riesgo constante para su propia seguridad. Estas condiciones pueden generar altos niveles de estrés, agotamiento emocional y dificultades para conciliar la vida laboral y personal. Además, la falta de recursos y apoyo organizacional adecuados puede contribuir a los altos niveles de riesgo psicosocial. Los agentes penitenciarios necesitan contar con capacitación adecuada, supervisión regular, acceso a servicios de salud mental y un entorno laboral que promueva el bienestar y el cuidado emocional. Si estos recursos no se brindan de manera adecuada, los agentes pueden experimentar una mayor carga de trabajo, falta de apoyo social y una sensación de desprotección.

Otro aspecto que considerar es el impacto de la sobrecarga laboral en los niveles de riesgo psicosocial. Es posible que los agentes se enfrenten a altas demandas de trabajo, largas horas de servicio, falta de descanso adecuado y dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Esta sobrecarga puede aumentar el estrés y disminuir la capacidad de hacer frente a los desafíos psicosociales.

Por otro lado, es alentador observar que un porcentaje significativo de los agentes (29.91%) se encuentran en un nivel medio de riesgo psicosocial. Si bien no es tan bajo como se desearía, este resultado podría indicar que hay aspectos positivos en el entorno laboral que amortiguan el impacto del riesgo psicosocial.

En cuanto al 6.27% de los agentes que presentaron un nivel bajo de riesgo psicosocial, es interesante analizar los factores que contribuyen a esta percepción favorable. Podrían estar experimentando un entorno laboral más favorable, con un equilibrio adecuado entre las demandas del trabajo y el apoyo disponible.

Los resultados generales por dimensiones de la subescala de evaluación de riesgo psicosocial revelaron que el 58.00% de los agentes de seguridad penitenciaria experimentó una carga cognitiva laboral alta, mientras que el 42.00% tuvo un nivel medio y solo el 2.00% tuvo una carga baja. La carga cognitiva laboral se refiere a la cantidad de esfuerzo mental y procesamiento de información requeridos en una tarea específica. En el contexto de los agentes de seguridad penitenciaria, esta carga puede estar relacionada con la necesidad de tomar decisiones rápidas y precisas, evaluar riesgos, mantener la atención y la concentración durante largos períodos de tiempo, y lidiar con situaciones potencialmente estresantes. Estas demandas cognitivas pueden contribuir al agotamiento mental y emocional de los agentes

El 80% de los agentes de seguridad penitenciaria informó un alto nivel de autonomía temporal, mientras que el 16% tiene un nivel medio y solo el 4% tiene una autonomía temporal baja. Estos hallazgos destacaron la importancia de la autonomía temporal como un factor determinante en el entorno laboral de los agentes y su influencia en el bienestar psicosocial. La autonomía temporal se refiere a la capacidad de los individuos para tener control sobre la administración y la organización de su tiempo de trabajo. Un alto nivel de autonomía temporal permite a los agentes tener flexibilidad en la planificación de sus tareas, establecer su propio ritmo de trabajo y tomar decisiones sobre la distribución de su tiempo. Esto puede tener un impacto significativo en su satisfacción laboral, su sentido de control y su capacidad para equilibrar las demandas laborales y personales

La alta proporción de agentes que informó un nivel alto de autonomía temporal es indicativa de un entorno de trabajo que valora y fomenta la flexibilidad y la autorregulación. Esto resultó en una sensación de empoderamiento y control sobre el propio tiempo de trabajo, lo que puede tener efectos positivos en el bienestar psicosocial de los agentes.

Sin embargo, es importante considerar que un pequeño porcentaje de agentes (4%) reportó una baja autonomía temporal. Esta falta de autonomía puede limitar la capacidad de los agentes para administrar eficazmente su tiempo y puede generar sentimientos de frustración, falta de control y desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede aumentar el riesgo de agotamiento y estrés laboral.

El 56% de los agentes de seguridad penitenciaria percibió un alto contenido en su trabajo, mientras que el 36% informó un nivel medio y solo el 8% experimentó un bajo contenido laboral.

El contenido del trabajo se refiere a la variedad, significado y desafío de las tareas que los individuos realizan en su puesto laboral. Un alto contenido laboral implica que los agentes tienen una amplia gama de responsabilidades y tareas interesantes y significativas en su trabajo diario. Esto puede generar una sensación de propósito, satisfacción y motivación en su desempeño laboral. Sin embargo, es importante destacar el pequeño porcentaje de agentes (8%) que experimentó un bajo contenido laboral. Esto indica que algunos agentes pueden sentir que sus tareas son monótonas, repetitivas o carecen de desafío y significado. Este bajo contenido laboral puede resultar en una menor satisfacción laboral, falta de motivación y posiblemente un mayor riesgo de aburrimiento y desgaste.

El 54% de los agentes de seguridad penitenciaria percibió una supervisión y participación laboral alta, mientras que el 38% informa un nivel medio y solo el 8% experimenta una supervisión y participación laboral baja. La supervisión y participación se refieren al grado en que los agentes tienen acceso a la comunicación, el apoyo y la retroalimentación de sus supervisores y compañeros de trabajo. Una alta supervisión y participación implica un entorno laboral donde los agentes sienten que se les escucha, se les brinda orientación y se les involucra en la toma de decisiones y el intercambio de información.

Sin embargo, es importante destacar el pequeño porcentaje de agentes (8%) que experimentó una supervisión y participación laboral baja. Esto indicó que algunos agentes pueden sentir una falta de comunicación, apoyo o participación en la toma de decisiones en su entorno laboral. Esta baja supervisión y participación puede generar sentimientos de desapego, aislamiento y desmotivación.

El 80% de los agentes de seguridad penitenciaria percibió una alta definición de su rol laboral, mientras que el 20% informa una baja definición del rol. La definición del rol se refiere a la claridad y comprensión de las expectativas, responsabilidades y funciones laborales de los individuos en su puesto de trabajo. Una alta definición del rol implica que los agentes tienen una

comprensión clara de lo que se espera de ellos y de cómo su trabajo se relaciona con los objetivos y funciones de la institución penitenciaria.

Sin embargo, es preocupante que un 20% de los agentes informó una baja definición del rol. Esto puede indicar que algunos agentes pueden tener dificultades para comprender sus responsabilidades y funciones, lo que puede generar confusión y estrés en su trabajo. Una baja definición del rol puede afectar negativamente el rendimiento laboral, la satisfacción y la motivación de los agentes.

El 64% de los agentes de seguridad penitenciaria percibió un alto nivel de interés por parte de la organización hacia su bienestar y desarrollo laboral. Además, el 36% informó un nivel medio de interés por el trabajador, mientras que no se reporta un bajo nivel de interés. El interés por el trabajador se refiere a las acciones y políticas que las organizaciones implementan para demostrar su preocupación y atención hacia el bienestar y desarrollo de sus empleados. Esto incluye brindar apoyo emocional, oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento por el trabajo realizado y un entorno laboral saludable.

Los resultados sugirieron que la mayoría de los agentes de seguridad penitenciaria perciben un alto nivel de interés por parte de la organización hacia su bienestar laboral.

Es esencial que las organizaciones penitenciarias continúen demostrando un alto nivel de interés por el trabajador. Esto se logra lograrse a través de programas de desarrollo profesional, políticas de conciliación laboral y familiar, reconocimiento y recompensas por el desempeño destacado, y fomento de un ambiente de trabajo que promueva la salud mental y el equilibrio laboral.

Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje significativo de agentes (36%) informó un nivel medio de interés por el trabajador. Esto indica que aún hay margen de mejora en la forma en que se aborda el bienestar y desarrollo de estos empleados. Las organizaciones deben asegurarse de mantener una comunicación abierta y brindar oportunidades para que los agentes expresen sus necesidades y preocupaciones, a fin de adaptar las políticas y prácticas laborales de acuerdo con sus requerimientos

El 56% de los agentes de seguridad penitenciaria enfrenta un alto nivel de exposición a turnos rotativos, mientras que el 42% informó un nivel medio de exposición. Solo un 2% de los agentes reportó un bajo nivel de exposición a turnos rotativos. La exposición a turnos rotativos implica que los agentes de seguridad penitenciaria están sujetos a horarios de trabajo que cambian periódicamente, incluyendo turnos nocturnos, fines de semana y días festivos. Esto tiene un

impacto significativo en el bienestar psicosocial de los empleados, ya que interfiere con los ritmos circadianos naturales, afecta la calidad del sueño, la vida personal y las relaciones sociales.

Para mitigar los efectos negativos de los turnos rotativos, es importante que las organizaciones penitenciarias implementen estrategias y políticas de gestión del tiempo de trabajo. Esto incluye la adopción de horarios de rotación más equilibrados, la consideración de los ritmos circadianos y las necesidades individuales de los empleados, y la promoción de prácticas saludables de sueño y bienestar.

Además, es fundamental brindar un apoyo adecuado a los agentes que trabajan en turnos rotativos, como proporcionar recursos de salud mental, programas de manejo del estrés y la fatiga, y oportunidades de descanso y recuperación adecuadas. La participación activa de los agentes en la planificación de los horarios de trabajo y la promoción de un ambiente de trabajo favorable también pueden ayudar a reducir los impactos negativos de los turnos rotativos

Tabla 3 Resultados de intervalos por dimensiones (subescala estrés percibido)

INTERVALO	Sentimiento de control		Ausencia de control	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
ALTO	5	10	2	4
MEDIO	38	76	39	78
BAJO	7	14	9	18
TOTAL	50	100	50	100

Fuente: elaboración de los autores, 2023

El estrés percibido se refiere a la percepción subjetiva de los individuos sobre la cantidad de estrés que experimentan en su vida laboral. Puede estar influenciado por diversos factores, como las demandas del trabajo, la carga de responsabilidades, la presión del tiempo y el apoyo social disponible. El 100% de los agentes de seguridad penitenciaria encuestados reporta un nivel medio de estrés percibido, mientras que no se registra ningún agente con un nivel alto o bajo de estrés percibido.

El hecho de que ningún agente haya reportado un nivel alto de estrés puede interpretarse de varias maneras. Por un lado, se sugiere que los agentes de seguridad penitenciaria tienen un buen manejo del estrés y una capacidad efectiva para tratar correctamente con las demandas y presiones inherentes a su trabajo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 76% de los agentes reportó un nivel medio de estrés percibido. Esto implica que, aunque no se consideren experimentando niveles altos de estrés, todavía existe un grado significativo de estrés presente en su trabajo diario. El estrés moderado tiene efectos acumulativos y, a largo plazo, puede impactar negativamente en la salud y el bienestar de los agentes, ver tabla (3).

Los resultados obtenidos en esta prueba estadística en base de la prueba de normalidad Shapiro - Wilk; en consideración del valor muestral de 50 unidades y el valor “ α ” referencial es de 0,05; implica finalmente los valores obtenidos son menores al denominado “ α ” (valor asignado es 0.000), en consecuencia se rechazó la hipótesis nula (H_0) la cual identifica que los Factores de Riesgo Psicosocial presentan una distribución normal con los resultados de la escala valorativa de estrés percibido y se aceptó la hipótesis general (H_a) que determina que los Factores de Riesgo Psicosocial no tienen una distribución normal con los resultados de la escala valorativa de estrés percibido, es decir no existe una distribución normal con los resultados de la escala valorativa de estrés percibido, ver tabla (4).

Tabla 4 Pruebas de normalidad

Interpretación	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Factor de Riesgo Psicosocial	0.671	50	0.000
Escala de Estrés Percibido	0.472	50	0.000

Correlación de la significación de Lilliefors

Fuente: elaboración de los autores, 2023

En cuanto a la prueba de hipótesis la interpretación del coeficiente rho de Spearman se establecen con valores próximos a 1 lo cual indicaría una correlación fuerte y positiva. De igual manera los valores cercanos a -1 establecerían una correlación fuerte y negativa, ver tabla (5).

Tabla 5 Prueba de hipótesis

Rho de Spearman		Actitudes Andragógica	Bienestar Subjetivo Estudiantil
Factores de Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	1.000	.023
	Sig. (bilateral)		.874
	N	50	50
Estrés percibido	Coeficiente de correlación	.023	1.000
	Sig. (bilateral)	.874	
	N	50	50

Fuente: elaboración de los autores, 2023

Finalmente, los valores próximos a 0 indican que no existe correlación lineal. En consecuencia, con los resultados obtenidos, del coeficiente rho de Spearman, es equivalente a 0.023, por lo tanto, se rechaza la hipótesis general H_a que determina la correlación línea con el estrés percibido en ASP y se acepta la hipótesis nula H_0 que identifica que los Factores de Riesgo Psicosocial no tienen correlación lineal con el estrés percibido.

Aunque no se registraron niveles altos de estrés, es crucial que las organizaciones continúen implementando medidas para abordar y gestionar el estrés laboral. Al promover un entorno de trabajo saludable y proporcionar recursos adecuados para el manejo del estrés, se puede mejorar el bienestar de los agentes y, en última instancia, su rendimiento laboral y satisfacción en el trabajo.

Conclusiones

Es crucial que las autoridades penitenciarias y los responsables de la gestión del personal tomen medidas para abordar la carga cognitiva laboral alta y mitigar sus posibles efectos negativos.

En cuanto al análisis de la caracterización sociodemográfica de 42 Agentes de Seguridad Penitenciaria que laboran en el Centro de Rehabilitación Social # 4, en el cual se identificó que el 35% son hombres y el 15% mujeres, los cuales tienen un rango de edad entre 25 a 34 años.

Los factores de riesgo psicosocial fueron evaluados con una adaptación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial el cual refleja altos niveles en la autonomía temporal la cual hace referencia a los miedos constatados que influyen los centros de privación de libertad ante los eventos de violencia suscitados en los últimos años , y en cuanto a la definición del rol se refleja la poca satisfacción que en el desempeño de su rol en el espacio laboral, añadiendo la monotonía de actividades realizadas por un largo periodo.

Es importante destacar estrategias basadas en programas de capacitación para mejorar las habilidades cognitivas y de toma de decisiones de los agentes, así como estrategias para manejar la carga cognitiva. Esto puede incluir técnicas de gestión del tiempo, priorización de tareas y estrategias de manejo del estrés.

En cuanto a los niveles de estrés fueron evaluados con el Cuestionario de Estrés Percibido (CEP) que identifica según la escala de Likert un nivel medio destacando con mayor percepción la ausencia de control la cual refleja el control de las emociones en cuanto al miedo, nerviosismo, la responsabilidad que asumen ante el desempeño de actividades en un espacio laboral conflictivo que brinda escasas garantías de seguridad.

Es importante evaluar y ajustar la asignación de recursos, para contar con personal suficientemente capacitado y herramientas tecnológicas, para reducir la carga cognitiva excesiva. Esto puede implicar la redistribución de tareas, la implementación de tecnología que automatice ciertas tareas y la revisión de los procedimientos de trabajo.

El apoyo organizacional es de vital importancia para fomentar un entorno de trabajo que promueva el apoyo mutuo, la comunicación abierta y el trabajo en equipo. Esto puede ayudar a compartir la carga cognitiva y reducir la sensación de sobrecarga individual.

La evaluación continua permite realizar evaluaciones periódicas de la carga cognitiva laboral para identificar patrones y tendencias a lo largo del tiempo. Esto permitirá a las autoridades penitenciarias monitorear de cerca los niveles de carga cognitiva y tomar medidas preventivas o correctivas cuando sea necesario.

Referencias

- Botero Álvarez, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118+. <https://link.gale.com/apps/doc/A327989074/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=9749b017>
- Bambula, F. D., & Perez, E. R. (2017). From safety to psychosocial risk at work in Colombian legislation of occupational health/De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional/Da seguranca ao risco psicossocial no trabalho na legislação colombiana de saúde ocupacional. *Revista Estudos Socio-Jurídicos*, 19(2), 129+. <https://link.gale.com/apps/doc/A534488112/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=94fe166f>
- Barati, M. (2019). Identificación de los factores que afectan el estrés laboral (Estudio de caso: Sucursales del Banco de Comercio de Khorasan Razavi). *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(13), 224+. <https://link.gale.com/apps/doc/A663776613/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=2c82c89a>
- Barati, M. (2019). Identificación de los factores que afectan el estrés laboral (Estudio de caso: Sucursales del Banco de Comercio de Khorasan Razavi). *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(13), 224+. <https://link.gale.com/apps/doc/A663776613/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=2c82c89a>
- Barati, M. (2019). Identificación de los factores que afectan el estrés laboral (Estudio de caso: Sucursales del Banco de Comercio de Khorasan Razavi). *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(13), 224+. <https://link.gale.com/apps/doc/A663776613/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=2c82c89a>
- Calle, W. C., Hidalgo, G. F. A., & Navarrete, W. P. (2020). ESTUDIO DE LOS CRITERIOS DEL ESTRÉS LABORAL UTILIZANDO MAPAS COGNITIVOS. *Investigación Operacional*, 41(5),

- 689+. <https://link.gale.com/apps/doc/A626928119/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=b61a3005>
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications. Sage.
- Costa, G., Hausen, M., Vilela, R. A. G., Andrade, R. D., & Menna-Barreto, L. (2015). The impact of shift work on sleep and quality of life of workers. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 13(4), 309-318.
- Cristobal, E. C. Z. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores/Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115+. <https://link.gale.com/apps/doc/A629969756/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=a268fa81>
- de Lara Siqueira, K. C., da Silva, J. M., & Angnes, J. S. (2017). "Take care of prisoner!": The meanings of work for penitentiary agents/"CUIDAR DE PRESO?!": OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA AGENTES PENITENCIARIOS. *Revista de Ciencias da Administracao*, 19(48), 84+. <https://link.gale.com/apps/doc/A529356665/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=0778e910>
- de Souza Junior, J. C., da Silva, D. C., & Costa, G. D. C. T. (2014). Motivation for practice of physical activity: the case of prison agents of the great Belo Horizonte/Motivacao para pratica de atividade fisica: o caso de agentes penitenciaros da grande Belo Horizonte. *Revista Brasileira de Futsal e Futebol*, 6(20), 119+. <https://link.gale.com/apps/doc/A391597222/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=bf102784>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. doi:10.1037/0021-9010.87.3.565
- Estrella, S., & Rodríguez, A. (2022). Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad Penitenciaria en el CPL Mujeres Quito. Quito, Pichincha, Ecuador. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4795>

- Gómez, L., & Rodríguez, A. (2013). Identificación de factores psicosociales de riesgo en funcionarios de una Institución penitenciaria de Bucaramanga. Bucaramanga, Metropolitana, Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/1312>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hermosa-Rodríguez, A. M. (2019). Intervenciones en estrés laboral: un análisis a partir del modelo bioecológico de Bronfenbrenner. *Psicología y Salud*, 29(2), 167+. <https://link.gale.com/apps/doc/A624519556/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=12f17453>
- Hernández González, A. I., Ortega Andeane, R. P., & Reidl Martínez, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos Mexicanos. *Revista En-Claves del Pensamiento*, 6(11), 113+. <https://link.gale.com/apps/doc/A302113079/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=b82c3481>
- Hespanhol Bernardo, M., Aparecida de Souza, H., Garrido Pinzón, J., & Alessandro Kawamura, E. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(5) SI, 1613+. <https://link.gale.com/apps/doc/A488657918/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=b211c03b>
- Hespanhol Bernardo, M., Aparecida de Souza, H., Garrido Pinzón, J., & Alessandro Kawamura, E. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(5) SI, 1613+. <https://link.gale.com/apps/doc/A488657918/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=b211c03b>
- Jones, M. C., Johnston, D. W., & Gabbay, M. (2019). Occupational stress in prison officers: A systematic review. *Occupational Medicine*, 69(1), 3-10. doi:10.1093/occmed/kqy169
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons.
- Lima, A. I. O., Dimenstein, M., Figueiro, R., Leite, J., & Dantas, C. (2019). Prevalence of Common Mental Disorders and Alcohol and Substance Abuse Among Correctional Officers/Prevalencia de Transtornos Mentais Comuns e Uso de Alcool e Drogas entre

- Agentes Penitenciarios. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 35, NA. <https://link.gale.com/apps/doc/A626293667/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=ef015997>
- Múnera-Palacio, M. M., Sáenz-Agudelo, M. L., & Cardona-Arango, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *Revista CES Medicina*, 27(2), 163+. <https://link.gale.com/apps/doc/A405808160/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=5eecd233>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of employee empowerment on job satisfaction: An empirical analysis of Pakistani service industry. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(2), 323-340.
- Rodríguez-Sánchez, A. M., Moreno-Jiménez, B., Hernández, E. G., Blanco-Donoso, L. M., & Garrosa, E. (2017). Autonomy and well-being at work: An empirical investigation in the healthcare context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 857-869. doi:10.1080/1359432X.2017.1364332
- Romero-Lara, P. R., Guillén-Riquelme, A., & Quevedo-Blasco, R. (2020). Perfil psicosocial, factores de riesgo y reinserción en reclusas adultas: una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52(1), 193+. <https://link.gale.com/apps/doc/A659985629/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=b956a43f>
- Smith, L., Jacob, L., Yakkundi, A., McDermott, D., Armstrong, N. C., Barnett, Y., . . . Tully, M. A. (2018). The association between occupational stress and cardiovascular disease risk factors: A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 18(1), 1-14. doi:10.1186/s12889-018-5623-3
- Valencia, Y. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y su relación con los factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de la ciudad de Buenaventura. Buenaventura, Valle del Cauca, Colombia. <https://hdl.handle.net/10901/9656>
- Venancio, L. D. S., Coutinho, B. D., Mont'Alverne, D. G. B., & Andrade, R. F. (2020). Burnout and quality of life among correctional officers in a women's correctional facility/Esgotamento psicológico e qualidade de vida de agentes penitenciarias de uma

unidade penal feminine. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 18(3), 312+. <https://link.gale.com/apps/doc/A647652586/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=09de0061>

Viteri-Chiriboga, E., Pacheco-Peralta, N., Maya-Montalván, G., & Mendoza-Dulcey, J. (2023). Estrés percibido en estudiantes universitarios durante la modalidad virtual. *Polo del Conocimiento*, 8(5), 695-714. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).