

**BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN
FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y
CARCELARIO (INPEC) EN CÚCUTA.**

MONICA DANITZA PEDRAZA GUZMAN

WILSON GUILLERMO MORENO CASTILLO

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CUCUTA

PROGRAMA PSICOLOGÍA

Cúcuta, Noviembre de 2018

**BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN
FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y
CARCELARIO (INPEC) EN CÚCUTA.**

MONICA DANITZA PEDRAZA GUZMAN

WILSON GUILLERMO MORENO CASTILLO

MANUEL ERNESTO RIAÑO GARZON

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CUCUTA

PROGRAMA PSICOLOGÍA

Cúcuta, Noviembre de 2018

Tabla de contenido

Titulo	9
Introducción	9
Problema	11
Planteamiento del problema	11
Formulación del problema	13
Justificación	13
Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
Marco Referencial	16
Antecedentes internacionales	16
Antecedentes nacionales	21
Antecedente regional	30
Marco Teórico	32
<i>Bienestar psicológico</i>	32
Satisfacción laboral	35
Felicidad	37
Marco Contextual	40
Misión	41
Visión	41
Marco Conceptual	41
Bienestar psicológico	41

Satisfacción Laboral	42
Satisfacción	43
Felicidad	43
Marco Legal y Normativo	44
Ley 1010 de 2006 del Congreso de Colombia	44
Resolución 2646 de 2008 Ministerio de protección social	45
Resolución 652 de 2012 Ministerio de protección social	46
Resolución 1356 de 2012 Ministerio de trabajo	48
Decreto 1477 de 2014 Ministerio del interior de la republica	49
Decreto 1072 de 2015 Ministerio de trabajo	49
Metodología	49
Población y muestra	51
Instrumentos	52
Sistematización de Variables	53
Hipótesis.	54
Resultados	55
Discusión	72
Conclusiones	76
Recomendaciones	77
Referencias	78
Apéndices	85

Índice de tablas.

Tabla 1.	53
Operacionalización de variables	53
Tabla 2.	54
Distribución de Frecuencias de la Variable Género	54
Tabla 3.	54
Distribución de Frecuencias de la Variable Edad	54
Tabla 4.	55
Distribución de Frecuencias de la Variable Tiempo de Servicio	55
Tabla 5.	55
Distribución de Frecuencias de la Variable Cargo	55
Tabla 6.	56
Distribución de Frecuencias de la Variable Formación Académica	56
Tabla 7.	56
Distribución de Frecuencias de la Variable Tipo de Contratación	56
Tabla 8.	57
Distribución de Frecuencias de la Variable Sector Económico	57
Tabla 9.	57
Distribución de Frecuencias de la variable Autoaceptación	57
Tabla 10.	58
Distribución de Frecuencias de la variable Relaciones Positivas	58
Tabla 11.	59
Distribución de Frecuencias de la variable Autonomía	59
Tabla 12.	59

Distribución de Frecuencias de la Variable Dominio del Entorno	59
Tabla 13.	60
Distribución de Frecuencias de la Variable Crecimiento Personal	60
Tabla 14.	60
Distribución de Frecuencias de la Variable Propósito en la Vida.	60
Tabla 15.	61
Distribución de Frecuencias de la Dimensión Bienestar Psicológico	61
Tabla 16.	62
Distribución de Frecuencias de la Variable Significación en la Tarea	62
Tabla 17.	62
Distribución de Frecuencias de la Variable Condiciones de Trabajo	62
Tabla 18.	63
Distribución de Frecuencias de la Variable Reconocimiento Personal y/o Social	63
Tabla 19.	64
Distribución de Frecuencias de la Variable Beneficios Económicos	64
Tabla 20.	64
Distribución de Frecuencias de la Dimensión Satisfacción Laboral	64
Tabla 21.	65
Distribución de Frecuencias de la Variable Sentido Positivo de la Vida	65
Tabla 22.	65
Distribución de Frecuencias de la Variable Satisfacción con la Vida	65
Tabla 23.	66
Distribución de Frecuencias de la Variable Realización Personal	66
Tabla 24.	66

Distribución de Frecuencias de la Variable Alegría de Vivir 66

Tabla 25. 67

Distribución de Frecuencias de la Dimensión Felicidad 67

Tabla 26. 67

Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones y las Variables 67

Tabla 27. 68

Correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad.

68

Índice de apéndices

Apéndice A. Escala de bienestar psicológico.	77
Apéndice B. Escala de satisfacción laboral.	79
Apéndice C. Escala de Felicidad.	81

Titulo

BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO (INPEC) EN CÚCUTA.

Introducción

La presente investigación radica en primer lugar porque la gran cantidad de estudios realizados entorno a temáticas carcelarias, se concentra en los reclusos no así en los funcionarios. Los estudios realizados con funcionarios penitenciarios y con las variables mencionadas (satisfacción laboral, bienestar psicológico y felicidad), son casi inexistentes en este país.

Ante esto el proyecto de investigación tiene por objetivo analizar la relación entre las variables de satisfacción laboral, bienestar psicológico y felicidad en funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) en Cúcuta.

En el primer apartado se encuentra el planteamiento del problema, el cual evidencia los diferentes factores y elementos del contexto que inciden en la salud de los funcionarios del inpec, además de la limitada accesibilidad que tienen los colaboradores a condiciones adecuadas que mejoren el desempeño de la actividad laboral. Seguidamente se presenta la justificación del proyecto de investigación a partir del seguimiento que se ha hecho a la revisión documental y los beneficios de estudiar las variables mencionadas.

Seguidamente, el marco referencial contiene los antecedentes de trabajos realizados a nivel internacional, nacional y regional, hallándose que a nivel local no se ha usado estas

variables ni esta población para el desarrollo de proyectos de investigación. A su vez, se realiza una descripción teórica partiendo de los enfoques de psicología aplicados en las organizaciones, y los elementos teóricos inmersos en las variables de interés. Por último, se incluye el marco conceptual que describe la institución carcelaria y penitenciaria; y el marco legal que define los componentes normativos relacionados con la investigación.

Problema

Planteamiento del problema

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), como lo menciona Tapias, Menotti y Solórzano (2014) se afirma que:

Es la institución que principalmente cumple con la función de control y vigilancia de la ejecución de las penas de las personas sindicadas de algún delito, que no cuentan con el beneficio de casa por cárcel durante el proceso penal. Adicionalmente el INPEC se encarga de la formación del personal que labora para la institución, especialmente en el área de vigilancia y guardia de los establecimientos penitenciarios y carcelarios. (P. 12)

Uno de los problemas más graves que enfrenta actualmente al Ministerio de Justicia y el INPEC, es el hacinamiento de los internos en las distintas cárceles del país, lo cual ha generado en la mayoría de los penales, situaciones de ingobernabilidad y de violencia, por esta problemática se puede evidenciar si los dragoneantes (guardianes) presentan satisfacción laboral, bienestar psicológico y felicidad.

Del mismo modo nos menciona Bravo y Jiménez (2013) la situación que ha posicionado negativamente a Chile en cuanto a temas carcelarios y de Derechos Humanos, siendo uno de los países con más alta tasa de personas recluidas por habitante en América Latina y el segundo país con más población carcelaria por habitante después de Estados Unidos. La ley N° 20.426, la cual amplía la planta de guardianes en un 50%, por lo que el número de funcionarios aumentará de 2.500 a 5.000 funcionarios. Lo cual permitirá reducir

la carga laboral que tienen los guardianes actualmente, que es en gran parte responsable de los altos niveles de estrés y mala calidad de vida entre los funcionarios.

Así mismo desde el punto de vista de Sarasti (2015) en una cárcel, como La Modelo de Barranquilla, hay un guardián por cada cien internos. Para más de 120.000 internos hay 11.000 guardianes y 2.000 trabajadores administrativos. La crisis carcelaria de los 6.000 dragoneantes del INPEC a nivel nacional hay 177.000 reclusos; de estos, 140.000 tienen en medida intramural -es decir que los ponen a trabajar en la cárcel-: mientras otros 37.000 tienen medida extramural, que son los que trabajan fuera de sus centros de reclusión por su buena conducta, pero deben regresar a pernotar a las penitenciarías. Una de las áreas más importantes y de gran impacto social dentro de la psicología positiva es el estudio de las bases del bienestar psicológico, Molina y Meléndez (2006) lo definen como “el resultado que se produce entre realidades conseguidas, aspiraciones, posibilidades, expectativas interpretándolas en la idea de gozo y satisfacción y destrezas de afrontamiento con el objetivo de conseguir adecuación”.

Para Bravo y Jiménez (2013) “la satisfacción laboral, es una de las variables psicológicas que ha recibido especial interés. Es definida como un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona”. Según la Real Academia Española de la lengua la felicidad es un “estado de grata satisfacción espiritual y física”. Sin embargo Sarasti (2015) un guardián del INPEC tiene un salario promedio de un millón de pesos y trabaja turnos de 24x24, es decir, 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso. Esto equivale a 106 horas de trabajo a la semana, mientras que los demás empleados públicos trabajan un máximo de 48 horas semanales. Mientras tanto, las horas extras apenas les representan 400.000 pesos al mes.

Formulación del problema

Por tanto, para fines de la presente propuesta investigativa se formula el siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en Cúcuta? esto con el fin de establecer el grado de relación entre estas variables, entendiendo que este tipo de población es proclive a desarrollar cierta satisfacción laboral porque su sueldo es oportuno para la labor desempeñada, son funcionarios públicos y por ende cuentan con la afiliación al sistema de salud, pensión, todas las prestaciones de servicios, cuentan con un día de por medio descanso, brindándole un bienestar psicológico al tener una economía estable y una felicidad al sentirse pleno con su trabajo.

Justificación

En la actualidad el estudio del Instituto Nacional penitenciario y Carcelario INPEC es pertinente realizar este proceso de investigación porque va a permitir el conocimiento de los factores psicosociales y como estos se ven reflejados en su satisfacción laboral, bienestar psicológico y felicidad presentes en los funcionarios de la organización, ya que, una de las dificultades expresadas desde el área de talento humano. Desde el punto de vista de Bravo y Jiménez (2013), la situación provocada por la falta de funcionarios en las plantas de Gendarmería, en donde los 2.500 existentes no son suficientes para cubrir las reales necesidades de la población carcelaria, debiendo estos funcionarios dar atención a un

número mucho mayor de internos que los señalados por las Normas Internacionales, en donde se establece que debiera haber 1 funcionario por cada 5 internos.

En este orden de ideas el propósito de la presente investigación radica en primer lugar porque la gran cantidad de estudios realizados entorno a temáticas carcelarias, se concentra en los reclusos no así en los funcionarios. Los estudios realizados con funcionarios penitenciarios, y con las variables mencionadas (satisfacción laboral, bienestar psicológico y felicidad), son casi inexistentes en este país. El hecho de estar rodeado de una cantidad de reclusos, cada uno con su historia personal, algunas llenas de delitos y culpabilidad y otros con el peso de la inocencia, el estar “encerrado un largo tiempo durante el día, a la espera o en medio de la zozobra de una posible revuelta o pelea y con la carga de los hacinamientos propios de las cárceles colombianas. Según Ruiz (2015), “el compromiso con el trabajo es distinto al compromiso organizacional -que se referiría a una alianza entre el empleado y la organización que proporciona el empleo, con foco en la organización-, a la satisfacción laboral -que se refiere al grado en que el trabajo es una fuente de contento y realización-, y a la implicación en el trabajo, que es sólo una parte del compromiso con el trabajo”.

La importancia de estos aspectos ha provocado que se estudien e investiguen en distintos contextos, diversas variables psicológicas y sociales que pueden influir de manera positiva o negativa en el trabajador. El estudio de estas variables psicológicas en el contexto penitenciario resulta muy interesante, debido principalmente a las características particulares que éste posee, en donde su función de resguardo y custodia de las personas privadas de libertad, se enmarca dentro de un servicio a nivel de seguridad, lo cual discrepa

mucho respecto de lo que la literatura reconoce como una organización, las cuales trabajan y formulan sus metas en función de la permanencia dentro de un mercado específico.

Molina y Moreno (2012) argumentan que el sitio de labor de los funcionarios se convierte en algo así como un sitio de residencia, debido al cúmulo de tiempo que allí pasan los funcionarios. Sin contar que al igual como lo plasman otros autores, la obligación de suplir y solucionar las múltiples necesidades y demandas de los reclusos termina por absorberlos más de lo debido, a tal punto que llega un inevitable momento en que ya siquiera les llegan a interesar sus propias carencias. Asimismo, las condiciones de salud física y mental al interior de un centro penitenciario, sin diferenciar entre internos y funcionarios, son de muy mala calidad ante la flagrante ausencia de presencia estatal en este sentido.

Del mismo modo Rivero y Millan (2016) nos hablan de la relevancia y la pertinencia social que a través de los últimos años, se observa que una de las poblaciones que tienen una gran carga y responsabilidad laboral como lo son los funcionarios de guardia y Vigilancia de las cárceles, que según se evidencia en las noticias es una comunidad laboral que se expone constantemente a situaciones de alto riesgo, como fugas, riñas internas, amenazas, sobornos, etc. y que en ellos radica en gran parte los procesos de resocialización de los internos.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la relación entre las variables sociolaborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en Cúcuta.

Objetivos específicos

Clasificar la población objeto de estudio según las variables sociolaborales de género, edad, tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico en funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en Cúcuta.

Describir el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en Cúcuta.

Relacionar las variables sociolaborales con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en Cúcuta.

Marco Referencial

Antecedentes internacionales

A continuación se plantean los antecedentes que han servido como referencia para la elaboración de la investigación, para lo cual se realizó una revisión de investigaciones sobre bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios de la institución

penitenciaria y carcelaria INPEC en Cúcuta, que se han realizado a nivel internacional, nacional y regional.

Empezando por España, donde el primer acercamiento es el propuesto por Martin (2016). Quien en el presente estudio ha contado con una muestra de población de 150 personas, de género masculino y femenino, de edades comprendidas entre los 20 y 68 años. La crisis económica ha tenido un impacto muy decisivo en las tasas de empleo de la población. En esta investigación se determinará si el desempleo influye en el Bienestar Subjetivo, en el Bienestar Psicológico y en la Significación Vital. La hipótesis principal va en esa dirección.

Los resultados parecen indicar que los niveles de BS BP Y SV no se ven afectados. La condición de desempleo puede afectar de forma intensa a corto plazo, pero una vez el sujeto se adapta a una situación prolongada de desempleo, encuentra otras fuentes de Significación y Bienestar. Conocer el nivel de Bienestar Subjetivo, Bienestar Psicológico y Significación Vital de los parados de larga duración de Santa Cruz de Tenerife.

Conocer el nivel de Bienestar Subjetivo, Bienestar Psicológico y Significación Vital de los parados de larga duración de Santa Cruz de Tenerife. Esta investigación es de gran importancia porque nos habla de cómo el desempleo influye en que una persona se sienta bien y por ende se sienta cómodo a la hora de trabajar, todo esto va de la mano del bienestar psicológico o la insatisfacción laboral que sienta el trabajador a la hora de cumplir con sus deberes.

Así mismo, Altamirano (2013). Menciona que el sistema penitenciario español ha experimentado en las últimas décadas un cambio radical de orientación y concepto, paralelo

a la evolución de la sociedad española. La Constitución Española de 1978 reconocía un elenco de derecho y libertades fundamentales de los ciudadanos que inspiraron una normativa penitenciaria respetuosa con la personalidad de los internos y con sus derechos e intereses jurídicos no afectados por la condena. La investigación realizada responde a un diseño de tipo transversal, de tipo descriptivo y correlacional.

En primer lugar se incluyen las pruebas psicométricas realizadas para dos de los cuestionarios utilizados en esta investigación, desarrollados ad hoc para la misma: El Cuestionario de Molestias en Prisión, y la adaptación de la Escala de Acontecimientos Vitales de Holmes y Rahe. La multiplicidad de escalas utilizadas en esta investigación y el hecho de contar con una muestra relativamente pequeña (160 internos) y con características muy específicas, han hecho optar por mantener la estructura teórica original de estos instrumentos, lo cual facilitará además las comparaciones de los resultados obtenidos en otros trabajos con población general.

La investigación realizada responde a un diseño de tipo transversal, de tipo descriptivo y correlacional. Esta investigación aporta la gran idea de todo el estrés que experimentan los dragoneantes en su sitio de laborar, como se evidencia en el documento puede ocasionarles problemas físicos e incluso mentales debido al constante encierro y enfrentarse a situaciones que deben tener mucha disponibilidad y seguridad.

Por otro, Carrasquero (2013). Desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye uno de los principios de preservación de la fuerza laboral. De manera genérica, higiene y seguridad en el trabajo constituyen dos actividades orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de

trabajo capaces de mantener cierto nivel de bienestar de los empleados. La ergonomía es básicamente una tecnología de aplicación práctica e interdisciplinaria, fundamentada en la optimización integral de sistemas hombre-máquina; en este campo debe interesarse la administración de recursos humanos para garantizar el bienestar de sus empleados, creando así un ambiente de trabajo más agradable para los mismos. La Investigación es de tipo correlacional, de campo, de diseño correlacional no experimental.

La población estuvo conformada por veinticinco (25) funcionarios profesionales públicos del sector penitenciario, utilizando la observación mediante encuesta, con dos cuestionarios Persad (2007) tipo escala Lickert, validado a través de juicio de experto y análisis discriminatorio de ítems, con una confiabilidad de Alpha Cronbach ($r_{tt} = 0,98$) considerándolo altamente consistente en la dimensión Ergofísica y otro cuestionario en satisfacción laboral, Persad (2007), con $r_{tt} = 0,99$; aunado se emplearon cuatro cuestionarios para medir la dimensión procesos con escala dicotómica, revelando una confiabilidad Kuder Richardson de (0,96) para medir tareas típicas en el Delegado de Prueba, (0,91) para tareas típicas de Abogado, (0,98) tareas típicas del Psicólogo y (0,92) tareas de trabajador social, Persad (2007), acompañado de tres cuestionarios, y un equipo de medición, estandarizados para evaluar otras dimensiones ergonómicas; los resultados obtenidos fueron procesados mediante estadísticas descriptivas, elaborando tablas de frecuencias y porcentajes; para la relación entre variables se usó el coeficiente de correlación de Spearman, $\rho = 0,98$ encontrándose relación con magnitud fuerte, dirección proporcional, con 98% de las varianzas de la variable ergonomía presentes en la variable satisfacción laboral.

Esta investigación es relevante porque nos habla de ergonomía y satisfacción laboral, dos grandes factores que influyen en los funcionarios del inpec, ya que si una persona se siente bien en su puesto de trabajo, su rendimiento y su satisfacción laboral va a ser superior a la de sus demás compañeros, por ende es importante hacer que los trabajadores se sientan bien y se ajusten a su sitio de trabajo, además de brindarle un buen bienestar psicológico.

De igual manera, Bravo y Jiménez (2013) mencionan en la presente investigación que tiene por objetivo identificar la relación entre la Satisfacción Laboral, Bienestar Psicológico y Apoyo Organizacional Percibido en funcionarios penitenciarios. Se evaluó a 190 funcionarios que trabajan en el Centro de Cumplimiento Penitenciario y Centro Penitenciario Concesionado, mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/121, Escala de Bienestar Psicológico y Escala de Apoyo Organizacional Percibido.

Los principales resultados evidencian una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido, por lo que aquellas personas que se encuentran satisfechas con su trabajo tienden a sentirse bien psicológicamente y percibir apoyo por parte de sus organizaciones. Además no se encontraron diferencias significativas entre funcionarios de ambos establecimientos penales, respecto a las variables de estudio. Con relación a antecedentes sociodemográficos, se encuentran diferencias por sexo en cuanto a la satisfacción laboral y bienestar psicológico, no así diferencias por planta.

Esta investigación es relevante porque la satisfacción laboral, bienestar psicológico y el apoyo percibido son variables que van de la mano, por consiguiente si una persona se

siente bien con su trabajo, su nivel de productividad va a ser superior al de sus demás compañeros, ya que gracias a esto él se sentirá a gusto haciendo o cumpliendo con su labor, que es lo que se busca.

Antecedentes nacionales

Por otro lado, Molina y Moreno (2013) hablan del Síndrome del Burnout se define como una condición psicológica de agotamiento a nivel personal, cinismo e ineficacia profesional, que puede presentarse en profesionales que laboran directamente con seres humanos, mientras el Engagement como constructo opuesto, es una condición caracterizada por el vigor, la dedicación y la absorción. Las variables anteriores fueron exploradas en 180 profesionales, colaboradores del Sistema Penitenciario costarricense.

El presente estudio fue desarrollado con un diseño transversal o transaccional, es de tipo descriptivo y se adhiere al paradigma cuantitativo, por lo tanto, se privilegió la recolección de datos numéricos para explicar la relación entre variables previamente establecidas a partir de datos teóricos, es decir, el Síndrome del Burnout, el Engagement, las variables sociodemográficas y las laborales.

En el estudio participaron 180 funcionarios(as) de la administración penitenciaria, todos profesionales del campo de las ciencias sociales. Los participantes fueron 70% (n=126) mujeres y 30% (n=54) varones. La edad de los mismos se ubicó entre los 23 y los 61 años, con una media aritmética de 41,47 años (DE=10,51). El estado civil de la mayor parte de los funcionarios(as) fue casado(a) (47,5%), seguido por soltero(a) con 31,3%, en tercer lugar divorciado(a) con 11,2%, las personas que se encuentran en unión libre fueron

7,8%, mientras el 1,1% es viudo(a) y 1,1% separado(a). El 71,7% tiene hijos(as) y la cantidad de los mismos osciló entre 1 y 7, la media se ubicó en 2,1 hijos(as).

Esta investigación es de suma importancia porque nos habla del engagement, donde esto está ligado a la satisfacción que presentan los funcionarios penitenciarios, puesto que la dedicación y la absorción laboral son temas de suma importancia, siendo esto un factor determinante en el bienestar psicológicos que estos, haciendo que rinda de una manera más adecuada.

A nivel nacional podemos encontrar en el departamento de Santander a Rivero y Millan (2016). Donde el presente trabajo tiene como principal propósito determinar si los funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia del establecimiento penitenciario y carcelario de Berlín manifiestan distrés laboral e identificar los Factores biopsicosociales que estarían causando distrés laboral, sus consecuencias y las medidas de acción que ha tomado la Institución para su tratamiento. Para ello se trabajó con una metodología de tipo Cuantitativo bajo el diseño Expost-facto, la muestra tomada fue de 44 funcionarios de custodia y vigilancia y 16 del área administrativa.

Los principales resultados obtenidos en esta investigación en el padecimiento de distrés laboral medido por la prueba de Burnout radican en cuanto que al agotamiento emocional el 62% de los encuestados registro un nivel bajo lo que indica que los trabajadores no presentan deterioro progresivo de energía emocional ni fatiga relacionada con dicho ámbito logrando un equilibrio a nivel laboral. En lo relacionado con la despersonalización el 62% registró un nivel bajo, lo que significa la no presencia de actitudes y sentimientos cínicos, negativos, irritabilidad y respuestas impersonales hacia las

personas con las que laboran y por último cuando se evalúa la Realización Personal el 51% de los funcionarios registraron un nivel alto que indica que en los funcionarios existe un buen nivel de autoestima y competencia positiva frente al trabajo.

En esta investigación se puede evidenciar como los factores bio-psico-sociales, pueden hacer que estos funcionarios penitenciarios puedan tener mayor o menor fatiga emocional, influyendo gradualmente en la conducta que presentan en su trabajo. Mientras que lo que presentan fatiga emocional, tienden a ser más irritables y suelen tener niveles altos de estrés y ansiedad, haciendo que no rinda bien laboralmente, ya que su bienestar psicológico no está acorde a lo que ellos desean.

Seguidamente en la misma ciudad, Rodríguez (2014). El síndrome de burnout se define como una respuesta al estrés crónico y continuo del ambiente laboral, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Sus estudios han incluido en su mayoría aplicaciones en docentes y personal de salud. Sin embargo, existen limitaciones en el desarrollo de estudios en guardianes penitenciarios que visualicen ese problema. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal.

El promedio de edad era 35,8 años, el 76% tiene experiencia laboral mayor que ~ 10 años y el 24% tiene alguna actividad académica adicional a su trabajo. Solo el 3,7% tuvo ~ el síndrome como tal. En agotamiento emocional, el 25,2% está catalogado como en riesgo alto; en despersonalización, el 30% y en logro personal, el 16%. Dentro del logro personal, el grupo con más de 20 años de experiencia es el que tenía puntuación crítica (ANOVA ~ 2, $p = 0,002$). De los que tenían puntuación de riesgo de despersonalización, el 67% tenía más

de 240 laboradas al mes (odds ratio [OR] bruta = 4,66; $p = 0,033$; OR ajustada por edad =4,65; $p = 0,035$).

Esta investigación aporta gran conocimiento a este proyecto, ya que permite conocer que tanto estrés laboral tienen los funcionarios penitenciarios por su trabajo, adicionando esto algunos estudian, generando mayor responsabilidades por ende mayor estrés. Pero algunos manifiestan que todo esto lo soportan porque su sueldo es un incentivo.

En la ciudad de Bucaramanga, Gómez y Rodríguez (2013). El presente estudio analiza los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral en los funcionarios de un Establecimiento Penitenciario en la ciudad de Bucaramanga. El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, con enfoque exploratorio de tipo descriptivo. La muestra la conformaron 119 funcionarios de dicha institución, las edades de los evaluados oscilan entre los 21 y 51 con un promedio de 32,18 años y una desviación estándar de 5,8. En promedio los evaluados tienen una antigüedad en la institución de 10 años y el 97,5% tienen un tipo de contratación indefinido.

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

sentimientos de preocupación constante, cansancio, desconcentración, y dolor en los músculos.

Esta investigación es importante por la relevancia de la fuerte carga laboral a la que son expuestos los funcionarios, ya que muchos de ellos manifiestan que terminan pagando una condena al igual que los internos por el mismo contexto en el que están. Los factores de riesgo de cierta manera hacen que ellos se predispongan y su ambiente laboral no sea el indicado.

De igual forma, Ruiz, J. (2016). El trabajo en prisión se asocia con niveles de burnout y con tasas de conflictos de pareja y divorcio más elevadas que en otras profesiones, pero se conoce menos acerca de las relaciones entre clima familiar y la satisfacción y el estrés laborales, ya que ambas esferas –la familiar y la laboral- pueden, a priori, influenciarse mutuamente. En este trabajo se analizó las relaciones entre la satisfacción laboral, el clima emocional, el burnout y las relaciones familiares en una muestra de empleados de vigilancia y administrativos de un establecimiento carcelario de Bogotá.

El presente estudio es de carácter exploratorio, correlacional y transversal, ya que se realiza una aproximación al estudio de las relaciones entre una serie de variables en una sola medición y sin manipular experimentalmente ninguna de ellas. Se encontró relaciones tanto directas como indirectas entre la satisfacción laboral y las relaciones de pareja, con el papel mediador del clima emocional laboral y el sentimiento de logro en el trabajo. Mayor tiempo libre el fin de semana se asoció con un mejor clima familiar y un mayor sentimiento

de logro en el trabajo. Las mujeres mostraron niveles más bajos de despersonalización, pero una percepción más negativa del clima y menos tiempo libre que los hombres.

Esta investigación es relevante porque relaciona la satisfacción laboral con las relaciones de pareja, ya que esto está altamente relacionadas o ligadas, gracias a que si una persona está bien emocionalmente, su rendimiento laboral o académico va a ser superior al de los compañeros que no están bien. La parte emocional del ser humano es un ámbito importante, ya que es un constructo que se debe ir fortaleciendo poco a poco, para que laboralmente rinda de la mejor manera.

Para el mismo autor en otra investigación, contempla la estructura de este síndrome en tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización-cinismo y sentimiento de realizarse personalmente en el presente. Lo que sí parece claro dentro de las distintas conceptualizaciones del síndrome de quemarse laboralmente es considerarlo como una reacción a determinados estresores laborales mediada por factores psicosociales dentro de los cuales el denominado "compromiso con el trabajo" pueda ser considerado sentimiento de logro profesional podría ser considerado una forma de afrontamiento de los desafíos y dificultades laborales, de manera que cuando este compromiso con el trabajo fuera bajo, sería más probable desarrollar los síntomas del burnout.

Aunque es cierto que hay diferencias en el interés, utilidad o provecho que se pueden extraer de distintas tareas, y de que hay puestos que tienen más posibilidades de introducir variaciones, creatividad y de combatir la rutina, el trabajador casi siempre puede valorar más lo que hace, y a ello ayuda sin ninguna duda el reconocimiento que la institución y la sociedad den a los funcionarios penitenciarios, sin dejar en último lugar a

los que realizan las tareas menos gratificantes. También la actualización profesional y la capacitación permanente son útiles, además de para gestionar e intervenir con mejores resultados en las prisiones, para ayudar en esta re significación, asunción de responsabilidad y planteamiento de nuevos desafíos y metas en el tratamiento penitenciario.

Por otro lado en el departamento de Antioquia, Montoya (2015). Esta investigación se centra en la identificación de las características del síndrome de Burnout en funcionarios de un centro penitenciario, se trata de una investigación no experimental y de corte transversal en la que se aplicó la prueba Maslach Inventory Burnout (MBI), creado por Maslach y Jackson (1981) a una muestra de 14 funcionarios del establecimiento penitenciario de mediana seguridad carcelaria del municipio de Yarumal.

Los resultados indican que la prueba MBI presenta una baja confiabilidad y poca consistencia interna, por lo cual se recomienda realizar análisis factoriales al momento de sus uso. Es importante señalar que se identifica sobrecarga laboral en los funcionarios, sin embargo no se evidencia diferencias significativas relacionadas a la carga laboral experimentada según la edad, así como tampoco diferencias entre hombre y mujeres respecto a aspectos como agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal, pobre trabajo en equipo, sobrecarga, entre otros factores relacionados con el síndrome.

En el mismo departamento, Osorio y Urrego (2013). El trabajo Social en cárceles tanto para funcionarios del INPEC como para la población interna, juega un papel muy importante dentro de los ámbitos de actuación profesional de un trabajador social, toda vez que es un contexto donde se vivencia una serie problemáticas sociales a nivel de familia, de

dificultad en las relaciones interpersonales, de inadaptación al medio, de disfuncionalidad familiar, de diversidad de culturas, hábitos y demás acciones que hacen parte de la vida diaria de una persona.

Allí Se logra identificar los factores de riesgo que se han venido presentando con el personal del INPEC, como son las excesivas jornadas laborales, el aislamiento familiar, los factores sociales, el deterioro social, el estrés generado, la contaminación ambiental del centro de reclusión y el tipo de población que requiere de su atención y que pueden ocasionar grandes riesgos sociales, por lo que se hace necesario implementar una propuesta de investigación desde el trabajo social, coordinado con el área de gestión humana, que apunte al bienestar integral del trabajador para un exitoso desempeño laboral y a la vez una estrategia para cumplir con la normatividad vigente en materia de riesgo social. Desde la priorización de este grupo (Dragoneantes), para iniciar con las mediciones propias del sistema de vigilancia de riesgo social en la Penitenciaría, con la pretensión de extenderse a nivel nacional.

Para Ardila (2017). El Burnout es un fenómeno escasamente conocido y relativamente poco investigado, pero sí de alta peligrosidad para el individuo que realiza ciertas labores determinadas en ámbitos específicos. Debido a ello esta investigación se ha centrado en determinar la existencia del Burnout en funcionarios de custodia y vigilancia al interior de un centro de reclusión de nuestro país, toda vez que la labor como guardián de prisiones es de los gremios más susceptibles de ser afectados por este silencioso pero voraz enemigo.

Para el cansancio emocional se obtuvieron valores altos en aspectos como el agotamiento en el desarrollo de la labor asignada, sensación de desgaste con la realización de las funciones propias del cargo y extensas jornadas diurnas y nocturnas. En cuanto al aspecto que mide la despersonalización se obtuvieron valores altos, en especial en lo atinente al ítem de la indolencia, o dureza, en el trato con los internos e incluso con sus mismos compañeros, además de indiferencia emocional consigo mismos, con sus quehaceres diarios laborales y hasta con su entorno familiar.

Para esta investigación el aspecto relevante que mide la realización personal se obtuvieron valores bajos en la falta de trato adecuado a los problemas emocionales, falta de estimación propia después de la labor realizada con los internos, la cual muchas veces se tiene como tediosa y obligatoria, y en la poca capacidad para entender fácilmente a los internos y sus numerosas necesidades.

Por otro lado Valencia (2016). El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) es una de las patologías de mayor incidencia del contexto laboral en la actualidad, siendo una respuesta al estrés crónico que consiste en una pérdida de ilusión en el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa; así mismo, los factores de riesgos psicosociales extra laborales son una importante fuente de estrés, afectando de este modo la esfera individual, familiar y comunitaria de los trabajadores.

La muestra estuvo conformada por 93 sujetos que cumplieron con los criterios de inclusión. Inicialmente se realizó un análisis exploratorio de la información para fortalecer la validez interna del estudio con base en identificación de posibles valores de omisión, valores extremos (outliers) e inconsistencias garantizando de esta forma la calidad de los

resultados obtenidos. La edad de la población de estudio fluctuó entre 21 y 58 años de edad, con una media de 32.8 años; 75% de la población se encuentra en edad menor o igual a 37 años. El 86% de los encuestados son bachilleres, la gran mayoría (60%) conviven en unión libre con su pareja, así como 82.8 % pertenece al estrato uno y dos. El 21% tiene casa propia, el resto vive en arriendo (37.6%) y su gran mayoría (39.8%) en casa familiar; 75.3 % vive en casa de material y en promedio tiene TRES personas a cargo económicamente, con un máximo de seis personas.

El 75% de los participantes tienen igual o menos de 6 años laborando en el puesto de seguridad donde se realizó de estudio, con un promedio de 4.3 años. El 77.4% realiza turnos 8 horas en con más frecuencia, así como también se observó que antes de realizar el diligenciamiento de los cuestionarios el 49.5% de los encuestados había laborado un turno 8 horas diurno; finalmente el 75.3% manifestaron ganar menos o igual a un millón de pesos (COP).

La investigación es importante para el proyecto porque comenta la fuerte carga laboral que estos experimentan día de por medio y como esto afecta en sus ámbitos extra laborales, generando un estrés y haciendo que su satisfacción laboral sea baja, ya que no les queda casi tiempo para compartir con sus familias y demás entorno social.

Antecedente regional

Por ultimo a nivel regional, Cote y Peña (2016). La investigación sobre las Acciones Jurídicas Aplicables para Disminuir el Hacinamiento de Internos en el Centro Penitenciario de Mediana Seguridad de Cúcuta, fue desarrollado por William Martín Cote Villamizar y Leonel Darío Peña, estudiantes de Derecho de la Universidad

Libre de Colombia Seccional Cúcuta, presenta las principales causas desde el ordenamiento jurídico penal colombiano, del hacinamiento de internos en Centro Penitenciario de Mediana Seguridad de Cúcuta; se examinan las medidas que ordenó la Corte Constitucional en la Sentencia T-388 de 2013, con el fin de mejorar la situación humanitaria de la población carcelaria en el Centro Penitenciario de Mediana Seguridad de Cúcuta; y finalmente, se establece la forma en que se puede comenzar a disminuir el hacinamiento carcelario en el Centro Penitenciario de Mediana Seguridad de Cúcuta, desde lo establecido normativamente en Colombia.

Frente a las principales causas desde el ordenamiento jurídico-penal colombiano, del hacinamiento de internos en Centro Penitenciario de Mediana Seguridad de Cúcuta, lo primero que es necesario resaltar es que no existe una política pública en este sentido; lo que se ha hecho es diseñar e implementar diferentes estrategias encaminadas a disminuir el hacinamiento, pero sin un resultado enteramente satisfactorio; es decir esta se ha convertido en el resultado frente a una situación coyuntural, y generada a partir de la improvisación, acciones que al final terminan siendo ineficaces.

El tema del hacinamiento es algo relevante a la hora de mirar investigaciones sobre funcionarios penitenciarios, ya que al tener mayor número de internos, su trabajo aumentará y esto le podrá generar estrés e incluso no va a tener un bienestar psicológico, ya que va a estar intranquilo y agotado física y mentalmente, todos estos factores influyen en la vida de estos funcionarios.

Marco Teórico

Bienestar psicológico

Según Waterman (1993) fue pionero en calificar y diferenciar el bienestar psicológico del bienestar subjetivo tradicional. Para él, la concepción eudaimónica del bienestar está relacionada con la “expresividad personal”, debido a que dichos aspectos se relacionan a experiencias con una mayor participación de la persona, sintiéndose activo y realizado viendo dicha actividad como algo que nos engrandece, que nos enorgullece, dando un efecto, de que lo que hacemos tiene sentido.

En palabras de Ryff y Keyes (1995) hace del constructo bienestar psicológico, considerándolo como “el desarrollo del verdadero potencial de uno mismo, el esfuerzo por perfeccionar el propio potencial”. De este modo, el bienestar psicológico tiene que ver con que la vida adquiera un significado para uno mismo, con ciertos esfuerzos de superación y con conseguir metas valiosas. Así, la tarea central de las personas en su vida es reconocer y realizar al máximo todos sus talentos. Ryff hizo hincapié en la responsabilidad del individuo en encontrar el significado de su existencia, incluso frente a realidades adversas. De entre las diferentes situaciones adversas que una persona puede afrontar a lo largo de su vida, el encarcelamiento supone una de las circunstancias más duras y más difíciles a hacer frente en el caso de que le suceda.

Propone un modelo multidimensional para explicar el concepto de bienestar psicológico, es decir, de un funcionamiento psicológico óptimo. Cada una de estas dimensiones supone un reto diferente que encuentran las personas en su esfuerzo por funcionar positivamente. De esta manera, las personas que presentan bienestar

eudaimónico: a) se sienten bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones (autoaceptación); b) han desarrollado y mantenido relaciones cálidas con los demás (Relaciones positivas con los otros); c) dan forma a su medio para así satisfacer sus necesidades y deseos (Control ambiental); d) han desarrollado un marcado sentido de individualidad y de libertad personal (Autonomía); e) han encontrado un propósito que unifica sus esfuerzos y retos (Propósito en la vida) y, por último, f) mantienen una dinámica de aprendizaje y de desarrollo continuo de sus capacidades (Crecimiento personal).

Por otro lado, la teoría de la autodeterminación que proponen Ryan y Deci (2001) también liga la idea de eudaimonia a la de autorrealización, como un aspecto central en la definición del bienestar. Esta teoría se basa en una de las premisas básicas del humanismo, que sostiene que el bienestar es fundamentalmente consecuencia de un funcionamiento psicológico óptimo. Este funcionamiento psicológico sano implica una adecuada satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y vinculación), además de un sistema de metas congruente y coherente. Defiende esta teoría que la experiencia temprana de privación en una o varias de las necesidades básicas mencionadas pueden generar la aparición de necesidades substitutivas o motivos compensatorios para reducir la sensación de insatisfacción.

Seguidamente Keyes (2005) el bienestar social sería un elemento complementario del bienestar humano que, aunque medido desde una perspectiva psicológica subjetiva, pertenece menos a la esfera privada y supone incluir criterios más relacionados con el funcionamiento social y comunitario. Se trata de considerar en qué medida el contexto social y cultural en que uno vive es percibido como un entorno nutriente y satisfactorio. Considera cinco dimensiones en el ámbito del bienestar social: coherencia social;

integración social; contribución social; actualización social -marco que crece y se desarrolla; aceptación social -actitudes benévolas y positivas hacia la gente-.

En otras palabras Molina y Meléndez (2006) definen al bienestar psicológico como el resultado que se produce entre realidades conseguidas, aspiraciones, posibilidades, expectativas interpretándolas en la idea de gozo y satisfacción y destrezas de afrontamiento con el objetivo de conseguir adecuación.

Para Vázquez (2009) El bienestar psicológico es un tipo de bienestar más interno e independiente, duradero y posiblemente, de mayor calidad que el subjetivo, aunque éste último también es necesario e importante. Se basa en la corriente filosófica de la eudaimonía, una palabra griega que significa la expresión del yo interior o el ser más auténtico. Cuando hablamos del término eudaimonía tenemos que trasladarnos a la Antigua Grecia, con filósofos como Sócrates, Platón y Aristóteles.

Así mismo, Castro (2010) clasifica los modelos teóricos del bienestar psicológicos en: teorías universalistas, teorías situacionales (bottom up), teorías personológicas (top down), teorías de la adaptación y teorías de las discrepancias. La teoría del bottom up considera que una persona que esté expuesta a una mayor cantidad de eventos vitales felices estará más satisfecha con su vida: una suma de momentos felices da como resultado la satisfacción de las personas. Sin embargo, la investigación ha demostrado que las circunstancias influyen relativamente poco en la explicación de la satisfacción.

El modelo top down supone que el bienestar es una disposición general de la personalidad, y dado que ésta es estable, el bienestar también debería serlo. Existen estudios que demuestran que los rasgos de personalidad mantienen correlación con la

satisfacción percibida: las personas que tienen mayormente rasgos correspondientes con emocionalidad, impulsividad, rabia y temor están predispuestas a sufrir más; y aquellas 15 personas que poseen en mayor medida vigor y sociabilidad experimentan más afecto positivo (aunque no reduce la experiencia de afecto negativo). Según esta perspectiva, el bienestar resultaría un rasgo psicológico bastante difícil de modificar.

Satisfacción laboral

Para Mason y Griffin (2002) señalan que, en la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructo de “satisfacción laboral” no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen ‘satisfacción de la tarea del grupo’ como “la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado”.

Según Morillo (2006) que define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Del mismo modo (Herzberg 1968; citado por Palma 2006) La satisfacción e insatisfacción también es importante el estudio de teorías ya realizadas con respecto a esta variable, donde puede mediar en las estrategias que se tome en cuenta frente a la organización, por ello en esta investigación se tomó a la teoría higiene motivacional, donde postulan que la satisfacción es consecuencia de un óptimo estado motivacional, producto de

la interacción de factores higiénicos o preventivos y de factores estrictamente motivacionales.

Entre los factores higiénicos que se debe tener en cuenta, son principalmente las características del contexto del trabajo, como condiciones físicas y ambientales que rodean al sujeto cuando trabaja; su presencia no aumenta la satisfacción pero si no están presentes causan insatisfacción o dicho de otra manera su presencia evita la insatisfacción, como es el caso de este estudio que va enfocado en una de sus factores relacionados directamente con factores higiénicos.

Los factores motivacionales son características del contenido del puesto del empleado. Su presencia causa satisfacción y su ausencia indiferencia. Se relaciona con los factores intrínsecos como el desarrollo de la carrera, reconocimiento trabajo creativo, responsabilidad, promoción o ascenso y la utilización de habilidades personales motivacionales y por ende buen desempeño. Por ello, lo interesante es que para satisfacer al individuo, se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos.

En otras palabras (McGregor 1960; citado por Arbayza 2010) quien sostenía que las personas se encontraban más satisfechas cuando en la organización existía un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa. Este autor diferencia entre dos teorías. Teoría X, plantea que a las personas les agrada el trabajo y deben ser obligadas y contratadas para que cumplan con los objetivos de la organización y la teoría Y, plantea que las personas tienen un interés intrínseco en su trabajo y que desean actuar por su propia iniciativa. Griffin (2010) El constructo de satisfacción laboral surge

por un parte de la prolongación del concepto de salud, entendida en su sentido más amplio y dinámico y por otra de la importancia que tiene el trabajo en las vida de las personas.

De igual manera para (Mc Clelland 1973 citado; por León 2011), ofrece una forma muy diferente de concebir la satisfacción-insatisfacción laboral. Sostuvo que las personas satisfacen necesidades que pertenecen a un determinado contexto y que se adquieren por medio del aprendizaje. Sus investigaciones se ampliaron en tres necesidades: la necesidad del logro, la necesidad de afiliación y la necesidad del poder. La Necesidad del logro: Refleja el afán por alcanzar objetivos y demostrar su competencia, las personas que tienen tal necesidad dirigen su energía a terminar una tarea rápida y bien .La necesidad de afiliación: Describe la necesidad de afecto, amor e interacción con la sociedad. Prefieren satisfacer necesidades sociales, familiares, y afectivas. Son inseguros y arriesgan poco.

La necesidad de poder: Refleja el interés por ejercer el control en el trabajo personal y el de otros, son competitivos y dinámicos, valoran el prestigio y el status, no temen el riesgo, necesitan influenciar en los demás. Si algo caracteriza a los trabajadores en el área organizacional, es que muchas veces forman grupos muy cohesionados para exigir y promover derechos y condiciones laborales, es indudable que la necesidad de afiliación, poder y logro se encuentran implícitas en todas esas marchas y contramarchas para provocar mejores respuestas de parte de las autoridades.

Felicidad

Para Kant (1877) la felicidad y la virtud (o bondad) son dos cosas distintas. La felicidad no es sinónima a hacer el bien. Asimismo, piensa que la función de nuestra voluntad no debe ser asegurar nuestra felicidad, en su opción, el instinto sería un guía

mucho más eficaz hacia la felicidad o el bienestar. Para Kant la felicidad es una idea indeterminada lo que significa que es imposible que existan unas reglas de carácter universal y necesario de un verdadero principio moral. Opina a su vez que la felicidad es un objetivo empírico de todo el mundo, en lo cual coincide con Aristóteles el cual afirmó que todo el mundo desea la felicidad. Sin embargo, en la medida que los principios empíricos se basan en los hechos y las circunstancias en las que se encuentran las personas, tales principios empíricos no son verdad necesariamente en todos los casos.

Según Heylighen y Bernheim (2000) Felicidad puede definirse como “felicidad pasajera” y “felicidad duradera”. Felicidad pasajera se refiere a un sentimiento agradable o la experiencia subjetiva del bienestar. La felicidad duradera corresponde, entonces, al predominio de sentimientos agradables en un periodo prolongado. Esto equivale al grado en el que las personas se sienten satisfechas con sus vidas en general.

De otra forma, Diener (2009) Explica que en décadas recientes los científicos sociales han puesto el foco en la felicidad, pero le han cambiado el nombre, utilizando otros términos, como “bienestar. Dice que el bienestar subjetivo tiene tres características importantes: es subjetivo, es parte de la experiencia interna de las personas; el bienestar no es sólo la ausencia de factores negativos, sino que incluye la presencia de cuestiones positivas; el bienestar incluye una evaluación global de la vida, no se centra en un sólo aspecto estrecho de ésta.

Al respecto, Carrasco y Sánchez (2015) Una emoción puramente placentera que brinda un sentimiento de tranquilidad, optimismo, exaltación y plenitud. Sus pensamientos oscilan en lo positivo de la emoción y se tornan rumiantes, para así lograr prolongar sus

sensaciones y percepción, facilitando con ello la idea del “ser afortunado” al “ser feliz”. Además, esta emoción se vincula con la ejecución de actividades que la realzan y que son facilitadas por la energía que se tiene al compartir, cantar, platicar, ser mejor persona, etc.

De la misma manera, Niiya, Ellsworth y Yamaguchi (2016) Así, la emoción de la felicidad comprende una experiencia o estado mental positivo del individuo que surge ante una estimulación (a) interna (p.ej., evaluación de las propias sensaciones y de la propia vida o una actitud ante lo que vive la persona) o (b) externa (todo lo involucrado en la interacción con otros o abundancia material), y que produce pensamientos y sentimientos positivos que fortalecen al individuo para un mayor crecimiento personal, creatividad, optimismo, con más deseos de compartir, sentirse pleno y, a la vez, un mejor ser humano.

Pero, para que se dé esta experiencia, hay una serie de elementos cuyo papel define los matices de la emoción, su intensidad y construcción, a saber: (a) aspectos propios del nicho donde el individuo nace y crece, (b) los rasgos y capacidades que desarrolla a partir de su temperamento y los cuales fortalece con el aprendizaje, (c) las formas en que la persona procesa a nivel cognoscitivo o reacciona ante un evento evocador de la emoción y (d) la percepción de auto-eficacia y utilidad ante las tácticas o estrategias usadas para responder al estímulo.

De igual forma, Silva (2017) en su famoso estudio sobre las variables y características personales vinculadas a la felicidad. “La persona feliz se muestra como una persona joven, saludable, con una buena educación, bien remunerada, extravertida, optimista, libre de preocupaciones, religiosa, casada, con una alta autoestima, una gran

moral del trabajo, aspiraciones modestas, perteneciente a cualquier sexo y con una inteligencia de amplio alcance".

Por otro lado, Gross y Thompson (2017) operacionalizaron estos procesos en el contexto de la felicidad y lograron identificar que una primera respuesta dentro de un primer proceso de selección de la situación es que las personas tendían a alejarse de la situación desencadenadora de la emoción. Para un segundo proceso, denominado modificación de la situación, notaron que las personas buscaban cambiar la situación y respondieron en formas incongruentes a lo que estaban viviendo.

Para un tercer proceso, llamado despliegue de atención, encontraron tres estrategias principales: la distracción, la concentración y la negación, que fueron identificadas en el caso de la felicidad, y es más predominante la respuesta de la concentración, seguida por la distracción y, por último, la negación. Y, finalmente, el proceso de modulación de la respuesta, que plasmó la existencia de seis factores en la respuesta del individuo ante la emoción: (a) ocuparse en algo, (b) mostrarse extrovertido ante la emoción, (c) reflexionar, (d) disimular un poco su sentir, (e) expresarse en forma abierta y (f) ponerse ansioso.

Marco Contextual

El Complejo penitenciario y carcelario de Cúcuta COCUC perteneciente al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC está ubicado en la avenida Panamericana vía el Salado Kilómetro 3, el cual va hacer el sitio en donde se realizara la investigación en el periodo 2018-2.

Misión

Contribuimos al desarrollo y la redefinición de las potencialidades de las personas privadas de libertad, a través de los servicios de tratamiento penitenciario, la atención y la seguridad básica, basados en el respeto a los derechos humanos.

Visión

El INPEC será reconocido por su contribución a la justicia, por la prestación de servicios de seguridad para las cárceles y prisiones, la atención básica, resocialización y la rehabilitación de los reclusos, con el apoyo de efectivos de gestión, innovadora, transparente e integrada por un talento humano competente y comprometido con el país y la sociedad.

Marco Conceptual

Con el fin de dar claridad a las variables que se analizarán a lo largo del presente trabajo investigativo es necesaria la descripción teórica de las palabras clave y conceptos más importantes a tener en cuenta durante el estudio, los cuales para este caso en particular son los siguientes: Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad. Por tanto, siguiendo este orden de ideas serán definidos a continuación:

Bienestar psicológico

Así mismo para, Ryff y Keyes (1995) comentan que “una caracterización más ajustada del bienestar psicológico es definirlo como el esfuerzo por perfeccionarse y la realización del propio potencial’. Así, el bienestar psicológico (la concepción eudaimónica

del bienestar) tendría que ver con tener un propósito en la vida, con que la vida adquiriera significado para uno mismo, con los desafíos y con un cierto esfuerzo con superarlos y conseguir metas valiosas, centrando su interés en el desarrollo personal, en el estilo y manera de afrontar los retos vitales, en el esfuerzo y el afán por conseguir nuestros objetivos.

Del mismo modo, Compton (2001) sobre el reto para la psicología pues cualquier conceptualización de bienestar está atada a los valores, lo cual implica investigaciones no necesariamente empíricas, sino también históricas, hermenéuticas y fenomenológicas. Se puede concluir que el concepto de bienestar psicológico se caracteriza por su dimensión subjetiva, evolutiva y multidimensional, incluidas las condiciones individuales y socioculturales que lo facilitan o lo dificultan.

Satisfacción Laboral

Para Elton Hawthorne (1924). Hablaba de satisfacción laboral con base al entorno y los efectos de distintas condiciones ambientales, mejorando la condición del trabajo y el sentirse observados.

En otras palabras, Mason y Griffin (2002) señalan que, en la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructo de “satisfacción laboral” no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen ‘satisfacción de la tarea del grupo’ como “la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado”.

De igual forma, Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.

Satisfacción

De igual manera, Kotler y Keller (2006) lo define como “una sensación de placer o de decepción que resulta de comparar la experiencia del producto (o los resultados esperados) con las expectativas de beneficios previas. Si los resultados son inferiores a las expectativas, el cliente queda insatisfecho. Si los resultados están a la altura de las expectativas, el cliente queda satisfecho. Si los resultados superan las expectativas, el cliente queda muy satisfecho o encantado”.

Al respecto, Schiffman y Lazar (2006) hacen referencia “al hecho de que existen numerosas influencias que tienden a distorsionar la percepciones entre las cuales destacan la apariencia física, los estereotipos, la primera impresión, las conclusiones apresuradas y el efecto halo (evaluación de un objeto o persona basada en una sola dimensión)”.

Felicidad

En otras palabras, Mahatma Gandhi (1930) refiere que “La felicidad se alcanza cuando lo que uno piensa, lo que uno dice y lo que uno hace están en armonía. Cuando encuentras la felicidad en los pequeños placeres de la vida, sin prisas, sin pausas, sin estrés, sin alguien que te dicte lo que tienen que hacer tus manos, lo que tiene que decir tu boca o lo que tus pies han de andar. Cuando consigues saber dónde está tu sitio y olvidas el

mundo para encontrarte, entonces descubres todo aquello que dejas pasar cada día que no eres feliz”.

Por otro lado, Lyubomirsky (2007) define la felicidad como “una combinación de sentir alegría, estar satisfechos, vivir un estado de bienestar y tener la sensación de que nuestra vida es buena, tiene sentido y vale la pena”.

Finalmente, Veenhoven (2015) define la felicidad como “el grado en el que un individuo juzga la calidad global de su vida como un todo favorable”

Marco Legal y Normativo

Para la contextualización de los campos definidos por la ley colombiana, resulta preciso para la investigación resaltar la reglamentación que ejercen influencia y por la cual se dictan los lineamientos para este tipo de población y que son consideradas en el marco de la investigación, se establece así la acción contemplada por el Congreso de Colombia, Ministerio de protección social, Ministerio del trabajo y Ministerio del interior de la república.

Ley 1010 de 2006 del Congreso de Colombia

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Abarcar el acoso laboral en el reglamento interno de trabajo, charlas pedagógicas sobre el manejo acerca del acoso laboral. En Colombia, el 23 de Enero de 2006 se firma la Ley 1010 de acoso laboral definida como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por un empleador, un jefe o superior jerárquico, un compañero o un subalterno, encaminada a

infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”, y cuya finalidad es la de prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión que se le pueda ocasionar a las víctimas de esta problemática. Sin embargo en la actualidad y pese a los diferentes estudios realizados alrededor del mundo, en Colombia hasta el año 2012 se establecieron los Comités de Convivencia Laboral en las empresas, los cuales mediante disposiciones específicas tienen como objetivo hacer que se cumpla lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

Resolución 2646 de 2008 Ministerio de protección social

El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Artículo 2º. Ambito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo

psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 652 de 2012 Ministerio de protección social

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Aplica en su totalidad Actas de conformación y seguimiento del comité de convivencia laboral. Todos los empleadores deben conformar un CCL, integrado por representantes para los empleadores y los trabajadores. Dos representantes serán elegidos por el empleador y dos por los empleados, cada uno con sus respectivos suplentes. Dependiendo de la organización interna de la compañía, el empleador tendrá la oportunidad de designar un número mayor de representantes. Las empresas privadas con menos de 20 empleados solo necesitarán de un representante para el empleador y uno para el empleado, con sus suplentes. Las empresas que tengan más de un punto de trabajo, podrán establecer un CCL principal y otro para cada sede adicional. El período inicial de operación del CCL está fijado en dos años. El CCL se encargará de las quejas relacionadas con el trabajo, la revisión de casos específicos, la implementación de planes para mejorar las relaciones entre las partes afectadas (incluido el seguimiento de los mismos), y del desarrollo de medidas preventivas y correctivas para promover un medio ambiente sano de trabajo. El comité debe incluir un presidente y un secretario, elegidos entre los miembros del comité. Las reuniones serán realizadas normalmente al menos una vez cada tres meses, y con más frecuencia de ser necesario, con un quórum decisorio de la mitad más uno.

Ley 1616 de 2012 Congreso de Colombia

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

Artículo 2°. Ámbito de Aplicación. La presente leyes aplicable al Sistema General de Seguridad Social en Salud, especifica mente al Ministerio de Salud y Protección Social, Superintendencia Nacional de Salud, Comisión de Regulación en Salud o la entidad que haga sus veces, las empresas administradores de planes de Beneficios las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, las Empresas Sociales del Estado. Las Autoridades Nacionales, Departamentales, Distritales y Municipales de Salud, los cuales se adecuarán en lo pertinente para dar cumplimiento a lo ordenado en la ley.

Artículo 3°. Salud mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema

prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas.

Resolución 1356 de 2012 Ministerio de trabajo

Objetivo contribuir con mecanismos alternos a los establecidos en los estatutos de las organizaciones a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de estos. El principal objetivo de esta resolución es la de ampliar el plazo máximo para que todas las entidades públicas y empresas privadas constituyan el comité de convivencia laboral, y así evitar el pago de multas, este plazo va hasta el 31 de diciembre de 2012, de la misma forma esta resolución hace modificaciones a la resolución 652 de 2012.

Ley 1562 de 2012 Congreso de Colombia

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Aplica en su totalidad programas de salud ocupacional.

Decreto 1477 de 2014 Ministerio del interior de la republica

En marca las enfermedades laborales, siendo estas definidas bajo el artículo 4 de la ley 1562 de 2012, como "enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar". Es importante tener presente que las enfermedades que no se encuentren en la tabla pero demuestren relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, artículo 2 del decreto 1477 de 2014.

Decreto 1072 de 2015 Ministerio de trabajo

Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Metodología

La presente investigación cuenta con “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis

previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 5).

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. No experimental porque no se pueden manipular las variables, los datos a reunir se obtendrán del personal administrativo de la institución. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Esta investigación es de tipo correlacional, ya que es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). “Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a pruebas”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 121)

Esta investigación es de corte transversal descriptivos porque tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en lo que se manifiestan una o más variables dentro del enfoque. El procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos en una variable o concepto y proporcionar su descripción (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Tal como se ha evidenciado en apartados anteriores, la investigación tiene por objetivo hallar la relación existente entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en la fuerza pública, por ende se trata de una investigación de tipo correlacional teniendo en cuenta lo mencionado por Arias (2012), quien establece que “su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (p. 25), además el autor menciona que después de haber medido las variables establecidas previamente, se requiere de métodos estadísticos para identificar el grado de correlación. Por lo tanto, se usará el método estadístico SPSS como herramienta para dar cumplimiento al objetivo planteado.

Población y muestra

La población de un estudio se define según Arias (2012) como “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81), el término infinito hace referencia al desconocimiento del valor numérico de los elementos que conforman dicha población, como es el caso de los trabajadores del Institución Nacional Penitenciaria y Carcelaria en Cúcuta. Seguidamente, la muestra ha sido definida a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, definido por Monje (2011) el muestreo no probabilístico como un procedimiento en el cual se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de una población para integrar la muestra y por conveniencia porque la selección de la muestra depende de la voluntad e intención del investigador.

Instrumentos

Para la obtención de la información se usarán tres escalas tipo Likert, la primera de ellas es la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, esta escala se encuentra comprendida por 39 ítems y el formato de respuesta va de 1 a 5, siendo 1 equivalente a totalmente en desacuerdo y 5 a totalmente de acuerdo, las dimensiones que evalúa son autoaceptación conformada por 6 reactivos, relaciones positivas con otras personas igualmente con 6 reactivos, autonomía con 8 reactivos, dominio del entorno con 6 reactivos, propósito en la vida y crecimiento personal ambas con 6 reactivos.

Esta escala fue adaptada al español por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo y van Dierendonck (2005) y en Colombia fue validada a través de un estudio psicométrico realizado por Pineda, Castro y Chaparro (2017) la validez de constructo fue evaluada por medio del análisis factorial confirmatorio (AFC), la confiabilidad mediante omega de McDonald (Ω) y la validez discriminante a través de pruebas de contraste de medias para grupos independientes, el AFC arrojó índices de ajuste similares (0.66 -0.69) como con seis dimensiones y un factor de segundo orden, denominado bienestar. El omega arrojó valores entre 0.60 y 0.84, aunque la versión reducida de 29 ítems presentó un mejor ajuste y aceptables niveles de confiabilidad, concretan los autores que esta escala es apropiada para la evaluación del bienestar psicológico, por lo que ha sido usada en diferentes investigaciones como la realizada por Garzón (2017) en un grupo de víctimas de reclutamiento infantil siendo ya mayores de edad.

Seguidamente, se usará la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC diseñada por palma (1999), esta escala permite evaluar las dimensiones de significación en la tarea,

condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, para dar respuesta los participantes deberán seleccionar la opción total acuerdo (5), en acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y total desacuerdo (1). En Colombia el instrumento fue usado por Milanés y Bustamante (2010) para evaluar las condiciones laborales en enfermeras de Cartagena y también por Juárez (2012) para medir el grado de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral, en relación con la escala los autores mencionan un índice alto de consistencia interna según estudios a nivel internacional realizados para medir las propiedades psicométricas del mismo.

Por último se tendrá en cuenta la Escala para medir la felicidad diseñada por Alarcón (2006), el autor halló que en los 27 reactivos propuestos para conseguir la medición de la felicidad existe un nivel de correlación altamente significativo, además el coeficiente de Alfa de Cronbach va de un rango de .909 a .915 que equivale a valores altamente significativos, la validez de la escala se realizó mediante el análisis factorial, esta escala comprende cuatro dimensiones denominadas sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. La escala fue usada por Álvarez (2012) en Santander-Colombia para realizar una investigación en adultos sobre las creencias acerca de la felicidad.

Sistematización de Variables

A continuación, se describen las variables a tener en cuenta durante el desarrollo de la presente propuesta investigativa:

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Instrumento	Dimensión	Variable	Tipo de variable	Medición de la variable	Indicador
Cuestionario de variables sociolaborales	Variables sociolaborales	Género	Cualitativa	Nominal	N/A
		Edad	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Tiempo de servicio	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Cargo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Área de trabajo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Tipo de contratación	Cualitativa	Nominal	N/A
		Sector económico	Cualitativa	Nominal	N/A
Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006).	Bienestar Psicológico	Autoaceptación	Cuantitativa	Intervalo	1, 7, 13, 19, 25, y 31.
		Relaciones positivas	Cuantitativa	Intervalo	2, 8, 14, 20, 26, y 32.
		Autonomía	Cuantitativa	Intervalo	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.
		Dominio del entorno	Cuantitativa	Intervalo	5, 11, 16, 22, 28 y 39.
		Crecimiento personal	Cuantitativa	Intervalo	24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.
		Propósito en la vida	Cuantitativa	Intervalo	6, 12, 17, 18, 23 y 29.
Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999).	Satisfacción Laboral	Significación en la tarea	Cuantitativa	Intervalo	4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.
		Condiciones de trabajo	Cuantitativa	Intervalo	1, 8, 12, 15, 17, 20, 23.
		Reconocimiento personal y/o social	Cuantitativa	Intervalo	3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27.
		Beneficios económicos	Cuantitativa	Intervalo	2, 5, 9, 16 y 24.
Escala para medir la Felicidad (Alarcon, 2006).	Felicidad	Sentido Positivo de la Vida	Cuantitativa	Intervalo	2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.
		Satisfacción con la Vida	Cuantitativa	Intervalo	1, 3, 4, 5, 6 y 10.
		Realización Personal	Cuantitativa	Intervalo	8, 9, 21, 24, 25 y 27.
		Alegría de vivir	Cuantitativa	Intervalo	12, 13, 15 y 16.

Fuente: Elaboración Propia.

Hipótesis.

Hipótesis de trabajo: Existe correlación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad (SIG. >0=0.1)

Hipótesis nula: No existe correlación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad (SIG. =0)

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos seleccionados en el apartado de metodología, primeramente, se hace referencia a las tablas que permiten dar cumplimiento al primer objetivo específico, es por esto, que se evidencian las variables sociodemográficas de la muestra seleccionada de los trabajadores de la fuerza pública de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander.

Tabla 2.
Distribución de Frecuencias de la Variable Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	118	94
Femenino	7	6
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia

El total de la muestra fue de 125 personas (100%), de las cuales el 94% (118 personas) son de género masculino y el 6% (7 personas) son de género femenino.

Tabla 3.
Distribución de Frecuencias de la Variable Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	4	3
26 a 50 años	120	96
51 a 65 años	1	1
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia

El total de la muestra fue de 125 personas (100%) de las cuales el 3% están dentro de la edad de 18 a 25 años, el 96% están dentro de la edad de 26 a 50 años y el 1% corresponde dentro 51 a 65 años.

Tabla 4.

Distribución de Frecuencias de la Variable Tiempo de Servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	1	1
1 a 5 años	15	12
6 a 10 años	49	39
11 a 20 años	38	30
Más de 20 años	22	18
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior evidencia que del 100% de la muestra el 1% (1) tiene menos de un año de servicio, mientras que el 12% (15) tiene entre 1 a 5 años de servicio, de igual la muestra es de 39% (49) tienen de 6 a 10 años de servicio, seguidamente el 30% (38) tienen entre 11 a 20 años y por último el 18% que equivale a 22 personas tienen más de 20 años de servicio.

Tabla 5.

Distribución de Frecuencias de la Variable Cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Otro	125	100

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la gráfica anterior es posible señalar que el 100% de la muestra, que equivale a 125 personas, se encuentran en el cargo de otro indicando que dentro de la institución son llamados dragoneantes.

Tabla 6.

Distribución de Frecuencias de la Variable Formación Académica

Formación académica	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	39	31
Técnica y/o Tecnológica	55	44
Pregrado	23	18
Postgrado	8	6
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la formación académica de la muestra, del 100% del cuerpo civil 39 de ellos, que equivalen al 31%, tienen el título de secundaria culminada, mientras que el 44% (55) son técnicos o tecnólogos, por otro lado, el 18% han culminado alguna carrera profesional (23 personas) y el 6%, que es igual a 8 personas, han realizado alguna formación de postgrado.

Tabla 7.

Distribución de Frecuencias de la Variable Tipo de Contratación

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a término indefinido	125	100

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla número siete, se encontró que el 100% de la muestra (125 personas) se encuentran con una contratación a término indefinido.

Tabla 8.*Distribución de Frecuencias de la Variable Sector Económico*

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje
Sector Económico 7. Administración Pública y Defensa	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Por último, con relación a la variable de sector económico se halló que del 100% de la muestra, las 125 personas pertenecen al sector de administración pública y defensa, perteneciendo al cuerpo civil.

Seguidamente, se presentan las tablas que dan cumplimiento al objetivo específico número dos del presente proyecto de investigación, siendo este la descripción del bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en los trabajadores de la fuerza pública de Cúcuta – Norte de Santander.

Tabla 9.*Distribución de Frecuencias de la variable Autoaceptación*

Autoaceptación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2
Moderado	37	30
Alto	73	58
Muy alto	12	10
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla número 9 hace referencia a la primera variable de la dimensión de bienestar psicológico, según se evidencia el 2% (3) de la muestra tiene un nivel bajo, luego el 30% (37) muestran un nivel moderado de autoaceptación, mientras que el 58% (73) tienen un

nivel alto, esto permite señalar que un mayor porcentaje de trabajadores de la fuerza pública se encuentran en niveles adecuados autoaceptación y por último el 10% (12) personas poseen un nivel muy alto. Lo hallado en esta variable hace considerar que la mayoría de los trabajadores del cuerpo civil realizan una valoración positiva de sí mismos, lo que produce un estado de funcionamiento psicológico positivo.

Tabla 10.
Distribución de Frecuencias de la variable Relaciones Positivas

Relaciones Positivas	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	8
Moderado	67	54
Alto	45	36
Muy alto	3	2
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, tratándose de la variable de relaciones positivas se evidencia que cerca del 8%, que equivale a 10 personas de la muestra se encuentra en niveles bajo, mientras que el 54% (67 personas) se encuentran en un nivel moderado, el 36% (45 personas) cuenta con un nivel alto y 2% en muy alto. Esta información permite extraer que más de la mitad de la muestra cuenta con relaciones sociales estables que permitan gestionar la confianza y con ello fortalecer relaciones de amistad, por ende, el área social llega a verse como un valor agregado a una valoración positiva que aumente el bienestar psicológico del trabajador.

Tabla 11.
Distribución de Frecuencias de la variable Autonomía

Autonomía	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2
Moderado	67	54
Alto	55	44
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia

Tratándose de los ítems que medían la variable de autonomía, se halló que del 100% de la muestra seleccionada para el proyecto de investigación, el 2% (3) puntúan un nivel de bajo, mientras que el 54% (67) de la muestra se encuentra en un nivel moderado y el 44% (55 personas) muestran su nivel alto. La sumatoria de los niveles por encima de la media permite establecer que el 98% de trabajadores del cuerpo civil tienen fortalezas y altos niveles de autonomía para mantener su independencia y autoridad personal en el contexto laboral, esto puede deberse a las aptitudes que deben desarrollar los guardianes que se caracterizan por el seguimiento de órdenes y la obediencia a mandos superiores.

Tabla 12.

Distribución de Frecuencias de la Variable Dominio del Entorno

Dominio del Entorno	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	31	25
Alto	81	65
Muy alto	13	10
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Frente a la variable de dominio del entorno, se halló que el 25% (31) de la muestra se encuentra en un nivel moderado, mientras que el 65% (81) están en un nivel alto y el 10% (13) están en un nivel muy alto. En esta variable fue posible determinar que cerca del

90% de la muestra se encuentra en niveles adecuados de dominio del entorno, quedando claro que la función de estos servidores es mantener un control sobre el contexto penitenciario y carcelario en el que se encuentra, por ende, deben estar alerta frente a las necesidades y situaciones que se generen en el ámbito en el que se desenvuelven, específicamente en el laboral.

Tabla 13.
Distribución de Frecuencias de la Variable Crecimiento Personal

Crecimiento Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2
Moderado	50	40
Alto	66	53
Muy alto	6	5
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla número 13 evidencia que el 40% de la muestra, que representa a 50 trabajadores, se encuentran en un nivel moderado, mientras que el 53% (66) se establecieron en un nivel alto, el 5% restante (6 personas) puntuaron un nivel muy alto. Estos datos obtenidos permiten considerar que los trabajadores del cuerpo civil han podido desarrollar sus capacidades y con ello generar un desarrollo individual, creciendo como persona y como profesional que desempeña una actividad laboral específica.

Tabla 14.
Distribución de Frecuencias de la Variable Propósito en la Vida.

Propósito en la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1
Moderado	21	17
Alto	85	68
Muy alto	18	14
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la última variable, se halló que el 68% de los trabajadores puntuaron un nivel de alto con relación al propósito en la vida, el 14% (18) un nivel de muy alto y el 17%, es decir, 21 personas, un nivel de moderado. Esto permite considerar que la totalidad de trabajadores se encuentran en un nivel adecuado con relación a las metas y objetivos que se han trazado a lo largo de su vida, pudiéndose considerar que al realizar una evaluación de su desarrollo laboral se encuentran satisfechos con los éxitos alcanzados hasta el momento.

Tabla 15.
Distribución de Frecuencias de la Dimensión Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1
Moderado	53	42
Alto	71	57
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Por último, la tabla número quince evidencia que para la dimensión de bienestar psicológico, el 42% de la muestra puntúa un nivel modera, un 71% un nivel alto y un 1% un nivel bajo. Esta información permite extraer que la mayoría de los trabajadores del cuerpo civil tienen una valoración positiva de la calidad de vida en el contexto laboral, teniendo en cuenta las características del ambiente y la satisfacción experimentada de manera individual.

Tabla 16.
Distribución de Frecuencias de la Variable Significación en la Tarea

Significación en la Tarea	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	30	24
Alto	73	58
Muy alto	22	18
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, frente a la dimensión de satisfacción laboral la cual fue medida a través de la escala propuesta por Palma, se halló en la variable de significación de la tarea que el 18% (22) quedó en un nivel muy alto, el 58% (73) puntuaron un nivel de alto, mientras que el 24% (30) restante un nivel de moderado. A partir de los datos obtenidos es posible inferir que más del 90% de la muestra mantienen un nivel de importancia del puesto de trabajo que ocupa, caracterizándose por disponer de esfuerzo, realización, equidad y aporte mental para contribuir a la actividad laboral.

Tabla 17.

Distribución de Frecuencias de la Variable Condiciones de Trabajo

Condiciones de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	2
Bajo	25	20
Moderado	58	46
Alto	36	29
Muy alto	4	3
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla anterior, en la variable de condiciones de trabajo el 46% (58) de la muestra se encuentran en un nivel moderado, mientras que un 25%, que equivale a 20 personas, puntúan un nivel bajo, solo el 29% (36 personas) se encuentran en un nivel muy alto. Ante lo anterior, es posible afirmar que una parte de los trabajadores consideran que el

ambiente laboral cuenta con las facilidades y recursos que le permitan desempeñar su actividad en la organización, por otro lado, un porcentaje muy por debajo de la mitad de la muestra no considera como adecuados las condiciones laborales.

Tabla 18.

Distribución de Frecuencias de la Variable Reconocimiento Personal y/o Social

Reconocimiento Personal y/o Social	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2
Moderado	77	62
Alto	45	36
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la variable de reconocimiento personal y/o social, la tabla anterior permite identificar que el 2% de la muestra (3 personas) puntuaron un nivel bajo, mientras que el 62% (77 personas) se encuentran en un nivel moderado y el 36% (45) restante se encuentra en un nivel alto. Frente a esta variable es posible afirmar que más de la mitad de los trabajadores consideran que la organización realiza algún tipo de reconocimiento frente a la actividad laboral que desempeñan y se encuentran satisfechos con este aspecto laboral.

Tabla 19.

Distribución de Frecuencias de la Variable Beneficios Económicos

Beneficios Económicos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	5
Bajo	43	34
Moderado	62	50
Alto	14	11
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Por último, en cuanto a los beneficios económicos, el 34% (43) de la muestra puntúa un nivel bajo, mientras que el 50% (62) un nivel moderado, el 11% (14) restante se encuentra en un nivel alto. Lo anterior permite corroborar, que una parte de los trabajadores consideran que la organización no está retribuyendo adecuadamente la actividad laboral realizada, ya sea mediante el salario o alguna remuneración, por otro lado, un poco más de la mitad de la muestra se siente satisfecha con el aspecto económico.

Tabla 20.

Distribución de Frecuencias de la Dimensión Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	4
Moderado	83	66
Alto	37	30
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

En la última tabla es posible evidenciar con relación a la satisfacción laboral, el 66% de la muestra, que equivale a 83 personas, se encuentran en un nivel moderado, mientras que el 4% (5) puntúan un nivel bajo y el 30% restante un nivel alto. Estos datos hacen considerar que los trabajadores del cuerpo civil tienen un nivel medio de satisfacción frente a la actividad laboral que realizan, por lo que mantienen actitudes adecuadas hacia el trabajo que tienen, aun así, se percibe que la organización presenta falencias en las retribuciones que tiene (de carácter económico o de cualquier otra índole) hacia los trabajadores.

Tabla 21.
Distribución de Frecuencias de la Variable Sentido Positivo de la Vida

Sentido Positivo de la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2
Moderado	19	15
Alto	79	63
Muy alto	24	19
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Por último, en la medición de la felicidad del trabajador, la tabla número 21 evidencia que frente a la variable de sentido positivo de la vida, del 100% de la muestra el 19%, que equivale a 24 personas, se encuentran en el nivel muy alto, mientras que el 63% (79 personas) puntuaron un nivel alto, el 15% (19) un nivel moderado y el 2% restante tiene un nivel bajo. Ante lo anterior, es posible inferir que la mayoría de los trabajadores presentan estados de felicidad, tranquilidad y un motivo de vida, lo que equivale a fuertes sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

Tabla 22.
Distribución de Frecuencias de la Variable Satisfacción con la Vida

Satisfacción con la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2
Moderado	34	27
Alto	67	54
Muy alto	22	18
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Seguidamente, en la variable de satisfacción de la vida, se halló que del 100% de la muestra, el 54% (67) se encuentra en un nivel alto y el 18% (22) en un nivel muy alto, mientras que el 27% (34) puntuaron un nivel moderado y por último el 2% restante está en un nivel bajo. Lo anterior permite afirmar que la mayoría de los trabajadores se encuentran satisfechos con la actividad laboral que han escogido, por lo que pertenecer a esta institución se transforma en un logro personal y un sentimiento de éxito.

Tabla 23.

Distribución de Frecuencias de la Variable Realización Personal

Realización Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	6
Moderado	55	44
Alto	58	46
Muy alto	5	4
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla número veintidós evidencia que el 44% de la muestra (55 personas) se encuentran en un nivel moderado frente a la variable de realización personal, mientras que el 46% (58) puntuaron un nivel alto, un 4%, que equivale a 5 personas, se encuentran en un nivel muy alto y el 6% restante a un nivel bajo. Estos resultados corroboran que lo señalado en la variable anterior, evidenciando un nivel de valoración positiva de los logros alcanzados hasta la actualidad, lo que representa la presencia de un estado de felicidad plena y completa con relación a la actividad laboral realizada.

Tabla 24.
Distribución de Frecuencias de la Variable Alegría de Vivir

Alegría de Vivir	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2
Moderado	6	5
Alto	69	55
Muy alto	48	38
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la última variable, la tabla anterior demuestra que los trabajadores mantienen altos niveles en esta variable, tal como se evidencia en el 55% (69) de la muestra que puntúo un nivel alto y el 38% (48) que se encuentra en un nivel muy alto. Estos datos obtenidos afirman que los trabajadores han tenido experiencias positivas que les hacen sentirse bien consigo mismo.

Tabla 25.
Distribución de Frecuencias de la Dimensión Felicidad

Felicidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2
Moderado	27	22
Alto	93	74
Muy alto	3	2
Total	125	100

Fuente: Elaboración propia.

Por último, la tabla número veinticinco demuestra que los trabajadores se encuentran en niveles de moderado (22%), siendo este porcentaje equivalente a 27 personas, mientras que el 74% puntúa un nivel de alto (93 personas) y el 2% (2) un nivel de

bajo. Por lo tanto, es posible señalar que la mayoría de la muestra experimenta un estado afectivo satisfactorio consigo mismo.

Tabla 26.
Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones y las Variables

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación estándar
Autoaceptación	125	3,75	0,66
Relaciones Positivas	125	3,33	0,66
Autonomía	125	3,42	0,54
Dominio del Entorno	125	3,86	0,58
Crecimiento Personal	125	3,60	0,62
Propósito en la Vida	125	3,96	0,59
Bienestar Psicológico	125	3,56	0,51
Significación en la Tarea	125	3,94	0,64
Condiciones de Trabajo	125	3,12	0,82
Reconocimiento Personal y/o Social	125	3,34	0,52
Beneficios Económicos	125	2,67	0,74
Satisfacción Laboral	125	3,26	0,52
Sentido Positivo de la Vida	125	3,99	0,67
Satisfacción con la Vida	125	3,87	0,71
Realización Personal	125	3,49	0,67
Alegría de Vivir	125	4,30	0,64
Felicidad	125	3,78	0,51

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior, permite inferir que la desviación de las variables en las distintas dimensiones es baja, lo que permite afirmar que existe una baja distribución entre las respuestas proporcionadas por la muestra, pudiéndose afirmar y acercar lo encontrado en los resultados con los aportes teóricos con relación al bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad.

Por último, se presentan los resultados del tercer objetivo específico del proyecto de investigación, en la siguiente tabla se halló la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de la institución Nacional Penitenciaria y Carcelaria, Norte De Santander.

Tabla 27.

Correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad.

CORRELACIONES		Bienestar Psicológico	Satisfacción Laboral	Felicidad	
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación		,280**	,392**
		Sig. (bilateral)		0,002	0,000
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,280**		,350**
		Sig. (bilateral)	0,002		0,000
	Felicidad	Coefficiente de correlación	,392**	,350**	
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999).

Por lo tanto, de acuerdo con la tabla anterior es posible determinar que:

Se evidencia una correlación positiva baja entre el bienestar psicológico y felicidad, lo que indica que entre mayor satisfacción experimente el individuo de su calidad de vida, mayor será la felicidad.

Existe una correlación positiva baja entre la satisfacción laboral y la felicidad, lo que indica discretamente que entre mayor sea la satisfacción que el trabajador experimenta de su propia vida, mayor es su felicidad.

Discusión

La presente investigación planteó como objetivo general analizar la relación entre las variables sociolaborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de la Institución Nacional Penitenciaria y Carcelaria (INPEC) en Cúcuta, Norte de Santander, siendo así que los resultados obtenidos tras la aplicación de los distintos instrumentos seleccionados en el apartado de metodología permitió realizar la correlación entre estas tres dimensiones, hallándose a través del método estadístico de Spearman que existe un alto índice de correlación, lo que traduce una relación directamente proporcional, es decir, mientras que una aumenta la otra también lo hace (Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas, 2009), lo anterior permite aceptar la hipótesis nula que señala que existe una correlación baja pero positiva entre estas tres dimensiones.

Al analizar los datos obtenidos del primer objetivo específico, se pudo evidenciar que los trabajadores del INPEC se caracterizan por ser de género masculino (94%) en edades comprendidas entre los 26 a 50 años (96%) , destacándose por tener varios años en el servicio de esta institución, como lo son cerca del 79% de la muestra quienes tienen de 6 a 20 años, también se halló que los trabajadores tienen una formación académica en su mayoría técnica o tecnológica (44%) o son bachilleres (31%).

Seguidamente, el segundo objetivo específico buscaba describir el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en Cúcuta, Norte De Santander, hallándose que en las tres dimensiones el mayor porcentaje de personas que integraban la muestra puntuaron el nivel de intermedio con tendencia alto, de esta forma en la dimensión de bienestar

psicológico se estableció un 57%, mientras que en la de satisfacción laboral puntúo un 66% y en la dimensión de felicidad un 74%.

Con relación al bienestar psicológico Lara (2017) lo define como el grado de satisfacción que experimenta el individuo al cumplir los objetivos trazados o alcanzar el logro de las necesidades básicas, por lo que, al analizar los resultados se pudo determinar que cerca del 90% de los trabajadores experimentan un grado positivo de bienestar (Moderado y Alto). Específicamente en las variables de autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida puntúan un nivel superior, a diferencia de las variables de relaciones positivas y autonomía.

Lo evidenciado corrobora lo mencionado por Lara (2017) al describir que las relaciones interpersonales en los trabajadores de una organización tienden a verse afectadas debido a las características del ambiente, generando alteraciones físicas, mentales y sociales, cuestionando si las condiciones del contexto como lo es la violencia es uno de los factores desencadenantes de este fenómeno. Por otro lado, en cuanto a la autonomía, es posible afirmar que el INPEC en la ciudad de Cúcuta presenta déficits para poder desempeñarse y hacer uso de las propias competencias para llevar a cabo una tarea en específico, esto llega a estar relacionado con la formación que reciben los guardianes, tal como menciona Herrera (2010): las fuerzas públicas o armadas se caracterizan por el ejercicio de la coerción como elemento de formación.

Seguidamente, en la dimensión de satisfacción laboral la variable de significación de la tarea, puntuaron altos niveles de satisfacción, lo que representa que los trabajadores del INPEC consideran que la protección de la vida tiene gran relevancia para la organización y el contexto en el que se encuentran. Con relación a estas dos variables, Illescas (2015) menciona que en la satisfacción laboral interviene los factores

motivacionales de carácter extrínseco e intrínseco, así en lo descrito anteriormente es posible identificar como la significación de la tarea (intrínseco) y el reconocimiento (extrínseco) se transforman en factores motivacionales para predecir la satisfacción de los dragoneantes de Cúcuta, en esta línea corrobora Huarca y Ruiz (2016) que la satisfacción laboral permite centrar los recursos laborales y su potencial motivador, obteniendo así empleados proactivos y con iniciativa personal, colaborativos, que tomen responsabilidades y estén comprometidos (p.115).

Por último, en la dimensión de felicidad se halló que en las variables de satisfacción con la vida, sentido positivo de la vida, realización personal y alegría de vivir, los trabajadores puntúan niveles altos, concretado que existan altos niveles de felicidad en los dragoneantes de la ciudad de Cúcuta, ante lo anterior es posible determinar que la gestión de la felicidad ha sido incorporada como un elemento fundamental en las organizaciones, a fin de generar las estrategias que vinculen al trabajador con relación a los procesos caracterizado por un mejor rendimiento, adaptabilidad, creatividad, calidad, productividad, aun mas importante para mejorar las relaciones entre los trabajadores contribuyendo a la presencia de la comunicación y un clima laboral adecuado (Aranda, 2017).

Por último, el tercer objetivo específico buscaba determinar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de la Institución Nacional Penitenciaria y Carcelaria de Cúcuta, Norte De Santander. En concordancia con lo encontrado, la investigación realizada por Bravo y Jiménez (2013) determinó que cuando se presentaban diferencias en la muestra respecto a la satisfacción laboral, también se dan en el bienestar psicológico, según los autores esta relación era esperada debido a que la teoría indica que “la satisfacción es un componente cognitivo del bienestar y las emociones o

estados de ánimo provenientes de las experiencias relacionadas al trabajo influyen en la percepción de los sujetos al momento de juzgar los distintos aspectos del mismo” (p.97).

Por lo tanto, retomando párrafos anteriores, el análisis de la correlación entre el bienestar psicológico y felicidad permitió evidenciar que los trabajadores se sienten felices con las metas personales trazadas y la actividad laboral que realizan, pudiéndose mencionar que la formación académica del 70% de los trabajadores ha permitido se adapten a contextos laborales, desempeñando actividades acordes a su formación.

Ahora bien, tratándose de satisfacción laboral y felicidad, se halló un índice de correlación positivo, lo que indica que la valoración que hace el individuo de su ambiente de trabajo determina mayores índices de felicidad experimentada, específicamente las variables de satisfacción con la vida indica que el trabajador del cuerpo de custodia experimenta estados emocionales caracterizados por emociones positivas, debido a que ha alcanzado satisfacer sus necesidades básicas desempeñando un rol como trabajador, según Aranda (2017) cuanto más alto es el nivel de felicidad y emociones positivas de los trabajadores, más fuerte es el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, la ejecución y los resultados.

Conclusiones

La presente investigación se desarrolló en el periodo 2018-2 y estuvo centrada en analizar las variables sociolaborales entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en los funcionarios de Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en la ciudad de Cúcuta.

Fue pertinente la realización de la investigación para ahondar en el conocimiento de los factores psicosociales en funcionarios del INPEC y como estos se ven reflejados en su bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad, ya que estos funcionarios presentan particularidades importantes que pueden influir de manera positiva o negativa directa o indirectamente sobre ellos como lo son el hacinamiento de personal recluso, las condiciones de encierro, la precariedad en condiciones como la atención en salud física y mental e higiene propias de los centros de reclusión, el grado de responsabilidad propias de la labor de custodia y vigilancia de personal recluso, algunos de ellos con un nivel de peligrosidad considerable, entre otras.

La presente investigación presento el enfoque cuantitativo, que utiliza la recolección y el análisis de datos, con un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo correlacional. Se usó el método estadístico SPSS como herramienta para dar cumplimiento al objetivo planteado. Los datos reunidos para dar cumplimiento a lo anterior se obtuvieron del personal del cuerpo de custodia y vigilancia (Dragoneantes) del instituto.

Aunque hubo evidencia de correlación positiva (baja) no se presentaron correlaciones altamente significativas entre las variables bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en la presente investigación.

Recomendaciones

Es conveniente evaluar además al personal que labora en la parte administrativa, ya que este presenta condiciones de trabajo diferentes a las de los Dragoneantes del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC.

Para una eventual nueva investigación implementarse instrumentos psicométricos que midan distintas variables que pueden estar afectando al personal de funcionarios como escalas de depresión, Burnout, entre otros.

Incentivar a nuevos psicólogos en formación a la realización de nuevos proyectos de investigación en el INPEC complejo de Cúcuta, ya que son escasas las investigaciones en psicología que se han realizado en este escenario de la región.

Vincular a las directivas al interés propio de este tipo de proyectos de investigación para que contribuyan según lo evidenciado al mejoramiento continuo de las condiciones sociolaborales del personal de funcionarios del instituto.

Referencias

- Altamirano, Z. (2013). El bienestar psicológico en prisión: antecedentes y consecuencias. Universidad autónoma de Madrid.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (1999). Estadística para administración y economía. México: International Thomson Editores
- Aranda, E. (2017). La Gerencia de la Felicidad: Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Arbaiza, L. (2010), "Comportamiento organizacional, bases y fundamentos" Buenos Aires. Cengage Learning.
- Ardila, D. (2017). Síndrome Del Burnout En Los Funcionarios Del Cuerpo De Custodia Y Vigilancia Del Establecimiento Penitenciario De Acacias-Meta. Universidad Militar Nueva Granada.
- Bravo, C y Jiménez, A. (2013). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. Universidad de Talca. Revista Española de Sanidad Penitenciaria vol.13 n.3 Barcelona 2013
- Carrasco, E. y Sánchez, R. (2015). Las facetas de la felicidad y el amor: pensamiento, afecto y conducta. Psicología Iberoamericana, 16(1), 28-35.
- Carrasquero, E. (2013). Ergonomía y satisfacción laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario, del municipio Maracaibo del estado Zulia. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Fórum humanes, volumen 1 - número 1 - año 2013.

- Castro, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico. En: Castro Solano, A. (comp).
Fundamentos de Psicología Positiva. (pp. 42-68). Buenos Aires: Paidós
- Cote, W y Peña, L. (2016). Acciones jurídicas aplicables para disminuir el hacinamiento de
internos en el centro penitenciario de mediana seguridad de Cúcuta.
Universidad libre de Colombia seccional Cúcuta.
- García, J., Herrero, S y León, J. (2017). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory
(MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de
Sevilla. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad
de Sevilla. Apuntes de Psicología 2017, Vol. 25, número 2, págs. 157-174.
- Gómez, L y Rodríguez, Ana. (2013). Identificación de factores psicosociales de riesgo en
funcionarios de una institución penitenciaria de Bucaramanga. Universidad
Pontificia Bolivariana.
- Griffin, M (2010). Comportamiento Organizacional. (9a. ed.). México CENGAGE
Learning.
- Gross, J. y Thompson, R. (2007). Regulación de la emoción: fundamentos conceptuales. En
J. J. Gross (Ed.), Manual de Regulación de la Emoción (pp. 3-24). Nueva York:
Guilford Press.
- Herrera, J. R. (2010). Proceso de formación del Estado-nación y autonomía militar en
Latinoamérica. *Criminalidad*, 52(2), 99-112.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación.
Quinta edición. McGraw-Hill.

- Heylighen, F. y Bernheim, J. (2000) Progreso global II: mecanismos evolutivos y sus efectos secundarios. *Diario de estudios sobre felicidad*. 1 (3), 351-374.
- Huarca, P. y Ruiz, K. (2016). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero en Arequipa.
- Illescas, C. (2015). Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2015.).
- Keyes, C. (2005). Enfermedad mental y / o salud mental, investigando acerca del modelo estatal completo de salud. *Revista de consultoría y psicología clínica*, 73, 539-548.
- Kotler, P; y Keller, K. (2006). Dirección de Marketing. Duodécima Edición. Pearson Educación, S.A. México.
- Lara Castillo, C. (2017). Los factores psicosociales y su incidencia en el bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa CIAUTO CIA LTDA. Universidad Tecnológica Indoamericana. 1-59.
- León, B. (2011) Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas-Región Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, Callao, Lima.
- Martin, V. (2016). Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y significación vital en personas en situación de desempleo. Universidad de la Laguna.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0.

- Mason, C. y Griffin, M. (2002). Grupo de satisfacción de la tarea: Aplicando el constructo de satisfacción en el trabajo con grupos. *Pequeño Grupo de Investigación*, 33, pp. 271-312
- Molina, C y Meléndez, J. (2006). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. Universidad autónoma de santo domingo. República dominicana.
- Molina, M y Moreno, M. (2013). Síndrome de burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. Universidad Católica de Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales*.137: 65-81.
- Montoya, P. (2015). Características del síndrome de burnout en funcionarios del instituto penitenciario de mediana seguridad y carcelario de yarumal. Universidad de Antioquia.
- Morillo, I. (2006). “Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento”, en *Sapiens*, vol. 7, No.1. pp. 43-57.
- Niiya, Y., Ellsworth, P. y Yamaguchi, S. (2016). Hecho en Japón y los Estados Unidos: una exploración de una emoción "culturalmente única". *Emoción*, 6 (2), 279-295. doi: 10.1037 / 1528- 3542.6.2.279
- Osorio, D y Urrego, J. (2013). Factores sociales de riesgo presentes en el personal de guardia del INPEC, que laboran en el establecimiento penitenciario de alta y mediana seguridad de Itagüí. Corporación universitaria minuto de Dios. Seleccional Bello.

- Palma, S. (2006). Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. Perú, Lima.
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.
- Rivero, L y Millan, D. (2016). Factores biopsicosociales que causan distres laboral en los funcionarios del área de custodia y vigilancia del establecimiento penitenciario y carcelario de Berlín. Universitaria de Investigación y Desarrollo.
- Rodríguez, R. (2014). Síndrome de burnout en guardianes penitenciarios, Bucaramanga, Colombia. *Revista colombiana de psiquiatría*, 2014;43(3):146–153
- Ruiz, J. (2015). Compromiso con el trabajo y burnout en organizaciones penitenciarias: algunos datos empíricos. Universidad Nacional de Colombia.
- Ruiz, J. (2016). Satisfacción laboral, clima emocional, burnout y relaciones familiares en empleados de prisiones: un estudio exploratorio. Universidad Nacional de Colombia.
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). En la felicidad y potenciales humanos: una revisión de la investigación sobre bienestar hedónico y eudaimónico. *Revista de psicología*, 52, 141-66.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). La estructura del bienestar psicológico revisitado. *Diario de la personalidad y Psicología Social*, 69, 719-727.

- Sarasti, C. (2015). Hacinamiento y política carcelaria. Un atentado a la dignidad humana. Universidad icesi de Santiago de Cali.
- Schiffman L, y Lazar L. (2006). Comportamiento del Consumidor. Séptima Edición. Pearson Educación, S.A. México
- Silva, J. (2017). Felicidad: La evolución como categoría científica y la relación con el desarrollo. Revista de la Información Básica CANDANE, 3(1), 62-77.
- Tapias, A. Menotti, I y Solórzano, C. (2014). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. Universidad Santo Tomás.
- Valencia, Y. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. Universidad Libre – Seccional Cali (Colombia). Revista colombiana de salud ocupacional (pp 47-57).
- Vázquez, C. (2009). La ciencia del bienestar psicológico. En La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva (pp.13-46). Madrid: Alianza Editorial.
- Veenhoven, R. (2015). La felicidad según Veenhoven. Recuperado en: http://www.elmundo.com/portal/cultura/cultural/la_felicidad_segun_veenhoven.php#.Wtv4_9TwbIU
- Waterman, A. (1993). Dos concepciones de la felicidad: contrastes de personal expresividad (eudaimonía) y disfrute hedónico. Diario de la personalidad y Psicología Social, 64, 678-691.

Villegas, J y Santamaría, B. (2012). Evaluación del nivel de Burnout en una muestra de trabajadores del área de tratamiento de un Centro Penitenciario. *Revista Española de sanidad Penitenciaria*.

Apéndices

Apéndice A. Escala de bienestar psicológico.

1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo

21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla

Apéndice B. Escala de satisfacción laboral.

Presentación. Estimado trabajador(a) estamos realizando una investigación cuyo objetivo es conocer la satisfacción laboral, por lo tanto, te solicitamos leas detenidamente los enunciados y respondan según las instrucciones.

Fecha: _____ Puesto de trabajo: _____

Edad: _____ Sexo: (F) (M)

Cargo que desempeña: administrativo () Operativo ()

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcado con un aspa aquella alternativa que considera mejor su punto de vista. No hay preguntas buena ni mala. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que conteste con plena libertad.

- Total acuerdo = TA

- En acuerdo = EA

- Indeciso = I

- En desacuerdo = ED

- Total desacuerdo = TD

1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa
5. Me siento mal con lo que gano
6. Siento que recibo parte de la institución mal trato
7. Me siento útil con la labor que realizo
8. El ambiente donde trabajo es confortable
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando
11. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo

12. Me disgusta mi horario
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas
17. El horario de trabajo me resulta incómodo
18. Me complace los resultados de mi trabajo
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona
22. Me gusta el trabajo que realizo
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo
26. Me gusta la actividad que realizo
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.

Apéndice C. Escala de Felicidad.

1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.
2. Siento que mi vida está vacía.
3. Las condiciones de mi vida son excelentes.
4. Estoy satisfecho con mi vida.
5. La vida ha sido buena conmigo.
6. Me siento satisfecho con lo que soy.
7. Pienso que nunca seré feliz.
8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.
9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.
11. La mayoría del tiempo me siento feliz.
12. Es maravilloso vivir.
13. Por lo general me siento bien.
14. Me siento inútil.
15. Soy una persona optimista.
16. He experimentado la alegría de vivir.
17. La vida ha sido injusta conmigo.
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.
19. Me siento un fracasado.
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.
22. Me siento triste por lo que soy.
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.
24. Me considero una persona realizada.

25. Mi vida transcurre plácidamente.
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.
27. Creo que no me falta nada.