



Programa de Bienestar Laboral

Prevención y Reducción del Estrés en el INPEC – Girardot

Una estrategia integral para fortalecer la salud mental, emocional y física de los funcionarios del área administrativa, basada en el diagnóstico real de sus necesidades y en la promoción activa del autocuidado.

Introducción

El Programa de Bienestar Laboral del INPEC – Girardot nace como respuesta a una necesidad concreta y sentida por el personal administrativo de la institución. No se trata de una iniciativa genérica ni de un conjunto de actividades aisladas, sino de una estrategia integral, planificada y sostenida en el tiempo, cuyo propósito central es prevenir y reducir el estrés laboral, el desgaste emocional y el síndrome de burnout entre los funcionarios.

El programa se estructura en torno a cuatro grandes pilares: la identificación de necesidades reales a través de instrumentos diagnósticos validados, la articulación de componentes de intervención que incluyen sensibilización, formación y autocuidado, el uso de recursos didácticos accesibles y aplicables, y la promoción de una cultura organizacional basada en la prevención y el mejoramiento continuo.

Desde su concepción, el programa reconoce que el bienestar de los funcionarios no es un lujo ni un beneficio adicional, sino una condición esencial para el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales. Un funcionario que se siente bien, que conoce sus límites y que cuenta con herramientas para gestionar el estrés, es un funcionario más comprometido, más productivo y con mayor calidad de vida.

Este documento presenta de manera ordenada y clara los componentes fundamentales del programa: su justificación, sus objetivos, la población a la que va dirigido, el alcance de las acciones propuestas, los resultados del diagnóstico realizado mediante el instrumento MBI y la estrategia de intervención que guiará su implementación. Se trata, en definitiva, de una hoja de ruta para transformar el entorno laboral del INPEC – Girardot en un espacio más saludable, más humano y más sostenible.

Diagnóstico

Identificación de necesidades reales del personal mediante instrumentos validados como el MBI.

Intervención

Articulación de componentes de sensibilización, formación, autocuidado y hábitos saludables.

Recursos

Manuales, infografías, carteles y folletos para facilitar el aprendizaje en la rutina laboral.

Cultura

Promoción de una cultura organizacional basada en el autocuidado y la prevención continua.

Justificación

El entorno laboral de las instituciones públicas, y en particular el de las entidades del sistema penitenciario, presenta características que pueden convertirse en fuentes significativas de estrés para sus funcionarios. La carga administrativa, los plazos ajustados, la responsabilidad sobre procesos sensibles y la exposición constante a situaciones de alta demanda emocional son factores que, sin una gestión adecuada, pueden derivar en desgaste profesional, agotamiento y deterioro de la salud.

En el caso del INPEC – Girardot, la observación directa del entorno de trabajo, combinada con la aplicación de instrumentos diagnósticos, permitió evidenciar que un porcentaje considerable del personal administrativo presenta niveles de estrés que merecen atención prioritaria. El síndrome de burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, no es una excepción en este contexto, sino una realidad que requiere intervención oportuna y sistemática.

La justificación del programa descansa en tres argumentos fundamentales. En primer lugar, el argumento de salud pública: el estrés laboral crónico tiene consecuencias documentadas sobre la salud física y mental de los trabajadores, incluyendo enfermedades cardiovasculares, trastornos de ansiedad y depresión. En segundo lugar, el argumento organizacional: el bienestar de los funcionarios impacta directamente en la calidad del servicio público, en la productividad y en el clima laboral. En tercer lugar, el argumento normativo: la legislación colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo obliga a los empleadores a identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial.

Asimismo, el programa se alinea con las políticas nacionales de bienestar laboral y con los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social en materia de salud mental en el trabajo. Su implementación no solo responde a una obligación legal, sino a un compromiso ético con las personas que dedican su esfuerzo diario al servicio público.

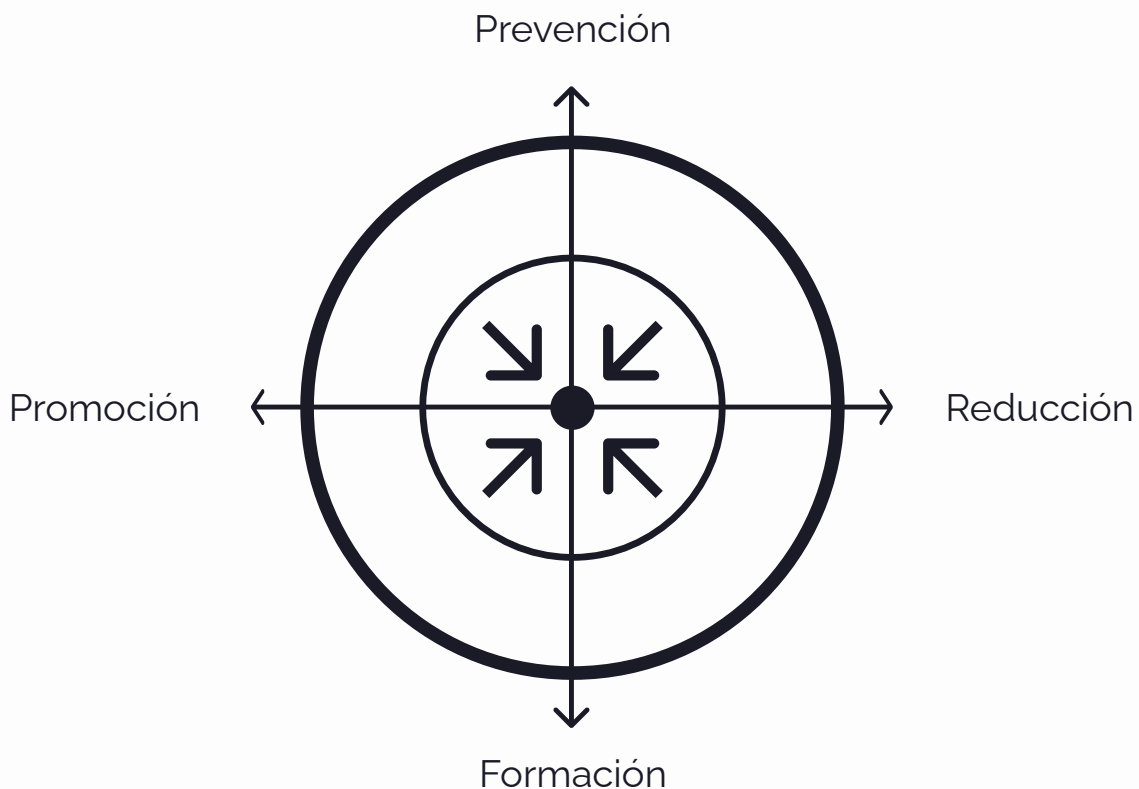
1	Salud Pública El estrés laboral crónico genera enfermedades documentadas: cardiovasculares, ansiedad, depresión y agotamiento severo.
2	Impacto Organizacional El bienestar de los funcionarios impacta directamente en la calidad del servicio, la productividad y el clima laboral.
3	Cumplimiento Normativo La legislación colombiana obliga a identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Objetivo General

Este objetivo general se despliega en cuatro dimensiones de acción que orientan todas las actividades del programa. La primera dimensión es la prevención: actuar antes de que los factores de estrés se conviertan en problemas de salud instalados, mediante la identificación temprana de señales de alerta y la promoción de entornos de trabajo más saludables. La segunda es la reducción: disminuir la intensidad y la frecuencia de los episodios de estrés mediante herramientas concretas de gestión emocional y organizacional.

La tercera dimensión es la formación: dotar a los funcionarios de conocimientos y habilidades para comprender el estrés, identificar sus desencadenantes y aplicar estrategias de afrontamiento efectivas. La cuarta y última dimensión es la promoción: fomentar activamente hábitos y prácticas que contribuyan al bienestar integral, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

El logro de este objetivo se medirá a través de indicadores concretos: la reducción en los niveles de burnout medidos con el MBI, el aumento en la participación en las actividades del programa, la mejora en la percepción del clima laboral y la adopción sostenida de prácticas de autocuidado por parte de los funcionarios. Estos indicadores permitirán evaluar el impacto real del programa y realizar los ajustes necesarios para garantizar su efectividad.



Estas cuatro dimensiones no funcionan de manera aislada, sino como un sistema integrado donde cada una refuerza a las demás. La prevención se fortalece con la formación, la reducción se consolida con la promoción de hábitos y, en conjunto, todas contribuyen al objetivo central del programa: un entorno laboral más saludable y sostenible para los funcionarios del INPEC – Girardot.

Población Beneficiaria y Alcance del Programa

¿A quién va dirigido?

El programa está dirigido de manera prioritaria al personal administrativo del INPEC – Girardot, incluyendo funcionarios de planta, contratistas y personal en misión que desempeñan funciones en las áreas administrativas de la regional. Esta población fue seleccionada con base en los resultados del diagnóstico, que evidenciaron niveles significativos de estrés y desgaste laboral en este grupo específico.

Se estima que la población beneficiaria directa comprende a todos los funcionarios del área administrativa de la regional, aunque el programa contempla mecanismos de extensión que permiten que los beneficios alcancen también a los núcleos familiares de los participantes, reconociendo que el bienestar laboral tiene un impacto que trasciende el espacio de trabajo.

La selección de esta población no implica exclusión de otros grupos, sino una focalización estratégica que permite concentrar los recursos disponibles en el segmento con mayor necesidad identificada. En fases posteriores del programa, se contempla la posibilidad de ampliar la cobertura a otras áreas de la institución.

Alcance del Programa

El programa se implementa en la Regional Girardot del INPEC, con cobertura en todas las sedes administrativas de la regional. Su alcance temporal contempla una fase inicial de implementación de seis meses, seguida de una fase de consolidación y evaluación continua.

- Cobertura: todas las sedes administrativas de la Regional Girardot
- Duración inicial: 6 meses de implementación activa
- Fase de consolidación: evaluación y ajustes continuos
- Extensión: mecanismos de impacto en núcleos familiares
- Proyección: ampliación a otras áreas en fases posteriores

100%

Cobertura administrativa
Todos los funcionarios del área administrativa de la Regional Girardot son población objetivo del programa.

6

Meses de implementación
Fase inicial activa del programa, con seguimiento y evaluación continua.

4

Componentes de intervención
Sensibilización, formación, autocuidado y promoción de hábitos saludables.

Diagnóstico del Bienestar Laboral

El punto de partida del programa fue la realización de un diagnóstico riguroso del estado del bienestar laboral en el área administrativa del INPEC – Girardot. Este diagnóstico no se basó en suposiciones ni en percepciones generales, sino en la aplicación de instrumentos validados científicamente que permitieron obtener datos concretos y comparables sobre los niveles de estrés y burnout del personal.

El instrumento seleccionado fue el Maslach Burnout Inventory (MBI), uno de los cuestionarios más utilizados a nivel mundial para la medición del síndrome de burnout en contextos laborales. El MBI evalúa tres dimensiones fundamentales: el agotamiento emocional (sensación de estar emocionalmente agotado por el trabajo), la despersonalización (actitud de distanciamiento y frialdad hacia el trabajo y las personas) y la realización personal (sentimiento de competencia y logro en el trabajo). La combinación de estas tres dimensiones permite identificar no solo la presencia del burnout, sino también su perfil y su grado de severidad.

La aplicación del cuestionario se realizó de manera presencial, garantizando la confidencialidad de las respuestas y la voluntariedad de la participación. Se contó con la participación activa del personal administrativo, lo que permitió obtener una muestra representativa de la población objetivo. Los resultados fueron procesados y analizados por profesionales en psicología organizacional, quienes elaboraron un informe detallado con los hallazgos más relevantes.

El diagnóstico no solo cuantificó los niveles de burnout, sino que también permitió identificar los factores organizacionales asociados al estrés: la sobrecarga de trabajo, la falta de claridad en las funciones, la escasa comunicación entre niveles jerárquicos, la percepción de inequidad y la falta de reconocimiento son algunos de los factores más frecuentemente mencionados por los participantes. Esta información resultó fundamental para el diseño de las estrategias de intervención del programa.



Aplicación del MBI

Cuestionario validado internacionalmente aplicado de manera presencial, garantizando confidencialidad y participación voluntaria del personal administrativo.



Análisis de Resultados

Procesamiento estadístico de las tres dimensiones del MBI: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, con informe detallado de hallazgos.



Identificación de Necesidades

Detección de factores organizacionales asociados al estrés: sobrecarga, falta de claridad funcional, comunicación deficiente y escaso reconocimiento.

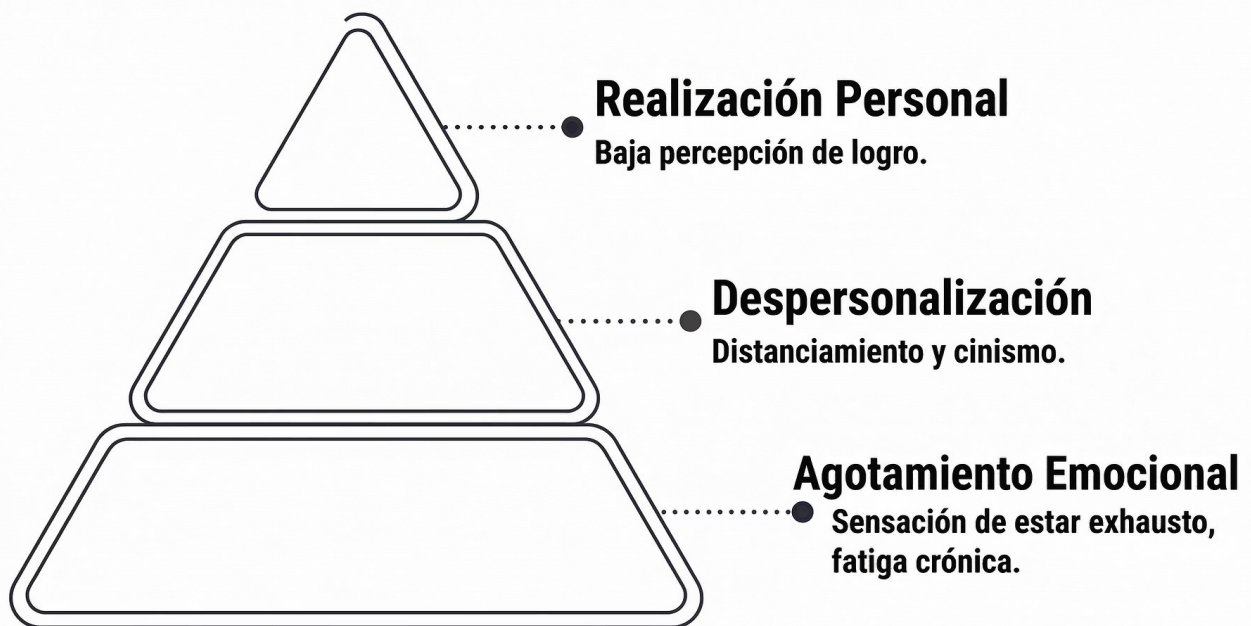
Análisis de Resultados del MBI

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Maslach Burnout Inventory revelaron un panorama que confirma la pertinencia y la urgencia del programa de bienestar laboral. Sin inventar cifras específicas, el análisis evidenció patrones claros en las tres dimensiones evaluadas que merecen atención detallada por parte de la institución.

En la dimensión de agotamiento emocional, los resultados mostraron que una proporción significativa del personal reporta sentirse emocionalmente agotado al final de la jornada laboral con frecuencia elevada. Este indicador es especialmente relevante porque el agotamiento emocional es considerado el componente central del burnout y el primero en manifestarse. Los funcionarios que reportan altos niveles en esta dimensión describen sensaciones de fatiga crónica, dificultad para recuperarse al inicio de la jornada y una sensación persistente de no tener suficientes recursos emocionales para afrontar las demandas del trabajo.

En cuanto a la despersonalización, los resultados indicaron que un segmento del personal presenta tendencias al distanciamiento emocional respecto a sus funciones y a las personas con las que interactúa. Este fenómeno, que se manifiesta como frialdad, cinismo o indiferencia, es una estrategia defensiva que el organismo adopta para protegerse del agotamiento, pero que a largo plazo deteriora la calidad del servicio y las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

Finalmente, la dimensión de realización personal mostró que varios funcionarios perciben una baja sensación de logro y competencia en su trabajo. Este indicador es especialmente preocupante porque afecta directamente la motivación intrínseca y el compromiso organizacional. Los funcionarios que se sienten poco realizados tienden a experimentar menor satisfacción laboral y mayor intención de abandono del puesto.



El análisis cruzado de estas tres dimensiones permitió identificar perfiles de riesgo diferenciados dentro de la población evaluada. Algunos funcionarios presentan un perfil de burnout severo con altos niveles en agotamiento y despersonalización combinados con baja realización personal. Otros muestran un perfil de riesgo moderado, con predominio del agotamiento emocional. Esta diferenciación es fundamental para diseñar intervenciones adecuadas a cada nivel de necesidad, evitando enfoques homogéneos que no responden a la diversidad de situaciones presentes en el grupo.

Identificación de Necesidades y Factores de Riesgo



Más allá de los resultados cuantitativos del MBI, el proceso diagnóstico incluyó la identificación cualitativa de los factores organizacionales y personales que contribuyen al estrés laboral en el INPEC – Girardot. Esta identificación se realizó a través del análisis de las respuestas abiertas del cuestionario, de grupos focales con representantes del personal y de la observación directa del entorno de trabajo.

Entre los factores organizacionales más frecuentemente mencionados se encuentran la sobrecarga de trabajo, especialmente en períodos de cierre administrativo; la falta de claridad en las funciones y responsabilidades, que genera duplicidad de esfuerzos y conflictos interpersonales; la escasa comunicación entre los niveles jerárquicos, que produce incertidumbre y desmotivación; y la percepción de inequidad en la distribución de cargas laborales y en el reconocimiento del desempeño.

En cuanto a los factores individuales, se identificó que muchos funcionarios carecen de herramientas concretas para gestionar el estrés, para establecer límites saludables entre la vida laboral y personal, y para comunicarse asertivamente en situaciones de conflicto. También se evidenció la necesidad de fortalecer hábitos de autocuidado, tanto en el ámbito físico (actividad física, alimentación, descanso) como en el emocional (gestión de emociones, búsqueda de apoyo social).

La identificación de estas necesidades permitió priorizar las líneas de acción del programa y diseñar intervenciones que respondan directamente a los problemas más urgentes. No se trata de ofrecer actividades genéricas de bienestar, sino de construir una respuesta específica, contextualizada y pertinente a la realidad del INPEC – Girardot.

Factores Organizacionales

- Sobrecarga de trabajo en períodos pico
- Falta de claridad en funciones y responsabilidades
- Escasa comunicación entre niveles jerárquicos
- Percepción de inequidad en la distribución de cargas
- Falta de reconocimiento del desempeño
- Ausencia de canales de retroalimentación

Factores Individuales

- Falta de herramientas para gestionar el estrés
- Dificultad para establecer límites saludables
- Escasa comunicación asertiva en conflictos
- Hábitos de autocuidado físico insuficientes
- Baja gestión emocional y búsqueda de apoyo
- Desconocimiento de señales de alerta del burnout

Estrategia de Intervención: Enfoque y Componentes

La estrategia de intervención del programa se fundamenta en un enfoque biopsicosocial que reconoce que el estrés laboral es el resultado de la interacción entre factores individuales, organizacionales y sociales. Este enfoque implica que las intervenciones no pueden limitarse a trabajar únicamente con el individuo, sino que deben abordar también las condiciones del entorno laboral que generan y mantienen el estrés.

El programa articula cuatro componentes de intervención que se complementan y refuerzan mutuamente. El primer componente es la sensibilización, que busca generar conciencia sobre la importancia del bienestar laboral, los riesgos del estrés crónico y la responsabilidad compartida en la construcción de entornos de trabajo saludables. Este componente se implementa a través de campañas informativas, materiales visuales y espacios de reflexión colectiva.

El segundo componente es la formación, que proporciona a los funcionarios conocimientos y habilidades concretas para comprender el estrés, identificar sus desencadenantes y aplicar estrategias de afrontamiento efectivas. Las sesiones de formación combinan contenidos teóricos con ejercicios prácticos y vivenciales que facilitan la transferencia del aprendizaje a la rutina laboral.

El tercer componente es el autocuidado, que promueve la adopción de prácticas individuales de bienestar físico, emocional y mental. Este componente incluye la implementación de pausas activas, la promoción de hábitos de alimentación saludable, la gestión del tiempo y el descanso, y el fomento de actividades que generen bienestar personal fuera del ámbito laboral.

El cuarto y último componente es la promoción de hábitos saludables, que busca transformar la cultura organizacional del INPEC – Girardot hacia una que valore y practique activamente el bienestar. Este componente incluye la creación de espacios físicos adecuados, la revisión de procesos que generan estrés innecesario y el reconocimiento de las buenas prácticas de los funcionarios.



Líneas de Acción en Bienestar Laboral

Las líneas de acción del programa traducen los componentes de intervención en actividades concretas, calendarizadas y evaluables. Cada línea de acción responde a una necesidad identificada en el diagnóstico y cuenta con recursos, responsables e indicadores de seguimiento definidos. La implementación de estas líneas se realizará de manera progresiva, garantizando la participación activa del personal y la articulación con las dinámicas institucionales del INPEC – Girardot.



Campañas Informativas y Comunicación Visual

Elaboración y distribución de materiales pedagógicos como infografías, carteles y folletos que faciliten la comprensión de temas relacionados con el manejo del estrés, la higiene postural y la salud mental. Estos materiales estarán disponibles en espacios comunes de la institución y en formatos digitales accesibles para todos los funcionarios.



Pausas Activas y Bienestar Físico

Implementación de sesiones de pausas activas guiadas, diseñadas para reducir la tensión muscular, mejorar la circulación y recargar la energía mental durante la jornada laboral. Las pausas activas se realizarán de manera colectiva en horarios establecidos, fomentando la participación y el sentido de comunidad entre los funcionarios.



Talleres de Formación y Desarrollo de Habilidades

Realización de talleres presenciales y virtuales sobre temas como gestión del tiempo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, técnicas de relajación y prevención del burnout. Los talleres contarán con facilitadores especializados y utilizarán metodologías participativas que favorezcan el aprendizaje significativo y la aplicación práctica de los contenidos.



Fomento del Clima Laboral Positivo

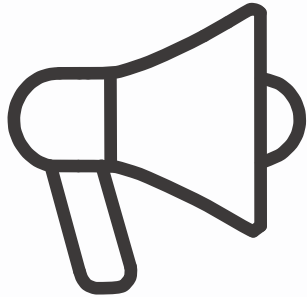
Diseño e implementación de estrategias para fortalecer el clima organizacional, incluyendo espacios de reconocimiento al desempeño, mecanismos de retroalimentación entre pares y superiores, y actividades de integración que promuevan la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia institucional.



Compromiso institucional: El éxito del Programa de Bienestar Laboral depende del compromiso activo de todos los niveles de la organización. La dirección del INPEC – Girardot, los jefes de área y cada uno de los funcionarios son corresponsables de la construcción de un entorno laboral más saludable, más humano y más sostenible en el tiempo.

Componentes del Programa

El programa se estructura en cinco componentes de intervención que se articulan de manera complementaria para abordar el estrés laboral desde múltiples dimensiones. Cada componente responde a una necesidad específica identificada en el diagnóstico inicial y cuenta con actividades, responsables y recursos definidos para garantizar su implementación efectiva. A continuación se presenta una visión general de cada componente y su contribución al conjunto de la estrategia.



Sensibilización

Campañas y comunicaciones visuales para concientizar sobre el impacto del estrés en la salud y el desempeño laboral.



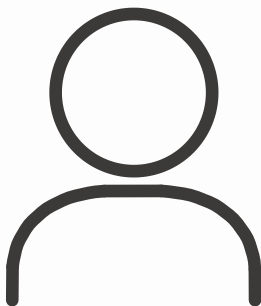
Formación

Talleres y capacitaciones sobre manejo del estrés, salud mental y técnicas de regulación emocional para el personal administrativo.



Autocuidado

Estrategias prácticas de bienestar personal, incluyendo ejercicios de respiración, mindfulness y gestión del tiempo.



Ergonómico y Físico

Pausas activas, corrección postural y ejercicios adaptados a cada puesto de trabajo para prevenir la fatiga física.



Informativo y Preventivo

Producción y distribución de materiales didácticos como manuales, infografías, folletos y carteles de apoyo visual.

La articulación de estos cinco componentes permite una intervención integral que combina la concientización inicial con la formación sostenida, el autocuidado individual con la mejora del entorno físico, y la información preventiva con el seguimiento continuo. Cada componente ha sido diseñado para que los funcionarios puedan participar sin interrumpir significativamente sus labores cotidianas, garantizando así una alta adherencia al programa.

Componentes de Sensibilización y Formación



Sensibilización

Este componente busca generar conciencia en los funcionarios sobre la importancia de reconocer y gestionar el estrés antes de que se convierta en un problema de salud ocupacional. A través de campañas visuales, carteles informativos ubicados en zonas estratégicas del establecimiento y comunicaciones periódicas, se difunden mensajes clave que invitan a la reflexión y a la acción preventiva.

- Cartel: "Conoce tu estrés, transforma tu vida"
- Cartel: "Prevención del estrés en el trabajo"
- Cartel: "Haz una pausa activa cada 2 horas"
- Campañas de comunicación interna mensual
- Boletines digitales con tips de bienestar

Formación

El componente de formación proporciona a los funcionarios las herramientas conceptuales y prácticas necesarias para comprender el estrés laboral, identificar sus señales de alerta y aplicar técnicas de manejo efectivas. Se desarrollan talleres participativos, sesiones de capacitación y espacios de aprendizaje grupal que fomentan el intercambio de experiencias entre el personal.

- Talleres sobre salud mental en el ámbito laboral
- Sesiones de regulación emocional y mindfulness
- Capacitación en técnicas de respiración consciente
- Formación en gestión del tiempo y priorización
- Jornadas de sensibilización sobre el síndrome de burnout

La formación se complementa con el Manual: Guía básica para identificar el estrés laboral, que sirve como material de referencia permanente para todos los funcionarios participantes del programa.

Componentes de Autocuidado, Ergonomía y Prevención

Los componentes restantes del programa se enfocan en dotar a los funcionarios de herramientas prácticas y recursos accesibles que puedan integrar directamente en su rutina laboral diaria. Estos tres componentes —autocuidado, ergonómico y preventivo— representan la dimensión más tangible del programa, ya que traducen los conceptos teóricos en acciones concretas y materiales de consulta permanente.

Promoción del Autocuidado

1

Este componente fomenta prácticas de bienestar integral que los funcionarios pueden adoptar de manera autónoma. Se incluyen estrategias de respiración, ejercicios de relajación y técnicas de mindfulness adaptadas al contexto laboral. Los materiales de apoyo como las infografías "Respira Bien", "Autocuidado Integral" y "Autocuidado y salud mental en el ámbito laboral" ofrecen guías visuales de fácil consulta que refuerzan los aprendizajes de los talleres de formación.

Componente Ergonómico y Físico

2

Dirigido a prevenir la fatiga física y los trastornos musculoesqueléticos asociados a largas jornadas de trabajo, este componente promueve la realización de pausas activas cada dos horas y la adopción de posturas correctas frente al computador. Se han diseñado materiales específicos como el Manual de Pausas Activas según el puesto (adaptado para guardianes, oficina y área jurídica), la infografía de Posturas correctas vs. incorrectas, el cartel de Mantén una postura correcta en el computador y los folletos de Ejercicios sencillos para hacer en el escritorio y Motívate – ejercicios en tu escritorio.

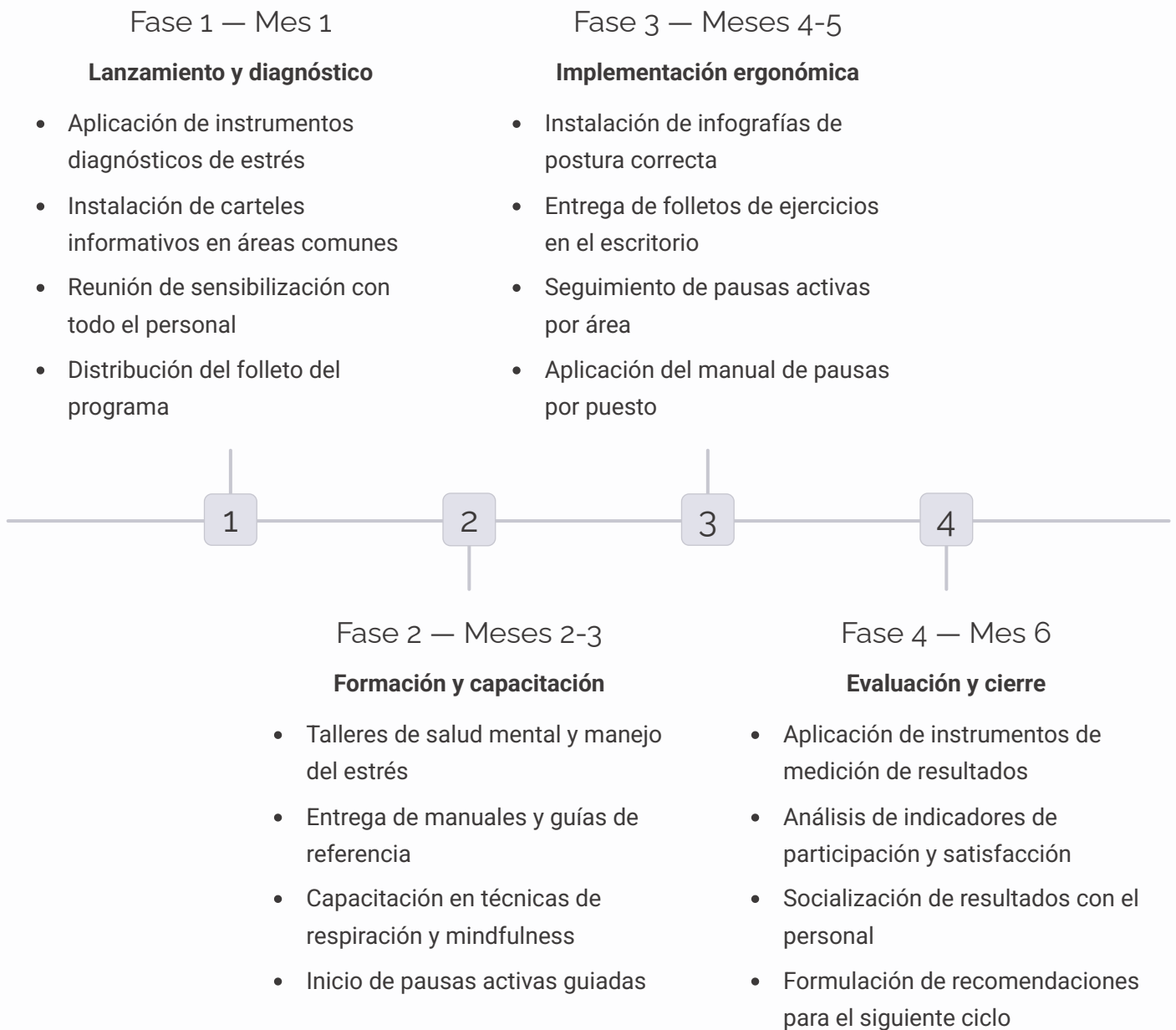
Componente Informativo y Preventivo

3

Este componente centraliza la producción y distribución de todos los recursos didácticos del programa, asegurando que cada funcionario tenga acceso a información clara, verificada y visualmente atractiva sobre el manejo del estrés y la prevención del burnout. Los materiales incluyen la infografía "Estrategias para el manejo del estrés en el trabajo", el folleto "Reconoce tu nivel de estrés" y el folleto general del Programa de Bienestar – Prevención y Reducción del Estrés. Estos recursos se distribuyen en formato físico y digital para maximizar su alcance.

Plan de Acción: Actividades y Cronograma

El plan de acción del programa define las actividades concretas que se ejecutarán a lo largo del período de implementación, estableciendo un cronograma claro con responsables asignados para cada acción. Este plan garantiza que los cinco componentes del programa se desarrollen de manera secuencial y coordinada, permitiendo una progresión lógica desde la sensibilización inicial hasta la consolidación de hábitos de bienestar en la cultura organizacional del INPEC – Girardot.



La ejecución del plan de acción estará a cargo del equipo de Recursos Humanos del INPEC – Girardot, con el apoyo de profesionales en psicología ocupacional y salud ocupacional. Cada fase contará con un responsable designado que reportará avances periódicos a la coordinación del programa, asegurando el cumplimiento de los tiempos establecidos y la calidad de las intervenciones. En caso de presentarse ajustes necesarios durante la implementación, estos serán gestionados de manera ágil para no afectar el cronograma general.

Recursos del Programa



El programa cuenta con un conjunto de recursos humanos, técnicos y materiales que garantizan su implementación efectiva y sostenible. La disponibilidad y correcta gestión de estos recursos es fundamental para alcanzar los objetivos propuestos y asegurar que todos los funcionarios del área administrativa del INPEC – Girardot tengan acceso equitativo a las intervenciones de bienestar.



Recursos Humanos

El equipo responsable incluye al coordinador de Recursos Humanos, psicólogos ocupacionales, profesionales en salud ocupacional y facilitadores internos capacitados. Cada componente del programa cuenta con un responsable designado que garantiza la ejecución oportuna de las actividades y el seguimiento a los compromisos adquiridos.



Recursos Didácticos

Se han diseñado y producido materiales pedagógicos de alta calidad visual, incluyendo manuales de referencia, infografías temáticas, folletos prácticos y carteles informativos. Todos los materiales están disponibles en formato físico para distribución directa y en formato digital para acceso remoto, asegurando que cada funcionario pueda consultarlos cuando lo necesite.



Recursos Tecnológicos

El programa utiliza plataformas digitales para la distribución de materiales, la comunicación de campañas y el registro de participación. Se emplean herramientas de diseño gráfico para la producción de infografías y carteles, y se dispone de equipos de proyección y audio para la realización de talleres y capacitaciones presenciales.



Recursos Financieros

La implementación del programa se financia con cargo al presupuesto institucional de bienestar social del INPEC – Girardot. Los recursos se asignan específicamente para la producción de materiales, la contratación de facilitadores externos cuando sea necesario, y la adquisición de insumos para las actividades de pausas activas y promoción de hábitos saludables.

Indicadores de Evaluación

El sistema de indicadores del programa permite medir de manera objetiva el avance, el impacto y la efectividad de cada componente de intervención. Estos indicadores se monitorean de forma periódica a lo largo de todo el ciclo de implementación, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones y el ajuste de estrategias cuando sea necesario. La evaluación se realiza en tres niveles: proceso, resultado e impacto.



Indicadores de Proceso

Miden el cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma y la cobertura alcanzada en cada fase del programa.

- Porcentaje de funcionarios que participaron en los talleres de formación
- Número de materiales didácticos distribuidos por área
- Frecuencia de realización de pausas activas por semana
- Cumplimiento del cronograma de actividades por fase
- Número de carteles e infografías instalados en el establecimiento

Indicadores de Resultado e Impacto

Evalúan los cambios en el nivel de estrés percibido, la satisfacción laboral y la adopción de hábitos de autocuidado entre los funcionarios.

- Reducción porcentual del estrés percibido (pre y post programa)
- Porcentaje de funcionarios que reportan mayor satisfacción laboral
- Nivel de conocimiento sobre manejo del estrés (evaluación diagnóstica vs. final)
- Índice de adopción de pausas activas en la rutina laboral
- Reducción de quejas relacionadas con fatiga y malestar físico

- ☐ Los instrumentos de medición se aplicarán al inicio, a la mitad y al final del programa para garantizar una evaluación comparativa confiable.

Seguimiento, Mejora Continua y Resultados Esperados

El programa incorpora un mecanismo robusto de seguimiento y mejora continua que permite ajustar las estrategias de intervención con base en la evidencia recogida durante la implementación. Este enfoque garantiza que el programa no sea estático, sino que evolucione y se adapte a las necesidades cambiantes del personal del INPEC – Girardot, consolidándose como una política institucional permanente de bienestar laboral.

- 1** — Reuniones de seguimiento mensual
El equipo responsable se reunirá mensualmente para revisar el avance de las actividades, analizar los indicadores de proceso y tomar decisiones oportunas sobre ajustes necesarios. Estas reuniones contarán con actas de compromiso y registros de seguimiento documentados.
- 2** — Retroalimentación del personal
Se aplicarán encuestas de satisfacción y grupos focales con los funcionarios participantes para recoger sus percepciones sobre la utilidad de las actividades, la calidad de los materiales y las sugerencias de mejora. Esta retroalimentación será incorporada directamente en el rediseño de las intervenciones.
- 3** — Informe semestral de resultados
Se elaborará un informe semestral que consolide los hallazgos de la evaluación, presente el análisis de indicadores y formule recomendaciones para el período siguiente. Este informe será socializado con la dirección del establecimiento y el área de Recursos Humanos a nivel nacional.
- 4** — Actualización de materiales y estrategias
Con base en los resultados de la evaluación, se actualizarán los materiales didácticos, se renovarán las campañas de sensibilización y se ajustarán las metodologías de formación para garantizar que el programa mantenga su pertinencia y efectividad a lo largo del tiempo.

Al finalizar el primer ciclo de implementación del programa, se espera haber logrado transformaciones significativas en el clima organizacional y en la calidad de vida del personal administrativo del INPEC – Girardot. Los resultados esperados se articulan en tres dimensiones principales que reflejan el impacto integral del programa.

Salud Mental y Emocional

Reducción medible del estrés percibido, mayor capacidad de regulación emocional y disminución de los síntomas asociados al síndrome de burnout entre los funcionarios participantes. Se espera que al menos el 70% del personal reporte una mejora en su bienestar emocional al finalizar el programa.

Clima Organizacional

Fortalecimiento del sentido de pertenencia, mejora en las relaciones interpersonales y consolidación de una cultura de autocuidado y apoyo mutuo dentro del establecimiento. Se proyecta un incremento en los indicadores de satisfacción laboral y compromiso institucional.

Desempeño Institucional

Mejora en la productividad, reducción del ausentismo laboral y disminución de errores operativos asociados a la fatiga y el agotamiento. Un personal más saludable y motivado contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos misionales del INPEC.

Conclusiones y Recomendaciones

El Programa de Bienestar Laboral para la Prevención y Reducción del Estrés en el INPEC – Girardot representa una apuesta institucional concreta y fundamentada por la salud integral de sus funcionarios. La estructura en cinco componentes articulados permite una intervención multidimensional que aborda tanto las causas como las consecuencias del estrés laboral, generando condiciones favorables para el desarrollo personal y profesional del personal administrativo. La incorporación de recursos didácticos variados manuales, infografías, folletos y carteles garantiza que el aprendizaje sea accesible, continuo y aplicable en la cotidianidad laboral. Asimismo, el enfoque participativo del programa, que involucra activamente a los funcionarios en su propio proceso de bienestar, fortalece el sentido de apropiación y compromiso con las estrategias propuestas. Finalmente, el sistema de seguimiento y evaluación diseñado para el programa asegura que las intervenciones se ajusten con base en evidencia, consolidando un modelo de mejora continua que puede replicarse y escalarse a otros establecimientos del INPEC a nivel nacional.



Institucionalizar el programa

Se recomienda incorporar el programa de bienestar como una política permanente del INPEC – Girardot, con asignación presupuestal específica y responsables designados de manera formal en la estructura organizacional.



Fortalecer la capacitación de facilitadores

Es fundamental invertir en la formación continua del equipo responsable, asegurando que cuenten con las competencias necesarias para liderar procesos de bienestar laboral con enfoque preventivo y participativo.



Ampliar la cobertura

Una vez validada la efectividad del programa en el área administrativa, se recomienda extenderlo progresivamente a otros grupos de funcionarios, incluyendo guardianes y personal de seguridad, adaptando los materiales a sus necesidades específicas.



Articular con el sistema nacional de bienestar

Se sugiere compartir los resultados y materiales del programa con la Dirección Nacional del INPEC, para que puedan ser adoptados como referentes en la política nacional de bienestar laboral de la institución.



Todos los materiales están disponibles en formato físico y digital. Para solicitar copias adicionales o reportar necesidades de actualización, contactar al área de Recursos Humanos del INPEC – Girardot.