

ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL SECTOR PENITENCIARIO, DEL MUNICIPIO MARACAIBO DEL ESTADO ZULIA

Persad Elizabeth

Universidad Rafael Beloso Chacín

Carrasquero Ender

Universidad Rafael Beloso Chacín

ender.carrasquero@urbe.edu

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre ergonomía y satisfacción laboral en funcionarios públicos del sector penitenciario del Estado Zulia, sustentada teóricamente en los planteamientos de Estrada (2000), Mondelo (2000), Davis (2000) y Guillen (2000). 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 discriminadorio 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.

Palabras claves: Ergonomía, Satisfacción Laboral. Sector penitenciario.

ABSTRACT

The present investigation had like objective theoretically to determine the relation between ergonomics and labor satisfaction in officials government of the penitentiary sector of the Zulia State, sustained in the expositions of Estrada (2000), Mondelo (2000), Davis (2000) and Guillen (2000). The research is correlation, field of non-experimental correlation design. The population was composed of twenty-five (25) professional civil employees public of the penitentiary sector, using the observation by means of survey, with two questionnaires Lickert type, validated through judgment of expert and discriminatory analysis of items, with a trustworthiness of Alpha Cronbach ($r_{tt} = 0.98$) considering it highly consisting of the Ergofísica

dimension And another questionnaire in job satisfaction, Persad (2007), ($r_{tt} = 0,99$); combined were used four questionnaires to measure the dimension processes with dichotomizing scale, revealing a Kuder trustworthiness Richardson of, (0,96) to measure typical tasks in the Delegate of Test, (0,91) for typical tasks of Lawyer, (0,98) typical tasks of the Psychologist and (0,92) tasks of social worker, Persad (2007), Accompanied by three questionnaires standard, for evaluating further dimension ergonomic, the obtained results were process by means of descriptive statistics, elaborating tables of frequencies and percentage, for the relation between variables was used the coefficient of correlation of Spearman, $\rho = 0,98$ having been high relation 98% between ergonomics and labor satisfaction.

Key words: Ergonomics, Satisfaction, Penitentiary Sector

INTRODUCCIÓN

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.

Partiendo de este planteamiento, se puede afirmar que las organizaciones deben orientar sus esfuerzos a través de la gerencia de recursos humanos, para que se cumplan las metas, objetivos y planes, ante la óptica del empleado como un ser bio-psico-social, esto debe darse tanto en las empresas públicas como privadas y más aun en el sector penitenciario.

En tal sentido, el recurso humano es reconocido como el activo vital de las organizaciones, una de las características comunes de las organizaciones actuales es que se han convertido en fuente de satisfacción e insatisfacción para los miembros que la constituyen. (Guillen, 2000).

Esta satisfacción o insatisfacción se ve reflejada por el trabajador como consecuencia de su relación con el entorno laboral, donde las condiciones de trabajo, remuneración y sistema de recompensas, influyen en la productividad y calidad del trabajo. (Davis, 2000). Es por ello, que se define satisfacción laboral como un conjunto de actitudes positivas o negativas, desarrolladas por una persona, hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o facetas del mismo.

Esta concepción es abordada tanto por la organización privada como pública, países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, hacen uso de los principios de higiene y seguridad industrial, propuesta elaborada por la Organización

Internacional del Trabajo, cuyo fin es mantener un estado de salud óptimo en el empleado, logrando estándares de rendimiento y productividad. (ULAERGO, 2005)

En Venezuela, el Estado es el responsable de implantar y ejecutar planes guiados a mejorar la calidad de vida del ciudadano, para ello necesita trabajadores que guiados por los principios de seguridad e higiene operen desde su ambiente laboral, para ofrecer buen servicio a la comunidad.

Específicamente, en el sistema penitenciario, los locales en su mayoría son arrendados, algunos se les ha pedido orden de desalojo por parte de los propietarios, sufriendo de serias deficiencias y sobrepoblación. (Andrade, 2005). Para reforzar este argumento el Diario ¿Qué Pasa? En fecha 08 de Julio del 2005, en su artículo "Más de 900 reclusos solicitan beneficios procesales" Expone que los profesionales penitenciarios, laboran en espacios físicos reducidos, comparten sus escritorios con sus compañeros de trabajo, desmejorando la atención al público con tecnología desfasada.

Por supuesto, esto impacta en la productividad laboral visto desde el punto de vista del servicio social que brinda el funcionario público profesional al usuario o cliente que en este caso es el penado, su grupo familiar y comunidad. Pues el buen servicio depende en gran medida de unas adecuadas condiciones laborales y método de trabajo, basado en una filosofía de protección a la vida y dignidad del trabajador. (Estrada, 2000)

En base a lo señalado los representantes del sector público están inmersos en el entorno cada vez más competitivo, caracterizado por la incertidumbre propia de las transformaciones causadas por la globalización, se puede afirmar que los gerentes del sector penitenciario se enfrentan a exigencias tanto por el entorno como por la propia organización para el logro de las metas.

Ante este particular, especialistas del área de recursos humanos del sector penitenciario, señalan que en los niveles gerenciales se observa preocupación marcada por el logro de las metas, probablemente uno de los factores son las condiciones laborales carentes de normas mínimas sobre higiene y seguridad industrial, donde los equipos, mobiliario, espacio, capacitación y desarrollo del talento humano se percibe como un gasto para la organización.

En atención a la problemática antes expuesta, se procede a formular el siguiente problema, dirigido a soportar el objetivo de esta investigación.

¿Que relación hay entre ergonomía y satisfacción laboral en los funcionarios públicos que laboran en el sector penitenciario?

El objetivo general de la investigación se basa en: Determinar la relación entre ergonomía y la satisfacción laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario.

Para cumplir con dicho objetivo, se plantearon objetivos específicos, los cuales se describen junto a los resultados. Esta investigación justifica su aporte desde el

punto de vista, científico dado que proporciona ampliar la investigación de ergonomía dentro de las organizaciones, específicamente en el sector penitenciario, en la práctica, proporciona a futuro criterios gerenciales que permitirán atenuar y resolver dificultades en esta área y así proporcionar satisfacción elevando la calidad de servicio producto de una sensación de bienestar en el empleado público.

La investigación está enmarcada dentro de la matriz de Recursos Humanos, en la línea de Comportamiento Organizacional, y más específicamente en el área de la ergonomía organizacional en el Municipio Maracaibo del Estado. Zulia. Con funcionarios públicos profesionales que laboran en: Unidad Técnica de Apoyo al Sistema Penitenciario, Cárcel Nacional de Maracaibo y Centros de Tratamiento Comunitario o cárcel abierta. En un lapso Febrero 2006 a Enero 2008.

El contenido teórico se circunscribió a Ergonomía y Satisfacción laboral basada en los autores: Para satisfacción Laboral Teoría de Frederick Herzberg (1959) citado por Davis (2003) Y Guillen y Guil (2000), para Ergonomía Estrada (2000) y Mondelo (2000).

Conceptualmente, se aborda la variable ergonomía, desde la perspectiva de la Asociación Española de Ergonomía 1964 citada por Estrada (2000) donde La ergonomía es la ciencia aplicada, de carácter multidisciplinario, que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, para optimizar su eficacia, seguridad y confort.

La presente investigación, aborda operacionalmente ergonomía, como las condiciones laborales, que rodean el puesto de trabajo del funcionario penitenciario, las cuales comprenden, dimensiones Ergofísica, Ergoecológica, Procesos, Riesgos Psicosociales y Medio; expresada por medio de puntajes obtenidos en cuestionarios, Ergofísico Persad (2007), INSHT, Cornell, Fisher y equipo de medición como termómetro de ambiente, así como observación de luminarias y espacio físico.

Metodología

Esta investigación se clasifica por su diseño como una investigación no experimental, transeccional correlacional, pues las variables no se sometieron a ninguna restricción, encontrándose en su ambiente natural.

En cuanto a la clasificación de la población, ésta se tipifica como finita, porque es un tipo de universo por igual e inferior a cien mil (1000.000) unidades. Sierra Bravo (2001) Se identifica la población, con un total de 25 sujetos a investigar, entre ellos Trabajadores sociales, Psicólogos, Abogados, informantes clave por cada centro; pertenecientes al sector penitenciario del estado Zulia.

Con la finalidad de recabar los datos para el presente estudio, se empleó la técnica de la observación mediante encuestas e instrumentos de medición, para lo

cual se utilizaron nueve cuestionarios y un equipo de medición, que permitieron el estudio de las variables Ergonomía y Satisfacción Laboral.

Para la recolección de datos sobre Ergonomía se utilizó un instrumento diseñado por Persad (2007) fundamentado en el modelo teórico de Mondelo (2000) y Estrada (2000), cuatro instrumentos diseñado por Persad (2007) basado en el Manual de Descripción de Puestos del Ministerio de Interior y Justicia, para profesionales (1992) Tratamiento No Institucional, el Manual descriptivo de cargos, plan humanización 2000. Tratamiento no institucional. Aunado a tres (3) cuestionarios estandarizados y un equipo de medición (termómetro).

Para medir la dimensión ergofísica, se uso el cuestionario Persad (2007). En el indicador tiempo de recuperación se aplicó el cuestionario Daily Logs Record Clock de Fisher (2002), estandarizado, con una fiabilidad de 0,95, este cuestionario mide las horas de trabajo y descanso durante la jornada laboral, apreciando el tiempo de recuperación del organismo para el alcance de su equilibrio corporal.

En la dimensión Ergoecológica aplicó el Test Ergoecológico, con una confiabilidad de 0.89 que mide el estado Músculo Esquelético cuyo autor: Universidad de Cornell, (2000); su propósito fue recolectar información del estado músculo esquelético del funcionario público penitenciario, para dar respuesta a los indicadores edad, sexo y estado corporal.

La dimensión Riesgo Psicosocial, se midió a través del Instrumento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2000), para medir Riesgos Psicosociales, prueba estandarizada con confiabilidad de 0,92, concentrado en medir los indicadores Carga mental, Autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión, definición del rol, relaciones interpersonales en un total de 75 preguntas cerradas.

Para la Dimensión Procesos se uso un cuestionario donde se requiere de las tareas que realiza el funcionario público profesional, a fin de compararlo con la descripción de tareas que propone el Manual de Descripción de Puestos del Ministerio de Interior y Justicia, para profesionales, a fin de obtener lista de tareas que cumple el profesional penitenciario.

En la dimensión medio se uso un equipo de medición, llamado Termómetro marca Testo calibrado, cuya capacidad oscila entre -50c y +150c. Su función es medir la temperatura ambiental intramuros.

Este equipo permitió medir la temperatura de cada oficina donde labora el funcionario penitenciario, registrando los grados que reciben las mismas durante la jornada laboral, la toma de temperatura se realizo durante tres veces al día por un periodo de tres días tomados al azar, en cuatro oficinas penitenciarias, estos resultados se compararon con la guía teórica propuesta por Mondelo (2000), para dar respuesta a el objetivo.

Otro indicador que contiene la dimensión medio es la iluminación, para recolectar los datos de este indicador se usó la técnica de observación de cada luminaria registrando la carga lumínica (Watt) y el espacio físico iluminado (mts 2), estos resultados se compararon con los lineamientos teóricos propuestos por Mondelo (2000), a fin de responder al objetivo planteado.

Para la recolección de datos de la variable Satisfacción Laboral, se diseñó un cuestionario, Persad (2007), tipo escala Likert con 36 ítems, tomando en cuenta para ello el marco teórico, las dimensiones y los indicadores con el propósito de lograr los objetivos planteados inicialmente para esta investigación.

Con respecto al instrumento diseñado por Persad (2007) para la variable Ergonomía en su dimensión Ergofísica, y la variable satisfacción laboral, se empleo un formato de validación para la validez de contenido, a través del juicio de expertos y la validez discriminante, Para tal efecto, se toma el programa estadístico SPSS versión 12, donde como resultado no se eliminaron ítems manteniendo su validez.

El instrumento para medir la dimensión Ergofísica obtuvo $r_{tt} = 0,98$ mediante el método de Alpha Cronbach, lo cual indica alta consistencia, seguridad y equilibrio del cuestionario.

El instrumento usado para medir la variable Satisfacción Laboral obtuvo una confiabilidad de $r_{tt} = 0,99$ indicando que puede ser aplicado por su alta consistencia. En la dimensión Procesos de la variable Ergonomía, se obtuvo una confiabilidad de Kuder – Richardson para cada instrumento, por poseer respuestas dicotómicas, considerándolos consistentes y seguros en su aplicación, según Pelekais, Finol Neuman, (2007)

En el tratamiento estadístico de los datos se totalizo el puntaje por sujeto y se procedió a la elaboración de tablas de frecuencias absolutas (fa) y porcentajes (%) por indicadores, subdimensiones, dimensiones y variables presentadas en la investigación.

Además se calcularon las medidas de tendencia central tales como media aritmética, a la vez que medidas de dispersión como desviación estándar, para la variable satisfacción laboral se interpreto dichos estadísticos y la elaboración de tablas de frecuencias y porcentajes, además de un baremo para estimar el nivel de satisfacción .laboral en la población estudiada.

**Tabla 1
BAREMO**

Categorías	Rangos
Muy Baja	1 – 1.79
Baja	1.80 – 2.59
Media	2.60 – 3.39
Alta	3.40 – 4.19
Muy Alta	4.20 – 5

Fuente: Persad, Carrasquero (2008)

A continuación se da respuesta al primer objetivo de la investigación, el cual es describir el Componente Ergofísico, del puesto del trabajo del funcionario penitenciario.

RESULTADOS

De acuerdo a los resultados de la tabla 2, en el indicador Postura la Media (M) es 3,72 la cual se ubica en la categoría Alta, indicando que el 88% de los funcionarios públicos pasan el mayor tiempo de la jornada laboral de pie y experimentan dolor en el cuello, hacen esfuerzos por adoptar una postura cómoda, asimismo en el indicador Equipo y disposición del espacio la M es 3.64, la cual también se ubica en la categoría alta, los empleados deben ajustar su equipo de trabajo al espacio físico, también los útiles de trabajo están fuera de su radio de acción, y deben trasladarse a otras áreas para manejo de algún equipo. En el caso del indicador Diseño de asiento la M es de 2.06, la cual se considera baja, donde las sillas no reúnen el modelo teórico planteado y para el indicador Disposición del espacio de trabajo la M es 3.49, la cual es alta de acuerdo al baremo, los funcionarios públicos están en desacuerdo con que el mobiliario este acorde con la amplitud del área de desempeño, en el lugar de trabajo hay obstáculos que impiden confort y existe hacinamiento en oficina.

Tabla 2
Dimensión: Componente Ergofísico

Indicadores	Media	Desviación Estándar	Categoría
Postura	3,72	0.95	Alta
Equipo	3.64	1.23	Alta
Diseño de asiento	2.06	0.83	Baja
Disposición del Espacio de trabajo	3.49	1.22	Alta

Fuente: Persad, Carrasquero (2008)

En torno a lo planteado este aspecto se relaciona al argumento de Andrade, (2005) donde señala como causa posible a esta problemática estudiada, las reestructuraciones que se han dado en el sector, eliminación de unidades operativas, creación de otras, deterioro de instalaciones, sin estudiar el contexto y al hombre como parte fundamental.

Para dar respuesta a el indicador tiempo de recuperación se exponen los resultados arrojados por el cuestionario Daily Logs Fisher, (2003), la población estudiada se divide en dos grupos, debido a el horario laboral, que caracteriza a cada uno, 20 sujetos estudio de la población trabajan seis horas diarias en Cárceles abiertas y Unidades Técnicas, y cinco funcionarios en horario de ocho horas diarias

en cárcel Nacional de Maracaibo, turno diurno, con descanso de una hora para almorzar. Sin embargo los tiempos de descanso son extensos en ambos grupos debido al desgaste físico, pues deben trasladarse a otras áreas para ejecutar su trabajo bien sea en cárcel o en el resto de las dependencias, así como el tiempo de recuperación para nivelar estrés producto de la tensión marcada por la situación de peligro que se corre en el sistema penitenciario.

La respuesta a el segundo objetivo, el cual es describir el estado músculo esquelético del puesto de trabajo del funcionario penitenciario, esta e la dimensión Ergoecológica, se observa que el nivel de edad que prevalece es de 45 a 55 años en 15 empleados públicos, quienes ocupan el 60% de la población estudiada, acercándose estos al periodo de jubilación, seguido de 34 a 44 años, ocupando el 32% de la población y por último un 8% de funcionarios que oscilan entre las edades de 23 a 33 años. El autor Mondelo, (2000) señala que el mayor porcentaje de los sujetos estudiados son tolerantes a situaciones de riesgo y conflicto.

El sexo predominante en este trabajo de investigación es el femenino con un 98% de la población, en la mujer el uso del espacio revela que tiene zonas más pequeñas de espacio personal que el hombre, por tanto tolera contactos interpersonales íntimos, Osborne, (1999).

En referencia a las dolencias reportadas por la población de funcionarios del sector penitenciario: Molestias en la Nuca 52%, y molestias en parte superior de la espalda, ante la gama de modelos de sillas en el ambiente penitenciario y escritorios, sería una respuesta a este padecimiento de los profesionales, Mondelo, (2000) señala cuando la silla es más alta que el escritorio, puede provocar dolores de cuello y nuca.

Molestia en Mano derecha y muñeca derecha 100%, el trabajo que ejecuta el empleado público requiere del uso de la escritura, es de hacer notar que los 25 informantes son diestros. Molestias en Cabeza 76%, el trabajo desarrollado por los profesionales es de actividad intelectual, manejan volumen de información, llevándolo a ejercer asociación en sus funciones mentales.

El tercer objetivo, consiste en describir el factor riesgo psicosocial del puesto de trabajo del funcionario penitenciario. Señalado a continuación con cada indicador. Carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión- participación, definición de rol, interés por el trabajador u relaciones personales. En el perfil valorativo se distinguen tres diferentes ramas, según el análisis de resultados del Instrumento Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, (2000).

Situación Satisfactoria (desde 0 a 4 Puntos) Situación Intermedia (desde 4 a 7 Puntos) Situación Nociva (desde 7 a 10 Puntos).

Tabla 3
Dimensión Riesgo Psicosocial

Indicador	Media
Carga Mental	3,94
Autonomía temporal	3,04
Contenido del trabajo	2,67
Supervisión - Participación	3,67
Definición de rol	3,27
Interés por el trabajador	3,71
Relaciones personales	3,24

Fuente: Persad, Carrasquero (2008)

Según los resultados mostrados en la tabla 3 las medias arrojadas por los empleados públicos, se ubican en una situación, satisfactoria. Se expone que en el indicador carga mental, media 3,94 que los funcionarios públicos penitenciarios, hacen manejo adecuado de la carga mental, tal como lo expresa, Estrada (2000), pues refieren capacidad para procesar información usándola en el momento oportuno, cuando sus labores lo demandan.

Este nivel de carga mental conlleva a que en algunas ocasiones se cometan errores en la jornada laboral, y se asume por parte de los funcionarios, las consecuencias de los errores, provocando algún problema menor, ante esto Estrada (2000) señala que cuando el proceso es de gran complejidad, de alto nivel de responsabilidad en la decisión o cuando el volumen de información es grande, puede generar tensión y cometer errores.

Este indicador Autonomía temporal, media 3,04 refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su trabajo y descanso, el funcionario puede abandonar momentáneamente el trabajo, sin necesidad de ser sustituido, es capaz de distribuir sus pausas, y marcar su propio ritmo de trabajo.

Las respuestas refieren a que los funcionarios públicos tienen control sobre su puesto de trabajo en la jornada laboral.

El indicador Contenido del trabajo, media 2,67 se refiere al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador, activan cierta variedad de capacidades humanas. El profesional penitenciario aprende cosas nuevas, cuenta con habilidades de organizar y planificar su trabajo, transmiten información en sus clientes o usuarios, poseen habilidad de concentración, consideran que su trabajo es importante para la organización, el trabajo es rutinario con actividades poco repetitivas, con satisfacción de cumplir con su trabajo.

Los funcionarios públicos señalan que la supervisión- Participación, media 3,67 en general es adecuada, sin embargo indican que no existe la conversación entre los superiores, tampoco círculos de calidad, ni reuniones para toma de decisiones,

los funcionarios planifican su trabajo y deciden la calidad del mismo.

Es decir, la valoración que el trabajador otorga a el control ejercido por la dirección es bajo, donde los funcionarios públicos, señalan que el método en la supervisión del trabajo, así como la supervisión en la planificación, ritmo de trabajo, horario, y resultados parciales es adecuada, sin embargo, expresan que la supervisión ante el resultado último del trabajo es insuficiente.

La definición de rol como indicador, media 3,27 indica que los funcionarios penitenciarios, están claros en sus funciones laborales, conocen la cantidad a producir, aunado a la calidad de servicio y producto, señalan la falta de recursos como obstáculo para el éxito laboral.

El indicador Interés por el trabajador en el sector penitenciario, media 3,71 refiere que los funcionarios públicos profesionales, experimentan que la organización no demuestra interés por el trabajador, pudiendo tomarse como factor desmotivante INHST (2000), consideran que el interés es de carácter instrumental.

En general las relaciones personales que manejan los profesionales públicos, media 3,24 son armónicas, de colaboración para el trabajo y mantienen buenas relaciones con el público. Mondelo (2000) señala que las relaciones personales armónicas son fuente para el desarrollo de un trabajo en equipo y ello a su vez conduce a la eficiencia y productividad laboral.

En referencia al cuarto objetivo, el cual es describir los procesos laborales del puesto de trabajo del funcionario público del sector penitenciario del Estado Zulia, el cual mide el indicador requerimientos del puesto, a través de las actividades contempladas en los manuales de cargo para cada grupo.

Los resultados fueron. 80% tareas típicas delegado de prueba, 90% Psicólogo de Cárcel, 100% trabajador social, 100% abogado, esto indica que los profesionales del sector penitenciario cumplen en general con las tareas asociadas a su cargo.

Para analizar los resultados del quinto objetivo el cual es, describir el componente del medio como factor ambiental en el puesto de trabajo del funcionario público penitenciario, se describe los resultados obtenidos por observación de los indicadores iluminación y temperatura en la sub-dimensión ambiental, comparado con la teoría expuesta por Estrada (2000) y Mondelo (2000).

En el indicador temperatura se uso un Termómetro Psicométrico para tomar la temperatura de los cuatro ambientes donde labora el funcionario público penitenciario, durante tres días al azar, en oficina de atención al público, con aire acondicionado de 18 BTU de capacidad, siguiendo la escala de medición de temperatura, propuesta por Mondelo y otros (2000), obteniendo un registro, las temperaturas en oficinas se encontraron entre 21° C y 34° C, señalando la categoría fresco indiferente, soportable por los funcionarios, proporcionando un ambiente fresco en general, valiéndose del recurso de ambiente artificial por el uso del aire acondicionado.

Se uso la observación como medio de recolección de datos, en el indicador iluminación, tomando mediciones del área laboral y contando el número de luminarias con el voltaje respectivo a las seis (6) oficinas de atención al público, donde laboran los funcionarios públicos penitenciarios, seguidamente se aplico la formula estadística propuesta por Mondelo (2000) para medir el nivel de iluminación apropiado para oficinas, encontrándose que actualmente las oficinas donde permanece el funcionario penitenciario reflejan, una cantidad de iluminación entre 200 watt y 400 watt, siendo el valor que más se repite 200 watt, con una luminaria en cada oficina, la superficie en las mismas oscila entre 9 metros cuadrados y 32 metros 2.

La dirección de la iluminación es indirecta, usa el tipo de lámpara fluorescente, cuya característica es que posee un espectro continuo, tiene mayor eficiencia, el 20% de su energía es en forma de luz, su emisión de calor es menor, disminuye el deslumbramiento, la cual es una iluminación agradable, con pintura de tonos claros que no absorben toda la luz, según el tipo de trabajo en ambientes de oficina los Lux requeridos es de 1500, es de hacer notar que las oficinas donde laboran los funcionarios públicos penitenciarios esta por debajo de los Lux requeridos, para espacios tipo oficina, ameritando para ello más de la mitad de Lux dispuesta en la actualidad.

El alumbrado es general con cambio continuo de la lámpara, debido al bajo Lux de la misma, obligando a los trabajadores del sector penitenciario a cambiarla en forma regular. Los hallazgos encontrados coinciden con lo señalado por Coletto (2005), donde resalta que hay cierta resignación en relación a las condiciones ergonómicas (iluminación), por ser la única condición que han conocido los funcionarios públicos penitenciarios.

El objetivo seis se basa en describir la satisfacción laboral en el contenido del puesto de trabajo de los funcionarios públicos profesionales del sector penitenciario. Para ello se abordó los indicadores trabajo mismo, logros, responsabilidad, reconocimiento, posibilidad de crecimiento y ascenso, resultados mostrados en la tabla 4.

Tabla 4
Dimensión: Contenido del Puesto

Indicadores	Media	Desviación Estándar	Categoría
Trabajo mismo	3,39	1.03	Media
Logros	4.18	0.81	Alta
Responsabilidad	2.06	0.83	Baja
Reconocimiento	2.71	0.88	Media
Posibilidad de Crecimiento	2.88	1.14	Media
Ascenso	2.79	1.34	Media

Fuente: Persad, Carrasquero (2008).

En el indicador Trabajo mismo, los informantes están en categoría media, pues en el trabajo no permite desarrollar la creatividad, sin embargo están de acuerdo con que el trabajo responde a las expectativas del profesional penitenciario. En los resultados expuestos, se puede considerar para Davis (2000) que en los funcionarios públicos penitenciarios la realización del trabajo le resulta atrayente aún cuando muestre insatisfacción en otras áreas.

En el indicador logro, los funcionarios refieren claridad en sus metas a alcanzar al final del mes, también están totalmente de acuerdo con que al final de su jornada laboral cumplen con su deber, y que ocupan el puesto que le compete de acuerdo a sus talentos pues fueron entrenados para desempeñar su puesto. En concordancia con los resultados obtenidos Davis (2000) señala que la los individuos les gusta ocupar posición donde puedan usar sus talentos, y que tengan claras sus metas a lograr.

Del mismo modo el Manual de Descriptivo de cargos (2000) indica como norma el periodo de inducción del empleado público, donde este debe aprobar un curso dictado por la dirección de rehabilitación y custodia, con un total de 200 horas curso, para acceder al trabajo penitenciario.

En el indicador responsabilidad se observa que los informantes están acuerdo con la asignación de carga de trabajo mensual, responden a sus tareas designadas, y esta dispuesto a trabajar en equipo para responder a la demanda laboral.

El indicador reconocimiento refiere que los funcionarios públicos penitenciarios están en una categoría media, con ser reconocido en su área de trabajo, informan estar acuerdo con ser reconocido en su área de trabajo por otra parte, señalan estar en desacuerdo con que el supervisor felicita al equipo por los logros alcanzados, e indican estar de acuerdo con su situación actual. En esta investigación se determinó como los empleados públicos están acuerdo con su situación actual, pues existe un grupo que se sienten reconocido y otro grupo que no siente el reconocimiento.

En posibilidad de crecimiento, se ubican en una posición media, no hay posibilidad de ascenso, a pesar de sentirse realizado con su labor, mostrando indiferencia con ocupar puestos de otros compañeros con rangos superiores. En el indicador ascenso los funcionarios se encuentran en una posición media debido a que la empresa lo forma para ser completo profesionalmente, sin embargo la evaluación de desempeño no contribuye a los ascensos y no tienen la posibilidad de ser promovido en el trabajo.

El objetivo siete se basa en describir la satisfacción laboral en el contexto del puesto de trabajo de los funcionarios públicos profesionales del sector penitenciario. Para ello se abordó los indicadores Estatus, relaciones interpersonales supervisión, política, condiciones de trabajo.

Tabla 5
Dimensión: Contexto del Puesto
Indicador: Estatus

Indicadores	Media	Desviación Estándar	Categoría
Estatus	2.33	0.89	Baja
Relaciones Interpersonales	3.93	0.89	Alta
Supervisión	3.60	0.82	Alta
Política	1.38	0.49	Muy baja
Condiciones de trabajo	1.73	0.63	Muy baja

Fuente: Persad, Carrasquero (2008)

En el indicador Estatus los trabajadores como se puede observar en la tabla 5., se encuentran en categoría baja señalan que el empleado con más tiempo en la organización no maneja información confidencial, están en desacuerdo que en el área de trabajo cada equipo cuenta con un asesor, sin embargo, los funcionarios señalan estar informados por sus superiores del trabajo. En cuanto al indicador Relaciones Interpersonales están acuerdo con comunicarse con los compañeros para facilitar el trabajo, señalan acuerdo en que desconfiar entre compañeros impide el desempeño en la jornada y hay indiferencia a que las relaciones entre personal y supervisor son fluidas.

El autor Guillen (2000) señala que es el contacto social el que lleva a desarrollar un sentido de equipo de trabajo. En el indicador supervisión, los trabajadores encuestados refieren categoría alta, pues que cuentan con plan de jubilación, y que la evaluación de desempeño obliga al supervisor a corregir la actuación del trabajador, también señalan que el cargo de funcionario público refiere estabilidad laboral.

El indicador política indica muy baja posición en que las políticas dirigidas a la preservación de la fuerza laboral, se llevan a cabo en la empresa. En el indicador Condiciones de trabajo, los funcionarios públicos se ubican en la categoría muy baja están en desacuerdo con que a cada trabajador lo dotan de implementos necesarios para ejecutar su labor, y no se cumplen las normas de higiene y seguridad, señalan desacuerdo con poseer condiciones optimas.

El autor Guillen y otros (2000) refiere que el ambiente de trabajo tiene un efecto más para el trabajador a el le gusta, cuando esta haciendo su trabajo tener su propio equipo, instalaciones de trabajo en buenas condiciones, desde una silla o escritorio hasta un buen armario.

Para dar respuesta al objetivo ocho el cual fue determinar el nivel de satisfacción laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario, se compara con baremo

a fin de categorizar los resultados arrojados en la investigar, permiten inferir que este se encuentra en un nivel medio (1.5-2.4), como se puede observar en las tablas 6 y 7.

Tabla 6
Nivel de Satisfacción Laboral

		Nivel Satisfacción
N Sujetos		25
Valor perdido		0
Media		1,7
Mediana		2,0
Moda		2,0
Desviación Estándar		0,6

Fuente: Persad, Carrasquero (2008)

Tabla 7
Nivel de satisfacción Laboral

Nivel	Puntaje	Porcentaje
Bajo	0,5 – 1,4	28%
Medio	1,5 – 2,4	68%
Alto	2,5 – 3,5	4%

Fuente: Persad, Carrasquero (2008)

El nivel de satisfacción que prevalece en la presente investigación es de 68% correspondiente a el nivel de satisfacción medio, lo cual indica que los funcionarios públicos penitenciarios, según Guillen (2000) tienen insatisfacción laboral y reducen el nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo, también pueden tener insatisfacción y mantener un nivel de aspiraciones, buscando alternativas para solucionar y dominar la situación, aumentando la tolerancia a la frustración, estas categorías la propone Guillen, (2000) bajo las formas de satisfacción resignada y constructiva, adaptado por Persad (2007) en Nivel Medio de Satisfacción laboral.

Finalmente la relación entre las variables Ergonomía y satisfacción Laboral es 0.995, la cual es directa, con magnitud fuerte, el 98% de las varianzas de la Variable Ergonomía están presentes en el comportamiento de la variable Satisfacción laboral

CONCLUSIONES

Estas van dirigidas a cada objetivo propuesto en la investigación:

En el factor ergo físico del puesto de trabajo; Los Funcionarios públicos hacen esfuerzos por adoptar postura cómoda en el sitio de trabajo; las pausas de descanso son más largas por manejo de tensión debido a la situación riesgo.

En cuanto a los malestares músculoesquelético; Las molestias corporales más frecuentes en los funcionarios son: dolores de mano, muñeca y cabeza; el personal penitenciario femenino, tolera contacto físico y se adapta a la situación espacial

La Carga Mental es el factor de riesgo psicosocial que más afecta a este grupo de trabajadores, debido a que los funcionarios públicos tienen capacidad para planificar, organizar su trabajo y manejan gran volumen de información; el interés de la organización hacia el trabajador es preocupación de carácter instrumental a corto plazo

En los requerimientos del puesto de trabajo, los funcionarios públicos penitenciarios cumplen con las tareas típicas asignadas a su cargo

El componente factor ambiental describe la temperatura en el ambiente físico como fresco-indiferente; la iluminación de las áreas de oficina del Sistema Penitenciario está por debajo de los 1000 Lux requeridos

La Satisfacción Laboral en el contenido del puesto evidencia, que el trabajo penitenciario responde a las expectativas del funcionario; refiere indiferencia a ser reconocido por logros, mostrando conformidad con su situación actual En cuanto a la Satisfacción Laboral en el contexto del puesto, las relaciones personales son armónicas en el equipo de trabajo; los funcionarios públicos están en desacuerdo con las condiciones laborales actuales.

Se determina que los funcionarios públicos evidencian insatisfacción y tolerancia con su situación actual.

La relación entre Ergonomía y Satisfacción Laboral es Alta como lo refieren las estadísticas correlacionales con valores de 0.995, la cual es directa, con magnitud fuerte, el 98% de las varianzas de la Variable Ergonomía están presentes en el comportamiento de la variable Satisfacción laboral

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son dirigidas al área de Recursos Humanos del Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia; continuar con la línea de investigación en Ergonomía, asociándola o relacionándola con otras variables que puedan incidir en el puesto de trabajo, por constituir interés en el campo del comportamiento organizacional; asegurar la protección y salud del empleado público siguiendo lineamientos legales propuestos por la Ley Orgánica del Trabajo

venezolana; orientar a la capacitación del personal penitenciario para corregir fallas en sus condiciones laborales partiendo de la definición de fortalezas y limitaciones en el puesto de trabajo y, finalmente, utilizar los instrumentos Ergonomía y satisfacción Laboral Persad (2007) posterior al entrenamiento en prevención y corrección de fallas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, Henry. (2005) **Situación Penitenciaria Venezolana**. Edit. Litográfica. Venezuela.
- Blanco, N (1999) **Instrumentos de Recolección de Datos Primarios**. Dirección de cultura de la Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Chavez. N. (2001) **Introducción a la investigación Educativa**. Edit Ars Gráficas S.A: Vzla.
- Carrizo, P (2006) **“Calidad de vida y Satisfacción Laboral en los empleados de las empresas de servicios petroleras.”** Trabajo de Maestría. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Carrasquero, E (2005). **Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Servicios Marítimos de Venezuela**. Prosseding. Jornadas de Investigación y Postgrado de la Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Carrasquero, E (2005) **Evaluación Ergonómica del Puesto de trabajo Operador Equipo Pesado (789B Roquero) en la industria carbonífera de Venezuela**. Prosseding, Congreso Internacional de Riesgos Laborales, Santiago de Compostela, España.
- Coletto, R (2005) **“Efectividad del Gerente Educativo en el mantenimiento de los factores ergonómicos en los ambientes de aprendizaje”**. Trabajo de Maestría. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela
- Consuegra, M (2005) **“Satisfacción y desempeño del personal de las direcciones administrativas regionales de la magistratura”**. Trabajo de Maestría. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Universidad de Cornell, (2000)**Instrumento de medición de daños musculoesqueléticos “Cornell”** .Instituto de investigaciones en daños músculo esqueléticos.
- Davis y Newstrom. (2003). **Comportamiento Humano en el trabajo**. Edit. Mç Graw Hill. México
- Estrada J. (2000) **Ergonomía**. Edit. Universidad de Antioquia. Colombia.
- Estrucplan (2007) **Boletín, Nº 5** Disponible w.w.w.estrucplan.com.ar
- Fisher, A (2002) **Instrumento para indicador de tiempo de recuperación, Daily Logs Record Clock**, Brasil.

- INHST, (2000) **Instrumento Informático de medición de Factores Psicosociales**. Instituto de Higiene y Seguridad en el Trabajo. España.
- Gordon, J. (1997) **Comportamiento Organizacional** Edit. Prestige Hal Hispanoamérica. Mexico.
- Guillén y Guil. (2000). **Psicología del Trabajo para las relaciones Laborales**. Edit. Mc Graw Hill. España.
- Garay, J. (1999) **Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela**. Librería Cíafré. Venezuela.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2003). **Metodología de la investigación**. Edit. Mc Graw Hill Interamericana. México.
- Leal, M (2006), "**Satisfacción Laboral del recurso humano en las empresas del sector construcción del Municipio Cabimas del Estado Zulia**". Trabajo de Maestría. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- .Mondelo, Torada y Barrau. (2000) **Ergonomía** 1.Ediciones. Alfaomega. Mexico.
- Ministerio de Interior y Justicia (1992). **Manual Descriptivo de Clases de Cargo** .Caracas, Venezuela.
- Ministerio de Interior y Justicia (2000). **Manual Descriptivo de Clases de Cargo, Plan Humanización**. Caracas, Venezuela.
- Morillejo, E (2006) "**Condiciones ergonómicas en el trabajo y Satisfacción Laboral**" presentada en la Universidad de Almería, España.
- Namakforoosh (2005), **Técnicas de Investigación**. Edit. Trillas México.
- Parra, J (2003). **Guía de Muestreo**. Colección XLV Aniversario FCES. Universidad del Zulia.
- Peleskais, Finol, Neuman (2007) **El ABC de la Investigación** Ediciones Astro Data S.A. Venezuela
- Oberne, D. (1999). **Ergonomía en Acción**. Edit. Trillas México.
- Robbins S. (2003). **Comportamiento Organizacional**. Edit. Prentice-Hall. Hispanoamericana. México.
- Romero, D (2000). "**Estrategias gerenciales y criterios técnicos de confort ergonómico para proyectos de edificaciones industriales, como garantía del bienestar físico**", Trabajo de Maestría. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

- Sabino, C. (2002) **El Proceso de la Investigación**. Edit. Panapo. Caracas Venezuela.
- Sierra R. (2001). **Técnicas de Investigación Social**. Edit. Paraninfo, S:A: Madrid-España.
- URBE (2004). **Manual de Trabajo de Grado y Tesis Doctoral**. Material mimeografiado
- Ulaergo (2006) Ergonomía en Latinoamérica. Disponible: <http://w.w.w.ulaergo.net/>
- Urdaneta, A (2006) **“Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los empleados profesionales de las alcaldías de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo.”** Trabajo de Maestría. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Villasmil, N (2003) **“Motivación y Satisfacción Laboral en Funcionarios del nivel profesional del poder público”**. Trabajo de Maestría. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.