

Sistematización de práctica profesional diseño programa de bienestar laboral orientado a
la prevención y reducción del estrés en funcionarios del área administrativa del INPEC –

Girardot, Cundinamarca

Paula Nicolle Bahamón Figueroa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca – Boyacá

Sede Girardot (Cundinamarca)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

abril de 2026

Sistematización de práctica profesional diseño programa de bienestar laboral orientado a
la prevención y reducción del estrés en funcionarios del área administrativa del INPEC –

Girardot, Cundinamarca

Paula Nicolle Bahamón Figueroa

Sistematización presentada como requisito para optar al título de Administración en
Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Lizeth Leal Forero

Profesional en Salud Ocupacional

Especialista en Gestión Ambiental y Pedagogía y Docencia

Magister en Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca – Boyacá

Sede Girardot (Cundinamarca)

Programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

abril de 2026

Dedicatoria

Este proyecto lo dedico principalmente a Dios, quién ha estado presente en mi camino académico. Ha sido mi luz en los momentos más difíciles; nunca me ha dejado sola y siempre ha estado ahí, apoyándome y guiándome para salir adelante.

Con profundo agradecimiento, también se lo dedico a mi familia, por ser mi mayor soporte incondicional y acompañándome durante todo este tiempo en la construcción de mi objetivo.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por su orientación en mi formación profesional y brindarme las herramientas necesarias para asumir mis responsabilidades con compromiso y dedicación. La institución que me permitió vivir una experiencia de aprendizaje significativas y aportó en mi desarrollo como futura profesional.

Finalmente, dedico este logro a todas las personas que me brindaron su apoyo y que me motivaron a continuar incluso en los momentos más desafiantes. Este trabajo representa no sólo mi crecimiento académico sino también el esfuerzo compartido con quienes han creído en mí.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, por acompañarme en cada paso de este camino. Gracias por darme fortaleza en los momentos difíciles, por iluminarme cuando más lo necesité y por mostrarme que siempre había una razón para continuar.

A mi familia, por ser mi mayor apoyo. Gracias por su amor incondicional, por motivarme cuando sentía que no podía lograrlo, por convertirse en mi fortaleza y permanecer a mi lado en cada etapa de este proceso. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

A mis docentes, por su dedicación al compartir sus conocimientos, por la paciencia con la que me guiaron y por la confianza que depositaron en mi formación. Su acompañamiento marcó de manera significativa mi crecimiento académico y profesional.

Tabla de contenido

Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Antecedentes y marco referencial	16
Marco Contextual	16
Marco teórico.....	19
Marco legal.....	22
Ejes o categorías	26
<i>ODS 3: Salud y Bienestar</i>	26
<i>ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico</i>	26
<i>ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas</i>	27
<i>ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos</i>	27
<i>Revolución Industrial 4.0</i>	27
Planeación y Metodología.....	28
Formulación del problema de aprendizaje	28
Objetivo	29
<i>Objetivo General</i>	29
<i>Objetivos Específicos</i>	29
Identificación de actores involucrados y participantes.....	30
Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia	32
Variables, Indicadores Herramientas e Instrumentos	33
Matriz de planeación	48
Recursos necesarios para la sistematización	51
Modelo de divulgación de la experiencia.....	52

Reconstrucción De La Experiencia	64
Momentos históricos y experiencias	64
Aprendizajes	75
Aportes significativos de la experiencia en lo humano	75
Aportes significativos en lo social	75
Aportes significativos en lo técnico	75
Principales aprendizajes en para el perfil profesional	76
Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia	76
Conclusiones	77
Recomendaciones	78
Bibliografía	¡Error! Marcador no definido.
Anexos	82

Listado de Tablas

Tabla 1 Clasificación de trabajadores según cargo, área y cantidad.	18
Tabla 2 Normatividad Aplicable.....	22
Tabla 3 Actores involucrados y participantes en el desarrollo del programa de bienestar laboral del INPEC – Girardot.....	30
Tabla 4 Diagrama de Gantt.....	48
Tabla 5 Recursos necesarios para la sistematización de la práctica profesional	51

Listado de Figuras

Figura 1	<i>Ubicación geográfica INPEC Girardot.....</i>	17
Figura 2	<i>Edificio del INPEC ubicado en la Calle 38 #3 – 28, Barrio Diamante</i>	18
Figura 3	<i>Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).</i>	33
Figura 4	<i>Distribución del personal por antigüedad.....</i>	34
Figura 5	<i>Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.</i>	34
Figura 6	<i>Al finalizar mi jornada laboral me siento cansado.</i>	35
Figura 7	<i>Considero que mi carga laboral es elevada.</i>	36
Figura 8	<i>En mi trabajo se presentan situaciones que generan estrés.</i>	37
Figura 9	<i>Percepción de presión por cumplimiento de responsabilidades.....</i>	37
Figura 10	<i>Influencia del trabajo en el estado emocional del personal.</i>	38
Figura 11	<i>Percepción de desgaste mental en el trabajo.</i>	38
Figura 12	<i>Percepción del ambiente laboral en el INPEC – Girardot.....</i>	39
Figura 13	<i>Nivel de motivación del personal para realizar sus actividades.</i>	40
Figura 14	<i>Percepción de promoción de bienestar laboral.....</i>	40
Figura 15	<i>Influencia del trabajo en el bienestar físico y mental.....</i>	41
Figura 16	<i>Influencia del apoyo entre compañeros en el ambiente laboral.</i>	42
Figura 17	<i>Percepción sobre la adecuación de espacios para el bienestar laboral.</i>	42
Figura 18	<i>Relevancia percibida de implementar programas para manejo del estrés.</i>	43
Figura 19	<i>Nivel de satisfacción laboral del personal.</i>	44
Figura 20	<i>Percepción sobre respeto y convivencia laboral.</i>	44
Figura 21	<i>Reconocimiento percibido del trabajo realizado.....</i>	45
Figura 22	<i>Capacidad de expresión de opiniones en el entorno laboral.</i>	45

Figura 23	<i>Impacto percibido de las actividades de bienestar en el ambiente laboral.....</i>	<i>46</i>
Figura 24	<i>Interés de los funcionarios en participar en programas de manejo del estrés.</i>	<i>47</i>
Figura 25	<i>Necesidad percibida de fortalecer programas de bienestar laboral.</i>	<i>47</i>
Figura 26	<i>Percepción sobre la contribución de los programas de bienestar a la calidad de vida laboral.....</i>	<i>48</i>
Figura 27	<i>Programa de Bienestar Laboral: Prevención y Reducción del Estrés.</i>	<i>53</i>
Figura 28	<i>Manual: Guía básica para identificar el estrés laboral.</i>	<i>54</i>
Figura 29	<i>Manual: Pausas activas según el puesto (guardianes, oficina, jurídico).</i>	<i>55</i>
Figura 30	<i>Folleto: “Reconoce tu nivel de estrés”.</i>	<i>55</i>
Figura 31	<i>Folleto: Programa de Bienestar – Prevención y Reducción del Estrés.</i>	<i>56</i>
Figura 32	<i>Folleto: Ejercicios sencillos para hacer en el escritorio.....</i>	<i>57</i>
Figura 33	<i>Infografía: “Autocuidado Integral en el Ámbito Laboral”.</i>	<i>57</i>
Figura 34	<i>Infografía: “Respira Bien” </i>	<i>58</i>
Figura 35	<i>Infografía: Posturas correctas vs incorrectas.</i>	<i>59</i>
Figura 36	<i>Infografía: “Estrategias para el Manejo del Estrés en el Trabajo”.</i>	<i>59</i>
Figura 37	<i>Cartel informativo: “Haz una pausa activa cada 2 horas”.</i>	<i>60</i>
Figura 38	<i>Cartel informativo: “Conoce tu estrés, transforma tu vida”.</i>	<i>61</i>
Figura 39	<i>Cartel informativo: “Prevención del estrés laboral”.....</i>	<i>62</i>
Figura 40	<i>Cartel informativo: “Mantén una postura correcta en el computador”.....</i>	<i>63</i>
Figura 41	<i>Organización de carpetas físicas por orden alfabético.....</i>	<i>64</i>
Figura 42	<i>Cartelera institucional: "Nuestra mejor herencia: Cambiar con propósito para avanzar con integridad".....</i>	<i>65</i>
Figura 43	<i>Edición final del video institucional sobre prevención del acoso laboral y gestión de conflictos.</i>	<i>65</i>

Figura 44 <i>Cartelera institucional de la campaña “Con las pilas puestas”</i>	66
Figura 45 <i>Revisión del botiquín de emergencias y organización de materiales institucionales</i>	67
Figura 46 <i>Instalación de señalización preventiva sobre rutas de evacuación y medidas de higiene</i>	67
Figura 47 <i>Cartelera con la ruta de atención frente a acoso laboral y violencia de género</i>	68
Figura 48 <i>Material gráfico de la campaña “Tu Mente Importa”</i>	69
Figura 49 <i>Pausa activa: juego “Simón dice” con pelota</i>	70
Figura 50 <i>Volante virtual del Código de Integridad del INPEC</i>	70
Figura 51 <i>Volante físico sobre seguridad, higiene industrial y gestión de residuos químicos</i>	71
Figura 52 <i>Folletos sobre política de seguridad institucional y seguridad vial</i>	72
Figura 53 <i>Campaña “El futuro es digital y el cuidado es ahora”</i>	73
Figura 54 <i>Ruta de atención sobre el estrés</i>	74

Listado de Apéndices

Apéndice A. Encuesta sobre estrés laboral y bienestar

Apéndice B. Programa de bienestar de prevención y reducción del estrés

Apéndice C. Guía básica para identificar el estrés laboral

Apéndice D. Manual de pausas activas según el puesto

Resumen

La presente sistematización de la práctica profesional se desarrolla en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de Girardot, Cundinamarca, en la cual se identifica una problemática asociada a la sobrecarga laboral, generadora de niveles de estrés y ansiedad en los funcionarios. Esta situación puede incidir de manera negativa en la salud física, mental y social de los trabajadores, afectando su bienestar integral y el desempeño en sus funciones. La metodología empleada se fundamenta en el enfoque de sistematización de experiencias propuesto por el autor Óscar Jara Holliday, el cual permite reconstruir el proceso vivido durante la práctica, analizar las acciones desarrolladas y reflexionar críticamente sobre los aprendizajes obtenidos. Para ello, se utilizan técnicas como la observación directa, el diagnóstico organizacional y la revisión documental, lo que facilita una comprensión integral del contexto institucional. Como resultado, se propone el diseño de un programa de bienestar laboral orientado a la prevención y reducción del estrés en los funcionarios del área administrativa del INPEC en Girardot. Esta propuesta busca fortalecer la salud mental, mitigar los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno laboral saludable que contribuya al bienestar integral de los trabajadores y a la mejora continua de la organización.

Palabras clave. Estrés laboral, Bienestar laboral, Sistematización de experiencias, INPEC, Riesgos psicosociales, Salud mental laboral.

Abstract

This systematization of professional practice was developed at the National Penitentiary and Prison Institute (INPEC) in Girardot, Cundinamarca, where a problem associated with excessive workload was identified, generating high levels of stress and anxiety among staff. This situation can negatively impact the physical, mental, and social health of the workers, affecting their overall well-being and job performance. The methodology employed is based on the systematization of experiences approach proposed by Óscar Jara Holliday, which allows for the reconstruction of the process experienced during the practice, the analysis of the actions taken, and critical reflection on the lessons learned. To this end, techniques such as direct observation, organizational diagnosis, and document review were used, facilitating a comprehensive understanding of the institutional context. As a result, a workplace wellness program is proposed, aimed at preventing and reducing stress among administrative staff at INPEC in Girardot. This proposal seeks to strengthen mental health, mitigate psychosocial risk factors, and promote a healthy work environment that contributes to the overall well-being of workers and the continuous improvement of the organization.

Keywords: work stress, workplace well-being, psychosocial risks, systematization of experiences, occupational mental health.

Introducción

La presente sistematización se fundamenta en la reconstrucción y análisis de la experiencia significativa desarrollada durante la práctica profesional realizada en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) del municipio de Girardot, en el marco del programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas técnicas admiten la aplicación de los conocimientos, competencias y resultados de aprendizaje adquiridos en la formación académica, articulándolos con las dinámicas reales de la organización y facilitando la comprensión de su contexto institucional.

El entorno en el que se llevó a cabo la práctica se caracteriza por altas exigencias operativas y niveles significativos de responsabilidad por parte del personal administrativo y operativo. En este escenario, se evidencian condiciones laborales que pueden impactar negativamente el bienestar físico y mental de los funcionarios, especialmente debido a la sobrecarga de trabajo, la presión en la toma de decisiones y la exposición constante a factores generadores de riesgo psicosocial, particularmente el estrés laboral.

En este sentido, la relevancia de la sistematización radica en la posibilidad de analizar de manera crítica la experiencia vivida, reconociendo tanto los logros alcanzados como los aspectos susceptibles de mejora dentro de los procesos institucionales. A partir de ello, se formula un programa de bienestar laboral orientado a la prevención y reducción del estrés en el INPEC de Girardot, el cual constituye un aporte significativo para el fortalecimiento de la salud mental y la promoción de condiciones de trabajo más saludables que contribuyan al bienestar integral de los colaboradores.

El desarrollo de esta sistematización se sustenta en el enfoque metodológico propuesto por el autor Óscar Jara Holliday, el cual desarrolla su proceso en organizar, interpretar y reconstruir la experiencia a partir de cinco momentos: punto de partida, preguntas iniciales, recuperación del

proceso vivido, reflexión de fondo y puntos de llegada (Jara, s.f.). Este enfoque facilita la identificación de aprendizajes, tensiones y transformaciones derivadas de la práctica, convirtiendo la experiencia en conocimiento sistematizado con utilidad institucional.

En coherencia con lo anterior, el presente documento se enmarca en la problemática del estrés laboral, fenómeno que en Colombia ha mostrado un incremento significativo como consecuencia de las altas demandas de trabajo, la precarización de las condiciones laborales, la inestabilidad contractual y los cambios organizacionales orientados a mayores niveles de productividad con recursos limitados (Ofina Internacional de Trabajo, s.f.)

De igual forma, informes recientes de Gallup Group (Colombiano, 2023) ubican al país entre los de mayor prevalencia de estrés laboral en América Latina, superando el promedio regional de personas que reportan altos niveles de tensión en el entorno de trabajo.

Finalmente, esta sistematización tiene como propósito reflexionar sobre la experiencia vivida, identificar oportunidades de mejora y proponer recomendaciones que fortalezcan futuras intervenciones institucionales. En este sentido, la sistematización busca responder a interrogantes orientadores como: ¿qué aprendizajes dejó la práctica profesional?, ¿qué acciones son prioritarias para la mitigación del estrés laboral?, y ¿de qué manera la formación académica puede contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional en el INPEC?

Antecedentes y marco referencial

El estrés laboral se reconoce como un riesgo psicosocial de alta relevancia en las organizaciones, debido a su impacto en la salud física y emocional de los trabajadores, así como en su desempeño y productividad. En el ámbito administrativo, este fenómeno se asocia principalmente con la sobrecarga de funciones, la presión por el cumplimiento de metas y la responsabilidad en la toma de decisiones, factores que incrementan los niveles de tensión en el entorno laboral. (Salud, 2023).

A nivel internacional, se han implementado diversas estrategias orientadas a la prevención y el manejo del estrés laboral; no obstante, distintos estudios evidencian que muchas de estas intervenciones no siempre consideran las particularidades de los trabajadores ni las dinámicas específicas de cada contexto organizacional. En consecuencia, persisten limitaciones en la efectividad de las acciones implementadas, al no responder de manera integral a las necesidades reales del personal (Salud, 2023)

En el contexto colombiano, el estrés laboral se reconoce como un factor de riesgo que requiere gestión sistemática y permanente. En este sentido, la Resolución 2646 de 2008 establece lineamientos para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los riesgos psicosociales, con el propósito de proteger la salud mental de los trabajadores y promover entornos laborales saludables (Bogota, 2008)

Marco Contextual

La práctica profesional se llevó a cabo en el área administrativa del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Mediana Seguridad de Girardot, localizado en la calle 38 # 3-28, barrio El Diamante, en el municipio de Girardot, Cundinamarca. Su ubicación dentro del

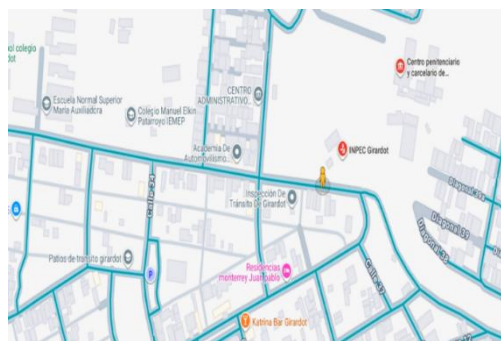
perímetro urbano favorece la articulación con los servicios públicos y facilita el desarrollo de las actividades institucionales requeridas para el cumplimiento de su misión.

Dentro de este escenario institucional, el área administrativa se encuentra integrada por dependencias como dirección, subdirección, talento humano y comando de vigilancia, unidades encargadas de coordinar y garantizar la adecuada ejecución de los procesos internos. De igual manera, este establecimiento hace parte del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), entidad responsable de la administración del sistema penitenciario y carcelario en Colombia, así como del cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la ejecución de penas privativas de la libertad (Justicia, s.f.)

Asimismo, este entorno constituye un espacio propicio para la aplicación de conocimientos en escenarios reales, permitiendo la identificación de necesidades institucionales y la formulación de estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral y la prevención de riesgos psicosociales A continuación, en la **Figura 1**, se presenta la ubicación geográfica del centro penitenciario.

Figura 1

Ubicación geográfica INPEC Girardot



Nota. Localización del EPMS en el municipio de Girardot, Cundinamarca. **Fuente:** Adaptado de Google Maps, (2025)

Seguidamente, se muestra la sede del INPEC en Girardot, donde se encuentran las áreas administrativas, y en la **Figura 2** se observa la arquitectura de las instalaciones y su distribución espacial.

Figura 2

Edificio del INPEC ubicado en la Calle 38 #3 – 28, Barrio Diamante



Nota. Vista de la sede del INPEC en Girardot, donde se desarrollan actividades administrativas y operativas **Fuente:** Google Maps (2025).

Por otra parte, en el marco de la presente sistematización se clasifica el personal del INPEC según su cargo y área de desempeño, con el propósito de identificar la distribución del recurso humano y facilitar el análisis de la exposición a factores de riesgo psicosocial, especialmente el estrés laboral.

De esta manera, la **Tabla 1** muestra la cantidad de funcionarios en cada cargo y área, lo que acceden reconocer la estructura organizacional y los grupos sobre los cuales se implementarán las estrategias de bienestar laboral.

Tabla 1

Clasificación de trabajadores según cargo, área y cantidad.

Cargo	Área	Cantidad
Director	Dirección General	1

Subdirección	Subdirección	1
Talento humano	Recursos Humanos	2
Area Financiera	Finanzas	2
Area Jurídica	Jurídica	5
Area de Contratación	Contratación	2
Comando de Vigilancia	Seguridad	2
Sistemas e Informática	Información	2
Planeación	Planeación	2

Nota. Clasificación del personal del INPEC por cargo y área. **Fuente.** Elaboración propia, INPEC (2026).

Marco teórico

En el ámbito internacional, diversas investigaciones han examinado los efectos psicológicos presentes en los contextos penitenciarios, tanto en las personas privadas de la libertad como en quienes desempeñan funciones dentro de estas instituciones. Los estudios señalan que el entorno carcelario se caracteriza por una alta complejidad social, emocional y organizacional, capaz de generar alteraciones en la salud mental como estrés, ansiedad y depresión. Por esta razón, el análisis de estas dinámicas resulta esencial para comprender los factores psicosociales que inciden en el bienestar de quienes interactúan en estos espacios (Treviño, 2024)

En América Latina, diferentes investigaciones han profundizado en la relación entre el ambiente penitenciario y las respuestas emocionales de sus actores. En Perú, se identifica que las personas privadas de la libertad desarrollan distintos estilos de afrontamiento frente a situaciones de presión derivadas del encierro, predominando estrategias orientadas a la resolución de problemas y, en algunos casos, mecanismos enfocados en el manejo emocional. Estos hallazgos

evidencian que el contexto penitenciario constituye un escenario en el que las respuestas frente al estrés se manifiestan de manera permanente (Zegarra, 2023)

De forma similar, en Ecuador se estudió la influencia de las condiciones laborales sobre el personal penitenciario, encontrando la presencia de distrés asociado a jornadas extensas, exposición a situaciones de violencia y exigencias propias del sistema carcelario. Los resultados muestran que una parte significativa del personal administrativo y de seguridad presenta alteraciones en su bienestar psicológico, lo que confirma la incidencia de los factores organizacionales sobre la salud mental de los funcionarios (Díaz y Melo, 2022)

Asimismo, investigaciones realizadas en Chile abordaron el síndrome de Burnout y el estrés ocupacional en funcionarios penitenciarios, demostrando que el trabajo en estos centros se desarrolla bajo condiciones de elevada exigencia física y emocional. La exposición continua a conflictos interpersonales, presión institucional y demandas operativas favorece el desgaste profesional y disminuye la satisfacción laboral, lo que evidencia la necesidad de fortalecer acciones preventivas dirigidas al cuidado de la salud mental del personal (Álvarez, 2020)

En el contexto colombiano, distintas investigaciones han analizado los efectos psicológicos asociados al sistema penitenciario. Algunos estudios indican que las condiciones de reclusión pueden generar afectaciones emocionales relacionadas con estrés, ansiedad y otros trastornos mentales, derivados del aislamiento, la convivencia en espacios reducidos y la incertidumbre propia de la privación de la libertad. En consecuencia, comprender estos factores resulta fundamental para interpretar el bienestar psicológico dentro de las instituciones penitenciarias (Idárraga, 2025)

Asimismo, diversas investigaciones desarrolladas en Colombia han examinado los niveles de estrés y ansiedad en personas privadas de la libertad, señalando que estos estados emocionales se relacionan con los métodos cognitivos mediante los cuales los individuos interpretan su

entorno como amenazante o incierto. Desde esta perspectiva, la ansiedad surge cuando la persona percibe situaciones difíciles de afrontar, lo que puede alterar su estabilidad emocional. Dentro del contexto penitenciario, estas percepciones suelen intensificarse por las condiciones del encierro, la incertidumbre frente al futuro y la convivencia en ambientes de alta tensión (Sarmiento, 2024)

De igual forma, otros estudios han analizado las condiciones estructurales del sistema penitenciario colombiano, destacando problemáticas como el hacinamiento y sus efectos psicosociales. En particular, investigaciones realizadas en el Centro Penitenciario Bellavista evidenciaron que la sobrepoblación carcelaria genera consecuencias negativas en la salud física y mental de la población reclusa, además de propiciar vulneración de derechos y deterioro en la calidad de vida dentro de estos establecimientos. Estos hallazgos reflejan la necesidad de fortalecer estrategias institucionales orientadas al mejoramiento de las condiciones de permanencia y a la promoción de procesos de reintegración social más adecuados (Deossa et al., 2024).

Por otra parte, investigaciones centradas en el personal que labora en instituciones penitenciarias identifican que el estrés laboral representa una problemática significativa en estos entornos. En el establecimiento penitenciario de Santa Rosa de Viterbo se encuentra que una proporción considerable del personal administrativo presenta niveles elevados de tensión laboral, asociados principalmente con la falta de cohesión en los equipos de trabajo, el escaso respaldo institucional y las exigencias propias del entorno organizacional. Estas condiciones inciden directamente en la calidad de vida y en el desempeño de los funcionarios dentro de la institución (Pineda et al., 2022)

Desde una perspectiva conceptual, el estrés laboral se comprende como la respuesta que aparece cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de adaptación del individuo. En el caso del personal penitenciario, esta situación adquiere mayor relevancia debido a la exposición

permanente a escenarios de riesgo, control institucional y manejo de conflictos. Como consecuencia, pueden presentarse manifestaciones como agotamiento emocional, irritabilidad y dificultades en la toma de decisiones, afectando de manera directa el bienestar de los trabajadores (Cortes, 2023)

En el ámbito local, investigaciones desarrolladas en el municipio de Girardot han permitido identificar afectaciones emocionales derivadas de situaciones de presión psicológica y cambios significativos en la vida cotidiana. Se demuestra que factores externos como crisis sanitarias, aislamiento social e incertidumbre pueden incidir de manera importante en la salud mental de la población, generando síntomas asociados con ansiedad, depresión y estrés. Por ello, el análisis de estas condiciones aporta elementos relevantes para el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional en la comunidad (Ortiz et al., 2020)

De manera específica, un estudio realizado en Girardot durante el periodo de aislamiento preventivo ocasionado por la pandemia del COVID-19 generó niveles significativos de afectación emocional en la población evaluada. Los resultados mostraron una alta presencia de síntomas relacionados con depresión, ansiedad y estrés, lo que pone de manifiesto la necesidad de implementar programas de prevención e intervención psicológica que contribuyan al fortalecimiento de la salud mental en el contexto local (Ortiz et al., 2020)

Marco legal

Los lineamientos orientados a la protección de la salud y el bienestar de los funcionarios, especialmente en entornos de alta exigencia psicosocial como los centros penitenciarios. En este sentido, la sistematización desarrollada en el INPEC de Girardot se sustenta en normativas nacionales y referentes internacionales dirigidos a la prevención de riesgos psicosociales y al fortalecimiento del bienestar laboral.

De igual manera, estas disposiciones admiten orientar la planificación, ejecución y evaluación de acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y al manejo del estrés laboral, integrando la seguridad y salud en el trabajo con estrategias de autocuidado y promoción de la salud mental.

Por consiguiente, en la **Tabla 2** se presenta la normativa aplicable que respalda la implementación de estrategias orientadas a la prevención del estrés laboral y al fortalecimiento de entornos de trabajo saludables dentro del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

Tabla 2
Normatividad Aplicable

Norma	Año	Descripción / Contenido Principal	Aplicabilidad al Proyecto
Ley 9	1979	Ley Marco de Salud Ocupacional. Establece disposiciones para preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en sus ocupaciones.	Refuerza la obligación del INPEC de implementar medidas de salud ocupacional que reduzcan riesgos psicosociales como el estrés.
Resolución 2400	1979	Establece el Reglamento de Seguridad Industrial, señalando disposiciones sobre condiciones de trabajo seguras, higiene y bienestar en el lugar de trabajo.	Respalda el diseño de entornos laborales en el INPEC que favorezcan la seguridad y la salud integral de los trabajadores, incluyendo el componente psicosocial.

Convenio 155 de la OIT	1981	Establece medidas sobre seguridad y salud de los trabajadores, y sobre el medio ambiente de trabajo, destacando la obligación de los Estados de garantizar entornos laborales seguros y saludables.	Sirve como referente internacional para que el INPEC implemente un entorno penitenciario seguro, reduciendo los riesgos psicosociales que generan estrés en los funcionarios.
Convenio 161 de la OIT	1985	Respalda la creación de programas de bienestar laboral en el INPEC, enfatizando la necesidad de atención integral al estrés laboral en contextos carcelarios.	Respalda la creación de programas de bienestar laboral en el INPEC, enfatizando la necesidad de atención integral al estrés laboral en contextos carcelarios.
Constitución Política de Colombia	1991	Reconoce en el Art. 25 el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y en el Art. 49 la promoción y protección de la salud como un servicio público esencial.	Sirve de base para garantizar que los funcionarios del INPEC trabajen en un entorno que promueva su bienestar físico y mental, apoyando la prevención del estrés laboral.
Resolución 2646	2008	Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.	Norma fundamental que respalda la medición y prevención del estrés laboral en el INPEC como parte de la gestión de riesgos psicosociales.

Ley 1562	2012	Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, amplía el concepto de salud ocupacional hacia Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), e incluye factores psicosociales como objeto de intervención.	Obliga al INPEC a identificar, prevenir y controlar riesgos psicosociales como el estrés, fundamentando la creación de programas de bienestar laboral.
Decreto 1072 2.2.4.6	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Integra toda la normatividad relacionada con el SG-SST. Establece la obligatoriedad de implementar el sistema en todas las organizaciones.	Sustenta la integración del programa de prevención del estrés laboral dentro del SG-SST del INPEC.
Resolución 0312	2019	Define los estándares mínimos del SG-SST que toda organización debe cumplir según su tamaño y nivel de riesgo.	Establece criterios obligatorios que respaldan la implementación de acciones preventivas y de promoción de la salud mental en el INPEC.
Resolución 2764	2022	Adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y protocolos para la intervención.	Brinda herramientas técnicas para medir y controlar los niveles de estrés en los funcionarios del INPEC.

Nota. La tabla describe normas que respaldan la prevención y control del estrés laboral en el INPEC. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Ejes o categorías

En la sistematización de la práctica profesional, la experiencia desarrollada se relaciona con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), debido a que estos orientan acciones enfocadas en el bienestar social, laboral e institucional. En este caso, se identifican los objetivos que tienen mayor relación con la intervención realizada en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Girardot, especialmente en la prevención del estrés laboral y en el bienestar del personal administrativo.

ODS 3: Salud y Bienestar

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 busca garantizar una vida sana y promover el bienestar. Su relación con la práctica se evidencia en la identificación de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en el personal administrativo (Sostenible, s.f.). La experiencia y la articulación de este ODS 3 reconoce situaciones que afectan la salud emocional de los trabajadores y la necesidad de fortalecer acciones orientadas a la salud mental dentro de la institución

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 promueve condiciones laborales seguras y trabajo decente. En el INPEC, este objetivo se relaciona con la importancia de mantener ambientes laborales que favorezcan el desempeño del personal. (Sostenible, s.f.). En la sistematización este objetivo se relaciona con la identificación de elementos organizacionales que influyen en el estrés laboral y se evidencia la necesidad de fortalecer estrategias dirigidas al bienestar y la calidad de vida en el trabajo.

ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 busca fortalecer instituciones eficaces y responsables. En este contexto, el INPEC cumple una función esencial dentro del sistema penitenciario colombiano. Por ello, el bienestar del personal administrativo incide en el cumplimiento de la misión institucional. La sistematización y el objetivo se enlazan en el analizar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño del personal.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

Por último, se tiene el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 el cual promueve la cooperación entre instituciones. La práctica profesional realizada en el INPEC demuestra la importancia del vínculo entre la formación académica y las entidades públicas para generar propuestas de mejora en el entorno laboral. En este sentido, la sistematización fortalece la relación entre el conocimiento profesional y las necesidades institucionales.

Revolución Industrial 4.0

La Revolución Industrial 4.0 incorpora tecnologías digitales que optimizan los métodos organizacionales. En Seguridad y Salud en el Trabajo, estas herramientas facilitan el análisis de información y el seguimiento de riesgos laborales. (Technological Innovation, s.f.)

En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), se implementa el uso de herramientas digitales facilitando el proceso de organizar y analizar la información relacionada con el estrés laboral en el área administrativa. Su aplicación favorece la toma de decisiones y fortalece la gestión del bienestar laboral dentro de la institución.

Planeación y Metodología

La presente sistematización de experiencias se fundamenta en la propuesta metodológica del autor Óscar Jara Holliday, quien plantea que sistematizar consiste en reconstruir e interpretar críticamente una práctica para generar aprendizajes que contribuyan al mejoramiento de futuros procesos (Jara, s.f.)

Este enfoque consiste en analizar las actividades desarrolladas durante la práctica profesional en el INPEC de Girardot e identificar los resultados obtenidos en relación con la prevención del estrés laboral en el personal administrativo.

De acuerdo con el planteamiento del autor Óscar Jara Holliday, la sistematización de experiencias constituye un procedimiento que admite interpretar de manera ordenada lo desarrollado durante una intervención. En este caso, se inicia con la ejecución de actividades orientadas al bienestar laboral, entre ellas pausas activas, campañas de sensibilización y acciones de autocuidado dirigidas al personal administrativo. Posteriormente, se establecen los objetivos y se seleccionan las fuentes de información que sirven como soporte para el análisis. Con esta base, se reconstruyen las acciones implementadas para determinar los principales aprendizajes obtenidos. Finalmente, el análisis crítico de la ejecución consolida conclusiones y formular recomendaciones encaminadas al fortalecimiento de futuras estrategias de bienestar laboral dentro de la institución.

Formulación del problema de aprendizaje

Durante la práctica profesional desarrollada en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de Girardot, se identifican condiciones laborales asociadas al estrés en el personal administrativo, relacionadas con la sobrecarga de funciones, la presión en el

cumplimiento de responsabilidades y la limitada existencia de espacios orientados al autocuidado.

Frente a esta situación, se diseña y se implementa un programa de bienestar laboral que incluye pausas activas, campañas de sensibilización y acciones pedagógicas dirigidas a la prevención del estrés y al fortalecimiento del bienestar de los funcionarios.

En este sentido, la sistematización de la experiencia permite analizar el proceso desarrollado y reconocer los aprendizajes derivados de la intervención. Por ello, surge la siguiente pregunta de aprendizaje:

¿Cómo se desarrolló la experiencia del diseño e implementación de un programa de bienestar laboral en el INPEC de Girardot y qué aprendizajes aportó al fortalecimiento del bienestar organizacional del personal administrativo?

Objetivo

Objetivo General

Sistematizar la experiencia de la práctica profesional desarrollada en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) de Girardot, relacionada con el diseño e implementación de un programa de bienestar laboral para la prevención del estrés en los funcionarios del área administrativa.

Objetivos Específicos

Aplicar una encuesta sobre estrés laboral para identificar los factores que afectan el bienestar de los funcionarios del área administrativa.

Analizar la información obtenida para reconocer las condiciones laborales relacionadas con la presencia de estrés en el entorno institucional.

Diseñar un programa de bienestar laboral orientado a la prevención y reducción del estrés en los funcionarios del área administrativa del INPEC de Girardot.

Elaborar recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de futuras estrategias de bienestar laboral dentro de la institución.

Identificación de actores involucrados y participantes

En la práctica profesional es fundamental, reconocer a las personas y áreas que hacen posible el desarrollo de cada actividad dentro del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Girardot; cada uno aporta desde su rol, ya sea brindando orientación institucional, acompañamiento técnico, apoyo logístico o seguimiento académico, lo que favorece que las acciones se realicen de manera organizada y coherente con las dinámicas del establecimiento.

A continuación, se presenta la **Tabla 3**, donde se describen los actores involucrados, sus roles y las responsabilidades que asumen durante el desarrollo de la práctica.

Tabla 3

Actores involucrados y participantes en el desarrollo del programa de bienestar laboral del INPEC – Girardot

Participantes Involucrados	Rol	Responsabilidades
Dra. Myriam Elena Calle García	Directora del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Girardot.	Orienta y avala la implementación del programa de bienestar laboral dentro del INPEC. Supervisó el cumplimiento de las normas internas y apoya la coordinación institucional para el desarrollo de las actividades orientadas al bienestar del personal de custodia y administrativo.

Alejandro Medina Pretel	Encargado de coordinación operativa del establecimiento.	Apoya la gestión logística para la realización de las jornadas de bienestar, facilitando la disponibilidad de espacios y horarios para la participación del personal. Brinda acompañamiento durante la ejecución de las actividades y garantiza la comunicación entre las áreas involucradas.
Marlan Andrea Yustes Leal	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Acompaña el proceso desde la planificación, asegurando que las acciones del programa se articulan con los lineamientos del SG-SST. Brinda asesoría técnica en temas de prevención del riesgo psicosocial y apoya la evaluación de las estrategias implementadas.
Dra. Yolanda Becerra Murcia	Coordinadora de Bienestar Laboral.	Lidera la integración del programa dentro de las políticas de bienestar institucional. Supervisa las actividades de promoción de la salud mental, facilita recursos y acompaña el seguimiento de las jornadas y la elaboración de materiales pedagógicos.
Dg. Sandra Cerón	Apoyo del Comité de Convivencia Laboral (CCV) y del SG-SST.	Participa en la difusión del programa, motiva la participación del personal y colabora en la observación y registro de las actividades. Además, aporta información relevante sobre las condiciones laborales y el clima organizacional del establecimiento.

Paula Nicolle Bahamón Figueroa	Practicante de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Diseña, ejecuta y evalúa el programa de bienestar laboral, elaborando materiales educativos como manuales, cartillas, infografías, videos y folletos. Aplicó encuestas de percepción, coordina actividades de pausas activas y realiza la sistematización del proceso como parte de su formación profesional.
Lizeth Leal Forero	Instructora y asesora académica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.	Orienta el desarrollo metodológico de la sistematización, brinda acompañamiento técnico y académico en la planeación, desarrollo y evaluación del programa. Supervisa el cumplimiento de los lineamientos institucionales y fomenta la reflexión crítica sobre los aprendizajes obtenidos.

Nota. Actores involucrados y participantes en el desarrollo del programa de bienestar laboral del INPEC de Girardot. **Fuente.** Elaboración propia (2025).

Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia

El modelo de reconstrucción de la experiencia consiente en organizar y analizar de forma secuencial lo vivido durante la práctica, facilitando la comprensión de los técnicos desarrollados y los aprendizajes obtenidos. Para ello, integra variables, indicadores, herramientas e instrumentos, junto un diagrama de Gantt que estructuran el registro del proceso.

El desarrollo formativo en Seguridad y Salud en el Trabajo inició en agosto de 2022, consolidando conocimientos técnicos y habilidades como la comunicación, la responsabilidad ética y el liderazgo preventivo. Asimismo, permite comprender que la SST trasciende el cumplimiento normativo, incorporando aspectos humanos como la empatía y el trabajo en equipo.

La práctica profesional inicia el 3 de junio de 2025 en el INPEC Girardot, donde se desarrollan actividades orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional y la aplicación de

conocimientos en un contexto real. En este sentido, la experiencia permite comprender la dinámica organizacional y el impacto de las acciones de SST en el bienestar del personal, orientando la implementación de estrategias de prevención y promoción de la salud laboral.

Variables, Indicadores Herramientas e Instrumentos

Al inicio del proceso de sistematización, se aplica el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 22 ítems que evalúa el desgaste profesional y el nivel de estrés laboral en los funcionarios. Con base en esta información, se elabora el **Apéndice B**, correspondiente al Programa de Bienestar, orientado a la prevención del burnout y la promoción del autocuidado, a partir de la identificación de factores de riesgo y necesidades de intervención. A continuación, en la **Figura 3** se presenta el cuestionario aplicado como parte del progreso de recolección de información.

Figura 3

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Nota. La figura evidencia el diseño y aplicación del MBI, permitiendo identificar niveles de burnout y factores asociados. **Fuente.** Elaboración propia (2026)

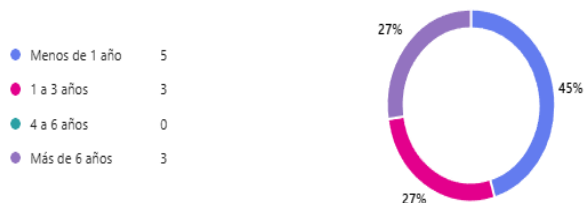
En la **Figura 4** se presenta el cuestionario aplicado como parte del proceso de recolección de información.

Figura 4

Distribución del personal por antigüedad

4. Tiempo trabajado en la institución

[Más detalles](#)



Nota. La figura evidencia el diseño y aplicación del MBI, identificando niveles de burnout y factores asociados. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

El MBI relaciona patrones de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, así como diferencias en la percepción del estrés según el tiempo de permanencia en la institución. En este sentido, se evidencia que el 45 % de los funcionarios tiene menos de 1 año de servicio, lo que puede asociarse a procesos de adaptación; el 27 % se encuentra entre 1 y 3 años, reflejando una etapa de consolidación laboral; y el 27 % cuenta con más de 6 años, lo que indica la necesidad de prevenir el desgaste prolongado.

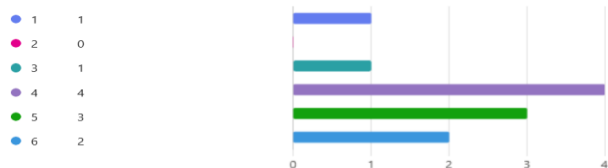
A continuación, en la **Figura 5** se presentan los resultados desagregados del cuestionario, evidenciando la frecuencia con la que los funcionarios experimentan situaciones de estrés en su rutina laboral.

Figura 5

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

5. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que muestra la frecuencia de respuestas de los funcionarios frente al ítem de agotamiento emocional. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

El análisis refleja que el 36 % de los participantes se siente agotado con frecuencia 4, mientras que el 27 % reporta niveles 5, y el 18 % manifiesta agotamiento extremo (6). Estos resultados manifiestan la existencia de distintos grados de fatiga emocional dentro del equipo, destacando la necesidad de fortalecer estrategias de bienestar y manejo del estrés para quienes presentan niveles más elevados.

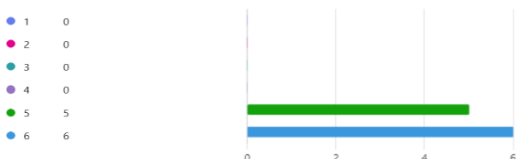
Seguidamente, la **Figura 6** muestra las percepciones relacionadas con el cansancio al finalizar la jornada laboral.

Figura 6

Al finalizar mi jornada laboral me siento cansado.

6. Al finalizar mi jornada laboral me siento cansado.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que refleja la intensidad del cansancio diario según las respuestas de los funcionarios. **Fuente:** Elaboración propia (2026).

Los datos indican que el 55 % de los funcionarios se siente extremadamente cansado (nivel 6), mientras que el 45 % reporta un nivel 5 de cansancio, lo que evidencia un desgaste físico y mental importante al finalizar la jornada. Esta información refuerza la necesidad de implementar pausas activas, estrategias de recuperación y programas de autocuidado adaptados a las cargas laborales específicas.

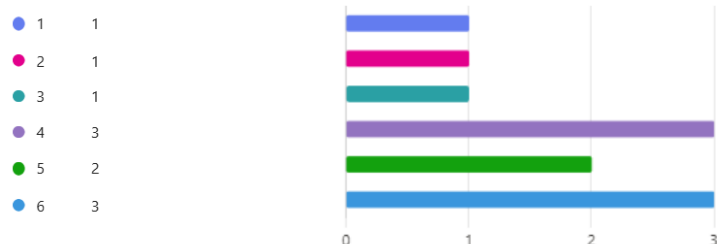
A continuación, la **Figura 7** evidencia cómo los funcionarios perciben la carga laboral en relación con sus responsabilidades y tareas diarias.

Figura 7

Considero que mi carga laboral es elevada.

7. Considero que mi carga laboral es elevada.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que refleja la distribución de las respuestas respecto a la carga laboral percibida. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Se observa que el 27 % considera su carga laboral elevada (nivel 4), otro 27 % la percibe máxima (nivel 6) y el 18 % la ubica en nivel 5, mientras que porcentajes menores reportan niveles inferiores. Estos resultados permitieron identificar áreas críticas donde la sobrecarga puede generar estrés sostenido, lo cual justifica la planificación de intervenciones específicas para equilibrar las responsabilidades y prevenir el burnout.

Asimismo, se evaluaron las percepciones de los funcionarios sobre situaciones que generan estrés y cómo estas impactan en sus responsabilidades y estado emocional. Estos ítems permiten identificar los factores que contribuyen al burnout y orientar estrategias de bienestar laboral más efectivas.

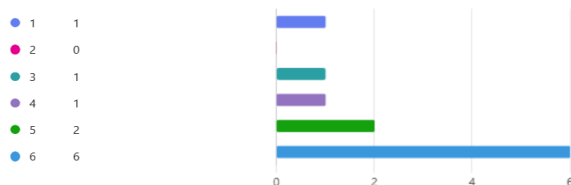
En la **Figura 8** se presentan los resultados del ítem “En mi trabajo se presentan situaciones que generan estrés”.

Figura 8

En mi trabajo se presentan situaciones que generan estrés.

8. En mi trabajo se presentan situaciones que generan estrés.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que refleja la frecuencia con la que los funcionarios experimentan situaciones estresantes. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Los resultados muestran que el 55 % de los funcionarios reporta experimentar estrés extremo (nivel 6) y el 18 % percibe un nivel 5, mientras que porcentajes menores registran niveles intermedios o bajos. Esto evidencia la existencia de factores estresantes significativos en el entorno laboral, justificando la implementación de medidas preventivas.

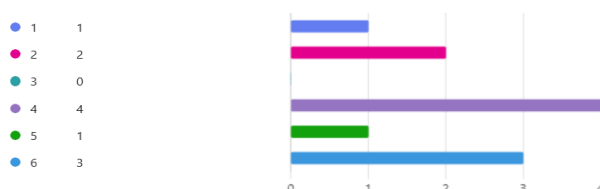
Seguidamente, la **Figura 9** evidencia la percepción sobre la presión para cumplir con las responsabilidades laborales.

Figura 9

Percepción de presión por cumplimiento de responsabilidades.

9. Siento presión para cumplir con mis responsabilidades laborales.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que indica la intensidad de presión percibida por los funcionarios en sus tareas diarias. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

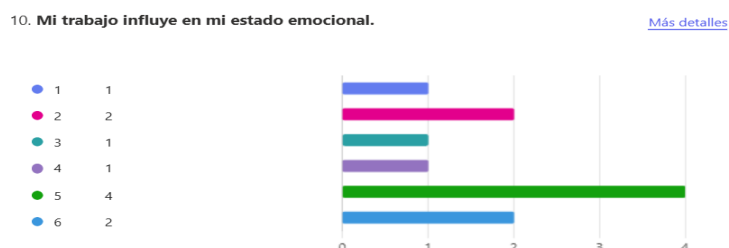
Se observa que el 36 % percibe un nivel 4 de presión, mientras que el 27 % reporta un nivel máximo (6) y el 18 % percibe presión mínima (2). Esta distribución sugiere la existencia de

cargas desiguales y la necesidad de estrategias de gestión de tareas para equilibrar la presión laboral.

A continuación, la **Figura 10** refleja cómo los funcionarios perciben la influencia del trabajo en su estado emocional.

Figura 10

Influencia del trabajo en el estado emocional del personal.



Nota. Diagrama de barras que muestra la percepción de los trabajadores sobre cómo el trabajo afecta su estado emocional. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Los datos evidencian que el 36 % percibe un nivel 5, el 18 % nivel 6, y porcentajes menores indican niveles bajos o intermedios. Esto confirma que el trabajo impacta significativamente el bienestar emocional, reforzando la necesidad de intervenciones orientadas a la salud mental y apoyo psicológico.

Seguidamente, la **Figura 11** muestra la percepción de desgaste mental generado por el trabajo diario.

Figura 11

Percepción de desgaste mental en el trabajo.



Nota. Diagrama de barras que refleja la frecuencia con la que los funcionarios sienten desgaste mental por sus labores. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Se indica que el 36 % de los participantes se siente mentalmente desgastado de manera extrema (nivel 6), mientras que el 27 % percibe un nivel 4 y el 18 % un nivel 5. Estos resultados destacan la importancia de diseñar estrategias de autocuidado, pausas activas y programas de manejo de estrés adaptados al contexto del INPEC.

Posteriormente, se analizan percepciones relacionadas con la motivación, el bienestar y la colaboración en el entorno laboral, buscando identificar aspectos positivos que fortalecen la cultura organizacional y contribuyan a estrategias de bienestar laboral más efectivas.

En la **Figura 12** se presentan los resultados sobre la percepción del ambiente laboral por parte de los funcionarios.

Figura 12

Percepción del ambiente laboral en el INPEC – Girardot.



Nota. Diagrama de barras que refleja cómo los funcionarios perciben la adecuación del ambiente laboral. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Los resultados indican que el 55 % percibe un nivel máximo (6) y el 36 % un nivel 5, mientras que solo un porcentaje mínimo reporta niveles bajos. Esto evidencia que, a pesar de las presiones laborales, la mayoría considera que el ambiente laboral es adecuado, aportando una base positiva para la implementación de estrategias de bienestar.

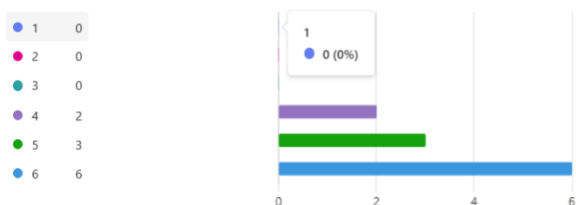
Seguidamente, la **Figura 13** evidencia la motivación de los funcionarios para realizar sus actividades laborales.

Figura 13

Nivel de motivación del personal para realizar sus actividades.

13. Me siento motivado para realizar mis actividades laborales.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que refleja la motivación percibida por los funcionarios en su desempeño diario. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Se observa que el 55 % de los funcionarios se siente altamente motivado (nivel 6) y el 27 % reporta un nivel 5, mientras que solo un pequeño porcentaje indica niveles intermedios. Estos datos refuerzan la necesidad de mantener iniciativas que potencien la motivación y el compromiso del personal.

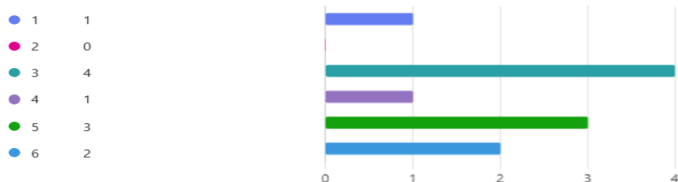
A continuación, la **Figura 14** muestra la percepción sobre la promoción de actividades de bienestar laboral en el entorno institucional.

Figura 14

Percepción de promoción de bienestar laboral.

14. En mi trabajo se promueven actividades de bienestar laboral.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que indica cómo los funcionarios perciben la implementación de actividades de bienestar en su área de trabajo. **Fuente:** Elaboración propia (2026).

Los resultados reflejan que el 36 % percibe un nivel 3, el 27 % un nivel 5 y el 18 % un nivel 6, mientras que porcentajes menores se ubican en niveles bajos. Esto sugiere que, aunque existen iniciativas de bienestar, aún se requiere fortalecer la comunicación y visibilidad de estas actividades.

Seguidamente, la **Figura 15** evidencia la percepción del impacto del trabajo sobre el bienestar físico y mental del personal.

Figura 15

Influencia del trabajo en el bienestar físico y mental



Nota. Diagrama de barras que muestra la percepción de los funcionarios sobre cómo su labor afecta su bienestar general. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

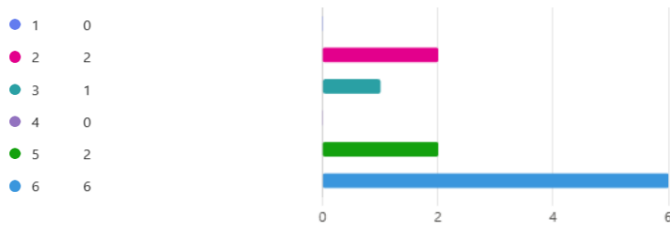
Se evidencia que el 64 % de los participantes percibe un impacto moderado (nivel 4), mientras que el 18 % indica un nivel 2 y porcentajes menores registran niveles extremos o bajos. Estos resultados permiten reconocer áreas de intervención necesarias para reducir impactos negativos en la salud física y emocional del personal.

Finalmente, la **Figura 16** refleja cómo el apoyo entre compañeros contribuye a mejorar el ambiente laboral.

Figura 16

Influencia del apoyo entre compañeros en el ambiente laboral.

16. El apoyo entre compañeros contribuye a mejorar el ambiente laboral. [Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que indica la percepción del personal sobre la colaboración y apoyo mutuo. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Los datos muestran que el 55 % de los funcionarios percibe un nivel máximo (6) de apoyo entre compañeros, mientras que porcentajes menores reportan niveles intermedios. Esto evidencia que la colaboración entre el personal constituye un factor positivo que fortalece el bienestar y la cohesión del equipo, siendo clave para el diseño de estrategias institucionales de apoyo emocional y motivacional.

Posteriormente, se exploran aspectos relacionados con los espacios de bienestar, la percepción de programas de manejo de estrés, la satisfacción laboral y el reconocimiento dentro de la institución, con el objetivo de identificar factores que fortalecen la cultura organizacional y el autocuidado.

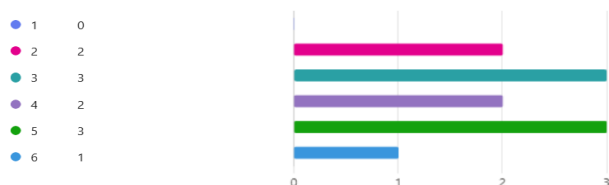
En la **Figura 17** se presentan los resultados sobre la disponibilidad de espacios adecuados para promover el bienestar laboral.

Figura 17

Percepción sobre la adecuación de espacios para el bienestar laboral.

17. Existen espacios adecuados para promover el bienestar laboral.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que refleja cómo los funcionarios perciben la disponibilidad de espacios de bienestar en su entorno de trabajo. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Los resultados muestran que el 27 % percibe un nivel 3 y otro 27 % un nivel 5, mientras que niveles menores y extremos se distribuyen entre el resto. Esto evidencia que, aunque existen espacios para el bienestar, es necesario fortalecer su adecuación y visibilidad para impactar efectivamente en la calidad de vida laboral.

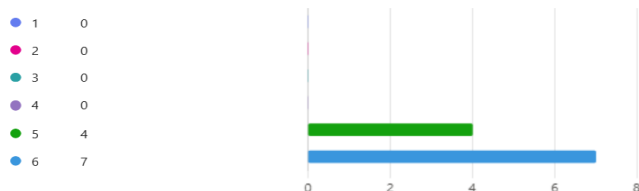
Seguidamente, la **Figura 18** evidencia la percepción sobre la importancia de implementar programas de manejo del estrés.

Figura 18

Relevancia percibida de implementar programas para manejo del estrés.

18. Considero importante implementar programas para el manejo del estrés.

[Más detalles](#)



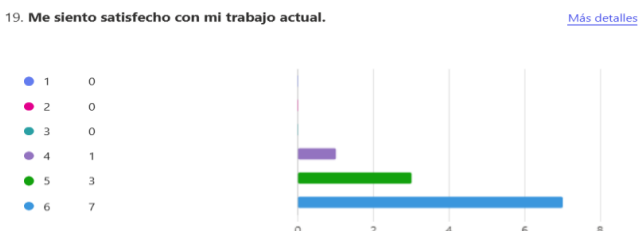
Nota. Diagrama de barras que refleja la percepción de los funcionarios sobre la necesidad de programas de manejo del estrés. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Se observa que el 64 % considera este aspecto como muy importante (nivel 6) y el 36 % lo percibe en nivel 5, lo que indica una alta disposición y conciencia sobre la relevancia de estrategias de prevención del estrés laboral.

A continuación, la **Figura 19** muestra la satisfacción de los funcionarios con su trabajo actual.

Figura 19

Nivel de satisfacción laboral del personal.



Nota. Diagrama de barras que indica cómo los funcionarios perciben su satisfacción laboral.

Fuente. Elaboración propia (2026).

Los datos evidencian que el 64 % se siente plenamente satisfecho (nivel 6) y el 27 % reporta un nivel 5, demostrando que la mayoría valora positivamente su rol dentro del INPEC, lo que puede potenciar el compromiso y la participación en programas de bienestar.

Seguidamente, la **Figura 20** refleja la percepción sobre el respeto y la buena convivencia en las áreas de trabajo.

Figura 20

Percepción sobre respeto y convivencia laboral.



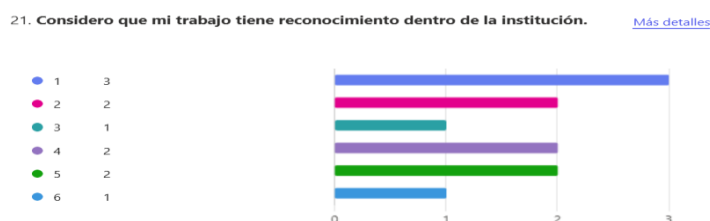
Nota. Diagrama de barras que muestra la valoración de los funcionarios sobre el respeto y la convivencia en el entorno laboral. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Se evidencia que el 82 % de los participantes percibe un nivel máximo (6) y el 18 % un nivel 5, indicando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, fundamental para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

A continuación, la **Figura 21** muestra la percepción sobre el reconocimiento del trabajo dentro de la institución.

Figura 21

Reconocimiento percibido del trabajo realizado.



Nota. Diagrama de barras que refleja cómo los funcionarios perciben el reconocimiento de sus labores en la institución. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Los resultados revelan una distribución más heterogénea, donde un 27 % reporta nivel 1 y porcentajes menores se ubican en niveles intermedios, lo que sugiere la necesidad de reforzar políticas de reconocimiento para aumentar la motivación y compromiso del personal.

Finalmente, la **Figura 22** muestra la percepción de los funcionarios sobre la posibilidad de expresar sus opiniones en el área de trabajo.

Figura 22

Capacidad de expresión de opiniones en el entorno laboral.



Nota. Diagrama de barras que indica la percepción del personal sobre su capacidad de participación y expresión. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Se observa que el 55 % percibe un nivel máximo (6), el 36 % un nivel 5 y el 9 % un nivel 4, evidenciando que la mayoría se siente escuchada y considerada, lo que contribuye a la participación y al fortalecimiento de la cultura institucional.

A continuación, se analizan las percepciones de los funcionarios sobre el impacto de las actividades y programas de bienestar laboral, identificando su contribución al ambiente de trabajo, la motivación y la calidad de vida dentro del INPEC.

En la **Figura 23** se presentan los resultados sobre cómo las actividades de bienestar contribuyen a mejorar el ambiente laboral.

Figura 23

Impacto percibido de las actividades de bienestar en el ambiente laboral.



Nota. Diagrama de barras que refleja la percepción de los funcionarios sobre la efectividad de las actividades de bienestar. **Fuente.** Elaboración propia (2025).

Los resultados muestran que el 64 % percibe un impacto máximo (nivel 6), el 27 % un nivel 5 y el 9 % un nivel 2, lo que evidencia que la mayoría considera que estas actividades fomentan un entorno laboral positivo y colaborativo.

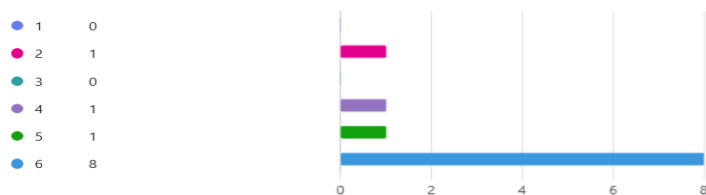
Seguidamente, la **Figura 24** evidencia el interés de los funcionarios en participar en actividades para el manejo del estrés laboral.

Figura 24

Interés de los funcionarios en participar en programas de manejo del estrés.

24. Me gustaría participar en actividades para el manejo del estrés laboral.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que indica la disposición del personal para integrarse en actividades de prevención del estrés. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Se observa que el 73 % muestra un interés máximo (nivel 6), mientras que porcentajes menores se distribuyen en niveles 2, 4 y 5, reflejando una alta motivación por participar en iniciativas que fortalezcan su bienestar emocional y manejo del estrés.

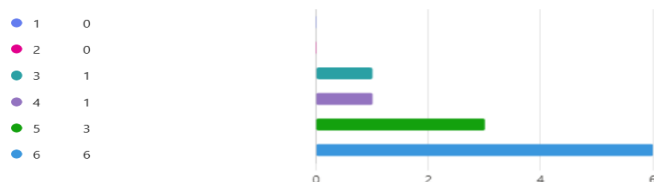
A continuación, la **Figura 25** muestra la percepción sobre la necesidad de fortalecer los programas de bienestar laboral.

Figura 25

Necesidad percibida de fortalecer programas de bienestar laboral.

25. Considero necesario fortalecer programas de bienestar laboral.

[Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que refleja cómo los funcionarios valoran la importancia de consolidar programas de bienestar en la institución. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

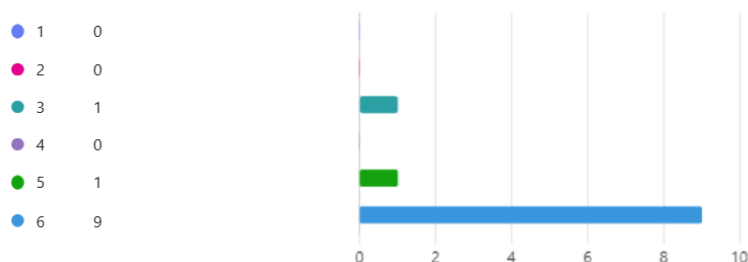
Los resultados indican que el 55 % considera prioritaria la implementación (nivel 6), el 27 % un nivel 5, y el resto distribuidos en niveles 3 y 4, destacando la relevancia de fortalecer estrategias que promuevan la salud y motivación del personal.

Finalmente, la **Figura 26** evidencia la percepción sobre la contribución de los programas de bienestar a la calidad de vida laboral.

Figura 26

Percepción sobre la contribución de los programas de bienestar a la calidad de vida laboral.

26. La implementación de programas de bienestar contribuiría a mejorar la calidad de vida laboral. [Más detalles](#)



Nota. Diagrama de barras que indica la percepción del personal sobre la influencia de los programas de bienestar en su calidad de vida laboral. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Se observa que el 82 % percibe un efecto máximo (nivel 6), mientras que porcentajes menores se distribuyen en niveles 3 y 5, evidenciando que los programas de bienestar son considerados fundamentales para mejorar la calidad de vida laboral y consolidar un entorno institucional saludable y motivador.

Matriz de planeación

Con el fin de organizar el proceso de práctica y sistematización, se elabora una matriz de planeación que integra las actividades desarrolladas, los tiempos estimados y los recursos

requeridos. Asimismo, se ajusta el diagrama incorporando tanto las acciones de la práctica como las de la sistematización, lo que permite una mejor articulación y seguimiento de la mejora.

A continuación, en la **Tabla 4**, se presenta la matriz de planeación correspondiente.

Tabla 4

Diagrama de Gantt

Actividad	Sep.	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr
Inicio de la práctica profesional								
Organización del plan de trabajo de prácticas profesionales								
Ejecución de actividades administrativas y de apoyo								
Pausas activas y dinámicas								
Campañas de sensibilización								
Organización de carpetas físicas								
Cartelera institucional (valores)								
Edición de video institucional								
Cartelera “Con las pilas puestas”								
Revisión del botiquín								
Señalización preventiva								
Ruta de atención (cartelera)								
Campaña “Tu Mente Importa”								
Pausa activa “Simón dice”								
Volante Código de Integridad								

Volante residuos químicos

Folletos seguridad vial

Campaña digital

**Socialización de Producto final
de las prácticas profesionales**

Presentación del programa

Aprobación del programa

Inicio de sistematización

Aplicación del cuestionario

Elaboración del programa de
bienestar

Elaboración de materiales de
apoyo del programa

Aprobación de la propuesta para
iniciar la sistematización de la
práctica profesional

Diseño programa bienestar

Estrategia sobre estrés

Manual identificación estrés

Infografía estrés

Folleto autoevaluación

Folleto programa bienestar

Manual pausas activas



Infografía postural

Folleto ejercicios

Infografía respiración

Infografía autocuidado

Nota. Este diagrama de Gantt refleja la secuencia de las actividades realizadas durante la práctica profesional, mostrando el tiempo de ejecución y el propósito de cada acción. **Fuente.** Elaboración propia (2026)

Recursos necesarios para la sistematización

Durante el desarrollo de sistematización de la práctica profesional, se identificaron los recursos necesarios para planificar, ejecutar y documentar las actividades, incluyendo talento humano, espacios físicos y herramientas tecnológicas. Estos elementos permitieron el desarrollo organizado y eficiente, fortaleciendo la calidad del trabajo realizado.

A continuación, en la **Tabla 5**, se presentan los recursos utilizados en la sistematización de la práctica profesional.

Tabla 5

Recursos necesarios para la sistematización de la práctica profesional

Categoría	Descripción
Recursos Humanos	Dra. Myriam Elena Calle García – Dirección del establecimiento y orientación institucional.
	Alejandro Medina Pretel – Coordinación operativa y apoyo logístico.
	Marlan Andrea Yustes Leal – Acompañamiento técnico en SG-SST.

Dra. Yolanda Becerra Murcia – Coordinación y supervisión de actividades.

Dg. Sandra Cerón – Apoyo en observación, seguimiento y motivación del personal.

Paula Nicolle Bahamón Figueroa – Practicante, responsable de diseño y ejecución de actividades, elaboración de materiales educativos.

Lizeth Leal Forero – Asesora académica y acompañamiento metodológico.

Recursos Físicos

Espacios del establecimiento penitenciario y carcelario para capacitaciones y dinámicas.

Área operativa y administrativa utilizada para actividades de sistematización.

Materiales de papelería y elementos didácticos para talleres, carteleras y dinámicas grupales.

Recursos Tecnológicos

Computador portátil para elaboración de documentos y materiales.

Impresora multifuncional para producción de folletos y carteles.

Proyector para capacitaciones y presentaciones.

Software de diseño y edición (Canva, PowerPoint, etc.) para material educativo y audiovisual.

Nota: El uso de estos recursos permite organizar y documentar la sistematización de forma efectiva. **Fuente:** Elaboración propia (2026).

Modelo de divulgación de la experiencia

El proceso de sistematización inicia con la presentación y aprobación del programa de bienestar laboral, el cual se diseña para responder a las necesidades del contexto institucional.

Posteriormente, se aplica una encuesta (**Apéndice A**) que semeja la percepción de los funcionarios frente al estrés laboral y orientar la planificación de las estrategias implementadas.

Con base en estos resultados, se elaboran materiales de apoyo y recursos didácticos dirigidos al personal administrativo y de custodia, con el fin de equiparar el bienestar laboral y promover el autocuidado.

A continuación, en la **Figura 27**, se presenta la evidencia del programa de bienestar laboral diseñado en el marco de la sistematización.

Figura 27

Programa de Bienestar Laboral: Prevención y Reducción del Estrés.



Nota. Documento estructurado con estrategias de prevención del estrés y promoción del bienestar laboral. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

El programa de bienestar laboral se consolida como el eje central de la intervención, al articular acciones de sensibilización, formación y promoción del autocuidado dirigidas a los funcionarios. En este sentido, organiza las actividades y establece una ruta para su implementación y seguimiento en el entorno institucional.

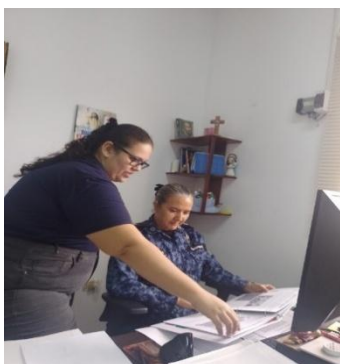
Asimismo, responde a las necesidades identificadas en la fase diagnóstica, permitiendo orientar estrategias para el manejo del estrés laboral. De igual forma, integra recursos

pedagógicos y actividades participativas que facilitan la comprensión y aplicación de los contenidos.

Seguidamente, en la **Figura 28**, se presenta el manual elaborado como herramienta de apoyo para la identificación del estrés laboral en los funcionarios.

Figura 28

Manual: Guía básica para identificar el estrés laboral.



Nota. Material didáctico orientado a la identificación de signos y factores asociados al estrés laboral. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Este manual accedo reconocer de manera clara los principales síntomas, causas y consecuencias del estrés laboral, facilitando la identificación oportuna de situaciones que pueden afectar el bienestar emocional. Además, orienta a los funcionarios hacia la adopción de prácticas de autocuidado, contribuyendo a la prevención de riesgos psicosociales dentro del entorno laboral.

A continuación, en la **Figura 29**, se presenta el manual enfocado en la implementación de pausas activas, adaptado a las características de los diferentes roles dentro de la institución.

Figura 29

Manual: Pausas activas según el puesto (guardianes, oficina, jurídico).



Nota. Guía práctica con ejercicios adaptados a los diferentes puestos de trabajo. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

El manual de pausas activas proporciona orientaciones prácticas para la realización de ejercicios acordes a cada tipo de labor, favoreciendo la disminución de la fatiga física y mental. De igual manera, promueve hábitos saludables durante la jornada laboral y contribuye a la prevención de lesiones, fortaleciendo el bienestar general y el desempeño de los funcionarios.

A continuación, en la **Figura 30**, se presenta uno de los folletos diseñados como parte del programa de bienestar laboral, orientado a que los funcionarios identifiquen su nivel de estrés de manera práctica y reflexiva.

Figura 30

Folleto: “Reconoce tu nivel de estrés”.



Nota. Material informativo para la autoevaluación del nivel de estrés laboral. **Fuente.**

Elaboración propia (2026).

Este folleto consiste enseñarles a los funcionarios identificar señales de alerta relacionadas con el estrés, facilitando un proceso de autoevaluación consciente. Asimismo, promueve la reflexión sobre el estado emocional y motiva la adopción de acciones preventivas, contribuyendo al fortalecimiento del autocuidado en el entorno laboral.

Figura 31

Folleto: Programa de Bienestar – Prevención y Reducción del Estrés.



Nota. Folleto informativo sobre estrategias de bienestar laboral y manejo del estrés. **Fuente.**

Elaboración propia (2026).

Este material resume de manera clara las acciones y estrategias propuestas en el programa de bienestar, facilitando su comprensión por parte de los funcionarios.

De igual manera, refuerza la importancia de implementar prácticas de autocuidado y manejo del estrés, promoviendo la participación activa dentro de las actividades institucionales.

A continuación, en la **Figura 32**, se presenta el folleto orientado a la realización de ejercicios prácticos dentro del espacio laboral.

Figura 32

Folleto: Ejercicios sencillos para hacer en el escritorio.



Nota. Guía práctica con ejercicios básicos para realizar durante la jornada laboral. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

El folleto proporciona ejercicios de fácil aplicación que pueden realizarse durante la jornada laboral sin interrumpir las actividades. Además, contribuye a reducir la tensión física, mejorar la postura y promover pausas activas, favoreciendo el bienestar integral de los funcionarios.

A continuación, en la **Figura 33**, se presenta una infografía orientada a fortalecer el autocuidado y la salud mental en el entorno laboral, como parte de las estrategias del programa de bienestar.

Figura 33

Infografía: “Autocuidado Integral en el Ámbito Laboral”.



Nota. Material visual con recomendaciones para el cuidado físico, emocional y mental. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Esta infografía integra de manera estructurada diversas dimensiones del autocuidado, abordando aspectos físicos, emocionales y mentales que influyen directamente en el bienestar laboral. En este sentido, proporciona orientaciones claras sobre hábitos saludables, manejo de emociones y equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, facilita la comprensión de la importancia del cuidado integral, permitiendo que los funcionarios reconozcan señales de alerta y adopten prácticas que contribuyan a mejorar su calidad de vida y su desempeño dentro de la institución.

Seguidamente, en la **Figura 34**, se presenta la infografía enfocada en técnicas de respiración para el manejo del estrés.

Figura 34

Infografía: “Respira Bien”.



Nota. Guía visual con técnicas de respiración para el control del estrés. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Esta infografía presenta técnicas de respiración que favorecen la regulación emocional y la reducción del estrés en el entorno laboral. De igual manera, explica de forma sencilla cómo aplicar ejercicios de respiración consciente en momentos de tensión, contribuyendo a disminuir la ansiedad y mejorar la concentración. Además, promueve la adopción de pausas breves durante la

jornada, lo cual consiento a los funcionarios recuperar el equilibrio emocional y afrontar de manera más adecuada las exigencias propias del contexto institucional.

A continuación, en la **Figura 35**, se presenta la infografía relacionada con la higiene postural en el entorno laboral.

Figura 35

Infografía: Posturas correctas vs incorrectas.



Nota. Material visual sobre higiene postural y prevención de molestias físicas. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Esta infografía identifica de manera clara y comparativa las posturas adecuadas e inadecuadas durante el desarrollo de las actividades laborales. En este sentido, orienta sobre la correcta posición del cuerpo frente al computador y durante otras tareas, con el fin de prevenir dolores musculares, fatiga física y posibles lesiones a largo plazo. Asimismo, refuerza la importancia de la ergonomía en el trabajo, promoviendo hábitos que contribuyen al cuidado de la salud física y al mejoramiento del rendimiento laboral.

Seguidamente, en la **Figura 36**, se presenta la infografía sobre el manejo del estrés en el entorno laboral.

Figura 36

Infografía: “Estrategias para el Manejo del Estrés en el Trabajo”.



Nota. Infografía con recomendaciones prácticas para el control del estrés laboral. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Esta infografía reúne un conjunto de estrategias orientadas al manejo adecuado del estrés laboral, abordando tanto acciones preventivas como mecanismos de afrontamiento. De igual forma, incluye recomendaciones relacionadas con la organización del tiempo, la gestión de responsabilidades y la implementación de hábitos saludables dentro de la jornada laboral. Además, admito que los funcionarios identifiquen alternativas prácticas para reducir la sobrecarga emocional, fortaleciendo su capacidad de adaptación y contribuyendo a la construcción de un entorno laboral más equilibrado y saludable.

A continuación, en la **Figura 37**, se presenta un cartel informativo orientado a promover la realización de pausas activas durante la jornada laboral.

Figura 37

Cartel informativo: “Haz una pausa activa cada 2 horas”.



Nota. Material visual que promueve la realización de pausas activas durante la jornada laboral.

Fuente. Elaboración propia (2026).

Este cartel tiene como finalidad sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de realizar pausas activas de manera periódica, con el propósito de reducir la fatiga física y mental asociada a la rutina laboral. En este sentido, se destacan mensajes claros y directos que invitan a interrumpir brevemente las actividades para favorecer la movilidad corporal y la recuperación de energía. Asimismo, contribuye a la adopción de hábitos saludables que impactan positivamente en la productividad, la concentración y el bienestar general dentro del entorno institucional.

Seguidamente, en la **Figura 38**, se presenta un cartel informativo enfocado en el reconocimiento del estrés laboral.

Figura 38

Cartel informativo: “Conoce tu estrés, transforma tu vida”.



Nota. Cartel con mensaje reflexivo sobre el reconocimiento del estrés. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Este material busca generar conciencia en los funcionarios acerca de la importancia de identificar los niveles de estrés presentes en su vida laboral. De igual manera, promueve la reflexión personal sobre cómo las emociones y las exigencias del trabajo pueden influir en el bienestar integral. Además, invita a adoptar una actitud proactiva frente al manejo del estrés,

fomentando el cambio de hábitos y el fortalecimiento de estrategias de autocuidado que contribuyan a mejorar la calidad de vida.

A continuación, en la **Figura 39**, se presenta un cartel informativo relacionado con la prevención del estrés laboral.

Figura 39

Poster informativo: “Prevención del estrés laboral”.



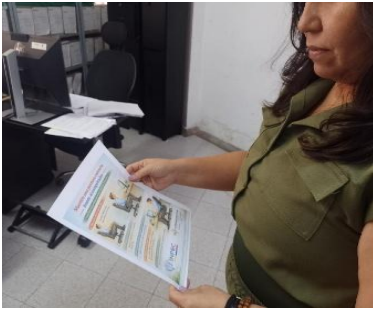
Nota. Poster con recomendaciones para prevenir el estrés en el trabajo. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Este poster proporciona orientaciones básicas para prevenir el estrés en el entorno laboral, destacando la importancia de la organización del tiempo, la comunicación efectiva y el equilibrio entre responsabilidades. En este sentido, facilita la comprensión de prácticas sencillas que pueden ser implementadas en la rutina diaria para disminuir la sobrecarga emocional. Asimismo, refuerza la cultura de prevención dentro de la institución, promoviendo entornos laborales más saludables y sostenibles.

Seguidamente, en la **Figura 40**, se presenta un cartel informativo sobre la higiene postural en el trabajo.

Figura 40

Cartel informativo: “Mantén una postura correcta en el computador”.



Nota. Material visual sobre recomendaciones de postura frente al computador. **Fuente.** Elaboración propia (2026).

Este cartel tiene como objetivo orientar a los funcionarios sobre la adopción de posturas adecuadas durante el uso del computador, con el fin de prevenir molestias físicas y lesiones musculoesqueléticas. De igual forma, presenta recomendaciones claras relacionadas con la posición de la espalda, cuello y extremidades, contribuyendo al cuidado de la salud física.

Reconstrucción De La Experiencia

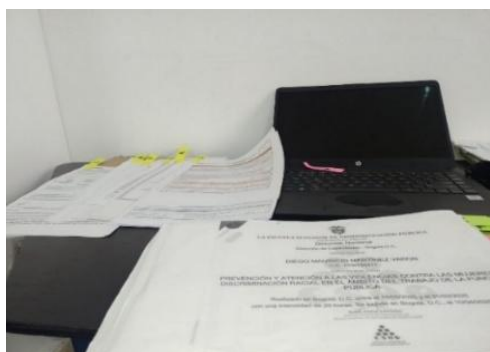
Momentos históricos y experiencias

Durante la práctica profesional en el INPEC Girardot, las actividades se orientan a promover la participación de los funcionarios en espacios de sensibilización y bienestar laboral. En este sentido, cada acción es planificada para fomentar la reflexión sobre el entorno laboral y fortalecer prácticas de autocuidado, favoreciendo el aprendizaje y la interacción.

En primer lugar, como se observa en la **Figura 41**, se realiza la organización de carpetas físicas mediante un sistema de clasificación alfabético, con el fin de facilitar el acceso a la información y mejorar el control documental.

Figura 41

Organización de carpetas físicas por orden alfabético.



Nota. La figura evidencia la clasificación de documentos según el orden establecido para optimizar su consulta. **Fuente.** elaboración propia (2025).

Posteriormente, se desarrollan estrategias de comunicación visual mediante carteleras institucionales orientadas a promover valores, motivación y sentido de pertenencia entre los funcionarios.

Como se aprecia en la **Figura 42**, estos materiales transmiten mensajes institucionales de manera clara y didáctica, fortaleciendo la cultura organizacional dentro del establecimiento.

Figura 42

Cartelera institucional: "Nuestra mejor herencia: Cambiar con propósito para avanzar con integridad".



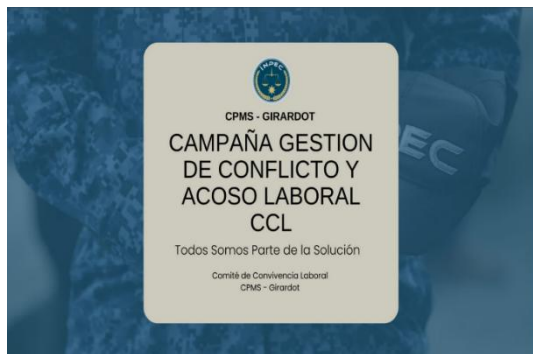
Nota. Cartelera con mensajes motivacionales y valores institucionales. **Fuente.** elaboración propia (2025).

Este material refuerza la cultura organizacional y transfiere conceptos relacionados con la ética y la corresponsabilidad. Asimismo, promueve la reflexión sobre la conducta profesional y fortalece la integración del equipo de trabajo.

A continuación, como se muestra en la **Figura 43**, se desarrolla la edición final del video institucional enfocado en la prevención del acoso laboral y la gestión de conflictos.

Figura 43

Edición final del video institucional sobre prevención del acoso laboral y gestión de conflictos.



Nota. Video institucional con mensajes preventivos y material audiovisual organizado. **Fuente.** elaboración propia (2026).

El video asemeja los procesos de sensibilización frente al acoso laboral y a promueve una cultura organizacional basada en el respeto y la convivencia. Además, consolida los objetivos de la campaña institucional y fomenta la participación de los funcionarios.

Seguidamente, como se observa en la **Figura 44**, se elaboran carteleras motivacionales correspondientes a la campaña “*Con las pilas puestas*”, con el propósito de mejorar la comunicación efectiva y el compromiso institucional.

Figura 44

Cartelera institucional de la campaña “Con las pilas puestas”.



Nota. Cartelera institucional con mensajes motivacionales y elementos visuales de apoyo. **Fuente.** elaboración propia (2026).

La actividad contribuye a robustecer hábitos positivos y valores institucionales entre los funcionarios. De igual manera, vigoriza la comunicación visual la cual influye en la motivación y participación del personal dentro del entorno laboral.

Finalmente, como se aprecia en la **Figura 45**, se realiza la revisión y organización del botiquín de emergencias, así como la verificación de materiales de uso cotidiano dentro del establecimiento.

Figura 45

Revisión del botiquín de emergencias y organización de materiales institucionales.



Nota. Verificación de insumos médicos y clasificación de materiales. **Fuente.** elaboración propia (2025).

Esta actividad consolida las condiciones de seguridad y prevención dentro del establecimiento. Asimismo, permite mejorar la logística interna y promueve la responsabilidad en el manejo adecuado de los recursos institucionales.

Figura 46

Instalación de señalización preventiva sobre rutas de evacuación y medidas de higiene.



Nota. Señalización instalada para orientar rutas de evacuación y reforzar medidas de seguridad.

Fuente. elaboración propia (2025).

La implementación de esta señalización conlleva a fomentar hábitos de autocuidado y prevención de riesgos dentro del entorno institucional. Además, facilita que tanto el personal como los visitantes identifiquen de manera rápida las rutas de evacuación y las medidas de seguridad necesarias en caso de emergencia.

Finalmente, como se indica en la **Figura 47**, se desarrolla una actividad orientada a informar sobre los canales de apoyo institucional y la ruta de atención disponible para los funcionarios.

Figura 47

Cartelera con la ruta de atención frente a acoso laboral y violencia de género.



Nota. procedimiento para seguir para reportar acoso laboral o violencia de género dentro de la institución. **Fuente.** elaboración propia (2026).

La elaboración y exposición de esta cartelera incide que el personal conociera los mecanismos de protección y prevención existentes dentro de la institución. Asimismo, contribuye a promover un ambiente laboral seguro y respetuoso, fomentando la conciencia sobre la importancia de denunciar situaciones de riesgo y fortaleciendo la cultura institucional de apoyo y corresponsabilidad frente a estos temas.

Posteriormente, como se observa en la **Figura 48**, se presenta uno de los materiales elaborados para la campaña institucional “*Tu Mente Importa*”, orientada a sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia del cuidado de la salud mental.

Figura 48

Material gráfico de la campaña “Tu Mente Importa”.



Nota. El material incluye mensajes motivacionales para cuidar la salud mental. **Fuente.** elaboración propia (2026).

La campaña permite sensibilizar al personal sobre la relevancia de atender su bienestar emocional, brindando herramientas para la gestión del estrés y la promoción de hábitos saludables. Además, refuerza la participación de los funcionarios y el compromiso de la institución con la calidad de vida laboral.

Para mostrar la dinámica participativa realizada durante las pausas activas, se documenta una actividad lúdica en la que los funcionarios interactúan siguiendo las instrucciones del juego “*Simón dice*”. Como se evidencia en la **Figura 49**, los participantes se organizan frente a sus compañeros para realizar la dinámica, generando un espacio de relajación e integración.

Figura 49

Pausa activa: juego “Simón dice” con pelota.



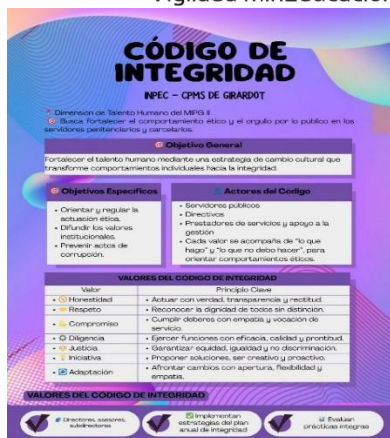
Nota. La actividad consiste en seguir las indicaciones del juego, donde los participantes debían estar atentos y reaccionar rápidamente. **Fuente.** elaboración propia (2026).

Esta pausa activa fomenta la concentración, la coordinación y la rapidez de reacción, al mismo tiempo que promueve la integración y cooperación entre los participantes. La combinación de movimiento físico y dinámica lúdica permitió disminuir tensiones y generar un ambiente más positivo dentro del espacio laboral, fortaleciendo la motivación y el bienestar general del equipo.

Posteriormente, con el propósito de difundir información sobre valores institucionales, se diseñó un volante virtual del Código de Integridad del INPEC dirigido a la sede de Girardot. La **Figura 50** muestra el material elaborado para reforzar la ética y la responsabilidad en el ejercicio de las funciones institucionales.

Figura 50

Volante virtual del Código de Integridad del INPEC.



Nota. El volante contiene los principios y pautas de comportamiento ético. **Fuente.** elaboración propia (2026).

La elaboración de este volante puede comunicar de manera clara y accesible los lineamientos del Código de Integridad, fomentando la reflexión sobre la conducta profesional y los valores institucionales. Además, su formato digital facilita la distribución inmediata entre los funcionarios, fortaleciendo la cultura organizacional y el compromiso ético en el entorno laboral.

Con el fin de fortalecer las prácticas de seguridad e higiene industrial, se diseñan y se distribuyen volantes físicos sobre el manejo adecuado de residuos de sustancias químicas.

La **Figura 51** muestra el material elaborado para sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de aplicar protocolos adecuados en sus labores diarias.

Figura 51

Volante físico sobre seguridad, higiene industrial y gestión de residuos químicos.



Nota. volante sobre medidas preventivas, manejo de residuos y recomendaciones para minimizar riesgos. **Fuente.** elaboración propia (2026).

La creación y distribución de este material refuerza la cultura de prevención dentro de la institución, facilitando que los funcionarios comprendan los riesgos asociados al manejo de sustancias químicas. Asimismo, al tratarse de un recurso físico, se convierte en una guía de consulta directa durante las actividades diarias, contribuyendo a la seguridad y bienestar del personal.

De igual manera, como se observa en la **Figura 52**, se crean folletos informativos orientados a difundir la política de seguridad institucional y seguridad vial.

Figura 52

Folletos sobre política de seguridad institucional y seguridad vial.



Nota. folletos de información sobre las normas de seguridad institucional y vial. **Fuente.** elaboración propia (2026).

La elaboración de estos folletos proporciona a los funcionarios que accedan de manera sencilla a información clave sobre seguridad, promoviendo la concienciación y la correcta aplicación de los protocolos establecidos. Además, reconoce la cultura preventiva dentro de la institución y a reducir riesgos asociados a la operatividad diaria.

A continuación, en la **Figura 53**, se diseña un recurso informativo orientado a sensibilizar a los funcionarios sobre los riesgos asociados al manejo de información digital.

Figura 53

Campaña “El futuro es digital y el cuidado es ahora”.



Nota. campaña mensajes visuales y educativos que refuerzan la importancia de la seguridad digital.

Fuente. elaboración propia (2026).

La implementación de esta campaña sensibiliza a los funcionarios sobre la relevancia de la ciberseguridad y la protección de datos dentro del entorno institucional. Asimismo, promueve la adopción de hábitos responsables en el uso de herramientas tecnológicas, contribuyendo a prevenir incidentes relacionados con el manejo de la información y apropiada la cultura digital dentro del INPEC.

Con el propósito de orientar a los funcionarios en la identificación y manejo del estrés laboral, en la **Figura 54** se elabora una ruta de atención sobre el estrés, la cual presenta de manera clara las acciones que deben seguirse frente a situaciones de tensión emocional en el entorno laboral.

Figura 54

Ruta de atención sobre el estrés.



Nota. ruta de atención del cuidado de la salud emocional del personal. **Fuente.** elaboración propia (2026).

La creación de esta herramienta brinda a los funcionarios una guía visual para reconocer señales de alerta relacionadas con el estrés y conocer los canales institucionales de apoyo disponibles. De esta manera, se determinan las estrategias de prevención y atención del estrés laboral, promoviendo una cultura organizacional orientada al bienestar integral y al cuidado de la salud mental.

Aprendizajes

Los aprendizajes obtenidos durante la práctica profesional permiten reconocer los aportes generados en diferentes dimensiones del ejercicio formativo. En este sentido, la experiencia desarrollada en el INPEC de Girardot fortalece aspectos humanos, sociales y técnicos que contribuyen a la consolidación del perfil profesional.

Aportes significativos de la experiencia en lo humano

La práctica desarrollada en el INPEC consolida habilidades humanas como la empatía, la escucha activa y la comunicación asertiva, a partir del contacto directo con los funcionarios y la comprensión de sus necesidades dentro del entorno laboral.

Las actividades participativas también evidencian la importancia del trabajo en equipo y del compromiso institucional, ya que las pausas activas y las campañas de sensibilización favorecen la integración del personal. De esta manera, se comprende que el rol en Seguridad y Salud en el Trabajo trasciende el componente técnico e incorpora sensibilidad social, capacidad de adaptación y compromiso ético en el ejercicio profesional.

Aportes significativos en lo social

En el ámbito social, la práctica permite reconocer que los aprendizajes pueden proyectarse más allá del entorno laboral. Los conocimientos relacionados con autocuidado, manejo del estrés y bienestar integral pueden aplicarse en la vida personal y en el entorno familiar. Asimismo, se identifica que estas acciones favorecen relaciones interpersonales más saludables y fortalecen la promoción del bienestar en diferentes espacios cotidianos.

Aportes significativos en lo técnico

Desde la dimensión técnica, la práctica concede aplicar conocimientos en escenarios reales mediante la organización documental, la planificación de campañas y la elaboración de

materiales informativos. Además, se afianzan habilidades en análisis de información, diseño de herramientas y construcción de recursos visuales orientados a responder a las necesidades institucionales. Estos aportes reflejan la importancia de implementar estrategias de bienestar laboral que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional y a la prevención de riesgos psicosociales.

Principales aprendizajes en para el perfil profesional

La práctica genera competencias relacionadas con la identificación de riesgos psicosociales, la planificación de estrategias preventivas y la promoción del bienestar laboral en contextos organizacionales. De igual forma, refuerza habilidades en comunicación, trabajo en equipo y gestión de actividades necesarias para desarrollar programas orientados a la prevención del estrés laboral. Estos aprendizajes contribuyen a la construcción de un perfil profesional integral, comprometido con la salud y el bienestar de los trabajadores.

Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia

La socialización de la experiencia reconoce la importancia de comunicar de manera clara los aprendizajes obtenidos durante la práctica. El uso de infografías, folletos y recursos didácticos facilita la comprensión de la información por parte de los funcionarios y promueve espacios de participación. En este proceso, se fortifica la capacidad de transmitir conocimiento y sensibilizar sobre la importancia del bienestar laboral dentro de la organización.

Conclusiones

La sistematización de la práctica profesional desarrollada en el INPEC de Girardot permite comprender de manera integral las condiciones del entorno laboral del personal administrativo, evidenciando la presencia del estrés como un factor asociado a la carga de trabajo, la presión por el cumplimiento de responsabilidades y el desgaste emocional generado por las funciones institucionales.

A partir de la aplicación de la encuesta sobre estrés y del análisis de la experiencia, se identifica que, aunque existen elementos favorables como el apoyo entre compañeros y la motivación laboral, persisten necesidades relacionadas con el fortalecimiento de acciones orientadas al autocuidado y a la salud mental.

El diseño del programa de bienestar constituye un aporte relevante para la institución, al proponer acciones enfocadas en la prevención del estrés mediante pausas activas, actividades de sensibilización y estrategias de manejo emocional ajustadas al contexto organizacional.

De igual manera, la práctica contribuye al fortalecimiento del perfil profesional, favoreciendo el desarrollo de habilidades como la observación, el análisis crítico, la empatía y el compromiso con la promoción de ambientes laborales saludables.

Finalmente, la experiencia evidencia la importancia de incorporar el bienestar de los trabajadores dentro de la gestión institucional, reconociendo que la salud mental influye de forma directa en la calidad de vida laboral y en el desempeño organizacional.

Recomendaciones

Se sugiere dar continuidad al programa de bienestar mediante técnicas periódicos de seguimiento y actualización que respondan a las necesidades del personal administrativo.

Conviene promover espacios permanentes de escucha que permitan identificar percepciones, necesidades y propuestas relacionadas con el manejo del estrés en el entorno laboral.

Resulta pertinente integrar de manera más activa las estrategias de bienestar dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo el componente psicosocial desde un enfoque preventivo.

También es importante fomentar una cultura institucional orientada al autocuidado, al reconocimiento del trabajo y al fortalecimiento del apoyo entre compañeros.

Se recomienda mantener actividades como pausas activas, campañas de sensibilización y material educativo, debido a su aporte en la percepción positiva del ambiente laboral.

Para futuras prácticas profesionales, se considera conveniente dar continuidad a este tipo de métodos mediante nuevas estrategias que fortalezcan el bienestar organizacional dentro de la institución.

Bibliografía

- Álvarez. (2020). *Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario de Chile*. Obtenido de <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/29991dd8-6af1-4e32-8632-565c1d800590/content>
- Bogota, A. M. (23 de Julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Colombiano, E. (24 de Julio de 2023). *Preocupante: Colombia es el noveno país con mayor estrés laboral en la región*. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/tendencias/colombianos-tienen-estres-laboral-segun-un-informe-de-2023-ED21990602>
- Cortes, E. (2023). *ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL PENITENCIARIO DE LAS DISTINTAS DIVISIONES DEL COMPLEJO PENITENCIARIO II SAN FELIPE DE MENDOZA, DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2.023*. Obtenido de <https://dspace.ufasta.edu.ar/server/api/core/bitstreams/094a2804-1493-4ad6-b4ae-a1967f535142/content>
- Deossa et al. (Julio de 2024). *Hacinamiento Carcelario en el Centro Penitenciario Bellavista*. Obtenido de Hacinamiento Carcelario en el Centro Penitenciario Bellavista
- Diaz y Melo . (2022). *Prevalencia de distrés asociado a las condiciones de trabajo en administrativos y servidores de seguridad penitenciarios del Centro de Privación de la Libertad de Cotopaxi, Ecuador*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13961/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-25.pdf>

EPMSC Girardot. (s.f.). Obtenido de GOV.VO: <https://www.inpec.gov.co/establecimientos-penitenciarios/regional-central/epmsc-girardot>

Idárraga, S. M. (2025). *Depresión y agotamiento trabajando en cárcel.* Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602025000100004

Jara, O. (s.f.). *La sistematización de experiencias.* Obtenido de https://uniminuto0-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/lizeth_leal_uniminuto_edu/IQBEmh5BL1E_SZti6XT9lGujAfraOQZ_yfAta-ixrPq-TXo?e=VrtdqB

Justicia. (s.f.). *Funciones del ministerio.* Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/ministerio-co/nuestra-entidad/funciones-del-ministerio>

Ofina Internacional de Trabajo. (s.f.). *La prevención del estrés en el trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Ortiz et al. (2020). *Estudio descriptivo sobre el impacto emocional (depresión, ansiedad y estrés) durante el aislamiento social preventivo ocasionado por la pandemia del COVID-19 en la población del municipio de Girardot.* Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/81bc4d7d-8449-47f5-9c67-3f62992939f1/content>

Pineda et al. (Junio de 2022). *PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA.* Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6679/A.%20TRABAJO%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida.pdf>

Salud, O. M. (21 de Febrero de 2023). *Estrés.* Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Sarmiento, Y. P. (2024). *Niveles de Estrés y Ansiedad en personas privadas de la libertad en el establecimiento de*. Obtenido de Universidad De La Costa:

<https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/49985f21-0c30-471e-8031-4776ea6ce2dd/content>

Sostenible, O. d. (s.f.). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible*. Obtenido de Bienvenidos a las Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Technological Innovation. (s.f.). Obtenido de <https://www.weforum.org/stories/technological-innovation/>

Treviño. (22 de Junio de 2024). *Fenómeno psicológico ligado a la depresión, ansiedad y estrés en los internos del Centro Penitenciario “San Sebastián” Varones*. Obtenido de <https://con-ciencias.ucb.edu.bo/a/article/view/148/167>

Zegarra, D. M. (6 de Marzo de 2023). *Afrontamiento del estrés en internos de un establecimiento penitenciario de Perú, 2021*. Obtenido de Universidad Mayor de San Marcos. Facultad de Psicología. Departamento de Postgrado. Lima, Perú:
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/2731/3066>

Anexos

Apéndice A. Encuesta Sobre Estrés Laboral Y Bienestar

Apéndice B. Programa De Bienestar De Prevención Y Reducción Del Estrés

Apéndice C. Guía Básica Para Identificar El Estrés Laboral

Apéndice D. Manual De Pausas Activas Según El Puesto