



GRUPO DE INVESTIGACIÓN DERECHO, CRIMINOLOGÍA Y SOCIEDAD
ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL DEL INPEC 2025
INFORME TÉCNICO FINAL DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Proyecto de Investigación Ejecutado	Informe Técnico Final de Proyecto de Investigación	Informe No. 1
Título del Proyecto	Análisis de los factores de alto riesgo físico, psicológico y social que disminuyen la expectativa de vida saludable en condiciones de bienestar de los servidores públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Administrativos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC-.	
Nombre del Grupo de Investigación	Derecho, Criminología y Sociedad	
Código del Grupo	COL0232027	
Línea de Investigación	Salud y bienestar en el contexto penitenciario	
Nombre de los investigadores	DIEGO ALONSO ARIAS RAMÍREZ¹	

¹ Diego Alonso Arias Ramírez, Doctor en Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona, Línea de investigación: delincuencia corporativa, criminalidad económica, perspectiva jurídica y criminológica. Modelos de prevención y sanción. Magíster en Teoría Jurídica y Filosofía del Derecho de la Universidad Libre.



	MARÍA ISABEL CUARTAS GIRALDO² JORGE ANDRÉS QUIROZ CAÑIZARES³ ÓSCAR FERNANDO ACEVEDO ARANGO⁴ LILIANA ANDREA VARGAS ESPITIA⁵ MARTHA LINA QUINTERO GIL⁶
Entidades ejecutoras y beneficiarias	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO -INPEC- ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL-EPN-

Magíster en Derecho Internacional de los Derechos del Hombre de L'Université Catholique de Lyon-Francia. Abogado de la Universidad Libre, Filósofo de la Universidad Libre. Director de la Escuela Penitenciaria Nacional de Colombia.

² María Isabel Cuartas Giraldo, Filósofa de la Universidad de Antioquia, Abogada de la Universidad Autónoma Latinoamericana, Magíster en Psicología Jurídica de la Universidad Santo Tomás, Docente e Investigadora en las Áreas de Filosofía del Derecho, Psicología Jurídica, Ética y Neuroderecho; Subdirectora Académica de la Escuela Penitenciaria Nacional; Directora del Grupo de Investigación Derecho, Criminología y Sociedad.

³ Jorge Andrés Quiroz Cañizares, Magíster en Psicología Jurídica de la Universidad Santo Tomás, Especialista en Psicología Jurídica y Forense, y en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo de la Universidad de los Andes. Psicólogo de la Pontificia Universidad Javeriana. Investigador y capacitador en análisis de riesgos psicosociales, políticas públicas y salud mental. Psicólogo forense registrado en el Listado de Peritos del Colegio Colombiano de Psicólogos. Gerente General de Colpericias SAS con experiencia en diseño y ejecución de proyectos estratégicos para el bienestar psicológico y desarrollo territorial. Investigador del Grupo Derecho, Criminología y Sociedad.

⁴ Óscar Fernando Acevedo Arango, Psicólogo, Especialista en Gerencia, Magíster en Estudios Culturales de la Pontificia Universidad Javeriana, autor y consultor en temas psicosociales, culturales y de memoria histórica. Entre sus obras se encuentran A mí me educó un árbol, Psicología del amor, y libros como El corazón de las víctimas, que sistematiza el proceso de 60 víctimas en la Mesa de Conversaciones de La Habana (2014-2015), y Geografías de la memoria. Ha sido catedrático en universidades como la Javeriana, Rosario y Antioquia, y consultor en cultura organizacional y desarrollo comunitario. Actualmente, cursa un doctorado en Pensamiento Complejo en México y ha trabajado como investigador en el Centro Nacional de Memoria Histórica y la CNRR, aportando al entendimiento de los impactos psicosociales del conflicto armado en Colombia. Además, lideró iniciativas de apoyo a desplazados en Medellín y realizó una pasantía con migrantes en Casa de Maryland, EE. UU. Investigador del Grupo Derecho, Criminología y Sociedad.

⁵ Liliana Andrea Vargas Espitia, Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre, Especialista en Defensa de los Derechos Humanos de la Universidad Santo Tomás, Especialista en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. Abogada de la Universidad Santo Tomás, Directora del área laboral de la Universidad Santo Tomás. Investigadora en temas de Derecho Laboral y Seguridad Social. Investigadora del Grupo Derecho, Criminología y Sociedad.

⁶ Martha Lina Quintero Gil, Médica especializada en salud ocupacional con amplia experiencia en el área de talento humano, nómina y bienestar en el sector público y privado. Ha trabajado en la Corporación Interuniversitaria de Servicios, desempeñándose en roles clave desde 2016, incluyendo áreas de salud ocupacional y gestión de recursos humanos. Su formación académica incluye un pregrado en Medicina y una Especialización en Salud Ocupacional, lo que le permite abordar integralmente las necesidades de los trabajadores, promoviendo condiciones laborales saludables. Además, ha demostrado un sólido compromiso con la mejora de las dinámicas organizacionales y el bienestar del personal bajo su gestión. Investigadora del Grupo Derecho, Criminología y Sociedad.



Fecha de inicio del programa/proyecto	20 de noviembre de 2024
Fecha de entrega del informe	31 de diciembre de 2024
Ciudad/País	Funza

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido

Contenido

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO	1
TABLA DE CONTENIDO	3
RESUMEN.....	4
SINOPSIS TÉCNICA	5
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	10
<i>Cumplimiento de los objetivos generales.....</i>	<i>10</i>
CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
RESULTADOS ADICIONALES.....	17
CUMPLIMIENTO DE LA METODOLOGÍA	18
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN A LA FECHA, DIFICULTADES Y PLAN DE CONTINGENCIA.....	24
PROYECCIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS FRENTE A LOS IMPACTOS REGISTRADOS EN EL PROYECTO/PROGRAMA (SI APLICA).....	25



ASPECTOS FINANCIEROS	27
DISCUSIÓN Y ANÁLISIS.....	28
ANÁLISIS INTEGRAL CON LA ENCUESTA ESPECÍFICA AL PERSONAL DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DISEÑADA Y APLICADA POR ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL Y LA UNIVERSIDAD DE OSLO EN EL MARCO DE LA ALIANZA ESTRATÉGICA PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ACADÉMICA.	33
ANÁLISIS CUALITATIVO	42
NEXO CAUSAL ENTRE PÉRDIDA DE AÑOS DE VIDA Y RESULTADOS MIXTOS.....	53
ANÁLISIS DEL ESTUDIO DE SALUD	55
CONCLUSIONES	91
CONCLUSIONES CUANTITATIVAS POR CATEGORÍAS	91
CONCLUSIONES CUALITATIVAS POR CATEGORÍAS.....	93
CONCLUSIONES LEGALES	95
SIGLAS Y ABREVIATURAS	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
LISTA DE ANEXOS.....	109

RESUMEN

En la ejecución del proyecto de investigación *Análisis de los factores de alto riesgo físico, psicológico y social que disminuyen la expectativa de vida saludable en condiciones de bienestar de los servidores públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Administrativos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC*- se identificaron y analizaron cada uno de los factores de riesgo antes mencionados, a partir de un diseño de investigación de métodos mixtos enmarcado en el modelo paralelo convergente de Amaya Nassar (2021). En este informe técnico



final se detallan los principales hallazgos y las conclusiones técnicas y jurídicas sobre los factores de riesgo ocupacional físico, psicológico y social que disminuyen de manera significativa la expectativa de vida en condiciones de bienestar en los funcionarios administrativos y del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC.

El grupo de investigadores e investigadoras estuvo conformado por profesionales de diversas áreas del conocimiento, lo que permitió generar un análisis interdisciplinario de la información y los datos. Se trata de profesionales en Medicina con Especialización en Salud Ocupacional; profesional en Derecho con Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social; profesional en Psicología con Especialización en Políticas Públicas y Psicología Forense y Maestría en Psicología Jurídica; profesional en Psicología con Especialización en Gerencia Social y Maestría en Estudios Culturales. Los directores del proyecto de investigación son funcionarios de la Escuela Penitenciaria Nacional e investigadores del Grupo de Investigación Derecho, Criminología y Sociedad, y cuentan con formación de pregrado en Derecho, Filosofía y Maestrías en Derechos Humanos, Psicología Jurídica y Doctorado en Derecho.

SINOPSIS TÉCNICA

El proyecto tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosociales que enfrentan los servidores públicos administrativos y del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario- INPEC- de Colombia, utilizando un diseño de investigación de métodos mixtos enmarcado en el modelo paralelo convergente (Amaya Nassar, 2021). Este enfoque metodológico permite integrar herramientas cuantitativas y cualitativas de manera independiente pero concurrente, con el fin de obtener una comprensión integral del fenómeno estudiado.



La muestra total del proyecto fue de **10.153**, equivalente al **60%** del total de los servidores públicos del INPEC que, para noviembre de 2024 era de **17.129**. La muestra total, es producto de la suma de los participantes en cada uno de los cuestionarios, grupos focales y aplicación de baterías de riesgo psicosocial.

En el cuestionario diseñado por la Escuela Penitenciaria Nacional y la Universidad de Oslo para servidores del cuerpo de custodia y vigilancia, en el marco de la alianza estratégica para la investigación científica y académica, la cual tiene como objetivo “evaluar las condiciones de trabajo de los servidores penitenciarios del INPEC e identificar los principales desafíos que requieren abordados para aumentar su calidad de vida”, participaron entre el 18 de septiembre y el 31 de octubre de 2024 un total de **2.576 servidores del Cuerpo de Custodia y vigilancia**. Por otro lado, en la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial a **servidores públicos Administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC**, aplicadas por los contratistas JLT - INDIVIDUAL SAS, MERCER MARSH, HSEQ HIGIENISTAS CONSULTORES SAS, INDIVIDUAL SAS, PSICOPROYECTOS SAS, participaron un total de **7.121** en los años **2019, 2021, 2022, 2023 y 2024** de las diferentes regionales y Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional -ERON- del INPEC, distribuidos así: **a) Año 2019: 1.609 funcionarios**, entre los cuáles se cuentan **766 mujeres y 843 hombres** de los ERON de Bucaramanga, Girón, Espinal, Guaduas, Valledupar, Cúmbita, Pereira, Barranquilla, Bogotá y de la Dirección de la Regional Viejo Caldas; **b) Año 2021: 518 funcionarios**, entre los cuáles se cuentan **165 mujeres y 353 hombres** de la Dirección General del INPEC, del CERVI y de los ERON de Pasto y Bogotá; **c) Año 2022: 1.088 funcionarios**, entre los cuáles se cuentan **266 mujeres y 822 hombres** de los ERON de Ibagué, Cúcuta, Medellín, Florencia, Neiva, Bello; **d) Año 2023: 1.213 funcionarios**, entre los cuáles se cuentan **460 mujeres y 753 hombres** de la Dirección General del INPEC, de la Dirección de la Regional Central, de la Dirección Escuela de Formación y de los ERON de Garzón, Tunja, Tuluá, Cartagena, Calarcá y Armenia; **e) Año 2024: 2.693 funcionarios**, entre los cuáles se cuentan **1.691 mujeres y 1.002 hombres** de las direcciones de la Regional Occidente, Regional Norte, Regional Viejo Caldas, Regional Oriente, Regional Noroeste y de los ERON de El Barne, Popayán, Cali, Jamundí, Barranquilla, Pereira, Ibagué, Itagüí, Valledupar, Bucaramanga y Cúcuta. Finalmente, se adiciona a la muestra los **456** participantes del **72 grupos** focales realizados en el



año 2024 por el INPEC en la Dirección General, en la Dirección Escuela de Formación, en el CERVI y en los ERON de Calarcá, Bogotá, Armenia, Tuluá, Tunja, Garzón, Cartagena. **Al realizar el cálculo del Tamaño de Muestra = $Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$, se consideró un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 5%, aplicado a una población total de 17,129 personas. Como resultado, se determinó que una muestra significativa requiere al menos 642 individuos.**

A continuación, se describe de manera detallada los análisis mixtos efectuados:

- 1. Análisis Cuantitativo:** Se analizaron los resultados de la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial aplicadas a servidores públicos del INPEC por los contratistas JLT - INDIVIDUAL SAS, MERCER MARSH, HSEQ HIGIENISTAS CONSULTORES SAS, INDIVIDUAL SAS, PSICOPROYECTOS SAS de las diferentes regionales del país así: a) 13 informes de resultados del año 2019; b) 5 informes de resultados del año 2021; c) 8 informes de resultados del año 2022; d) 12 informes de resultados del año 2023; e) 23 informes de resultados del año 2024. Es importante mencionar que, las guías aplicadas son instrumentos de análisis de riesgo psicosocial que están validadas internacionalmente para medir variables como el estrés laboral, el burnout y el bienestar psicológico. Estos resultados fueron procesados mediante el software especializado JASP, que facilitó un análisis estadístico robusto, identificando correlaciones significativas y tendencias clave en los datos, especialmente en lo relacionado con el estrés laboral.
- 2. Análisis Cualitativo:** Se analizaron 72 informes de las entrevistas semiestructuradas, los grupos focales y el análisis psicosociales de puestos de trabajo sobre riesgo psicosocial aplicadas a un total de **456** servidores públicos del INPEC de las diferentes regionales del país en el marco de una investigación acción participativa ejecutada en el año 2024, a través de recursos de reinversión con ARL Positiva a través de su proveedor psicosocial Individual SAS. El análisis cualitativo de estos resultados, lo realizamos a través del software Atlas.ti, lo que permitió profundizar en las percepciones y narrativas de los participantes. Otro aspecto positivo de este enfoque cualitativo consistió en la exploración de las experiencias individuales de los sujetos



participantes, proporcionando una visión rica y detallada sobre los riesgos psicosociales a los que se encuentren expuestos estos servidores públicos, de la cual se obtuvo un total de **739** citas relevantes, es decir, fragmentos de texto seleccionados por su importancia en el estudio. A estas citas se les asignaron 15 códigos, que funcionan como etiquetas o palabras clave para organizar y dar significado al contenido. Además, se elaboraron 15 memos, que son notas o comentarios reflexivos utilizados para profundizar o ampliar la información sobre los códigos y citas. Finalmente, se establecieron dos redes entre categorías, las cuales representan las conexiones visuales o relaciones entre los códigos, permitiendo comprender mejor cómo se vinculan entre sí dentro del análisis.

- 3. Análisis Mixto:** La integración de los resultados cualitativos y cuantitativos se llevó a cabo bajo los principios del diseño paralelo convergente. Según Amaya Nassar (2021), este modelo asegura que ambos tipos de datos sean analizados simultáneamente, pero de manera independiente, para luego ser triangulados en una interpretación integral. Este proceso fue fundamental para responder a las preguntas clave y formular conclusiones basadas en la teoría identificada durante el análisis documental.
- 4.** Así mismo se realizó un análisis de contenido a la normatividad nacional e internacional, jurisprudencia nacional y literatura nacional e internacional sobre salud mental y física de los trabajadores en el contexto penitenciario, para la cual se tuvo una base de 36 artículos publicados en revistas indexadas, de los cuales el 80,5% están escritos en el idioma inglés y 19,5% en español, evidenciando una mayoría con un enfoque de literatura internacional en revistas ubicadas en los siguientes cuartiles:



Cuartil	Porcentaje	Nivel
Q1	45.7	Alto
Q3	31.4	Medio-Bajo
Q2	17.1	Medio-Alto
Q4	5.7	Bajo

5. Para el estudio de los riesgos físicos se analizaron 1573 Decisiones Médico-Laborales (DML) de los servidores públicos del INPEC que se encuentran activas en la actualidad, entre los años 2019 (31 DML), 2020 (279 DML), 2021 (163 DML), 2022 (75 DML), 2023 (126 DML) y 2024 (862 DML); las incapacidades de estos servidores entre los años 2022 y 2024 (36 DML), con 568 DML ya vencidas entre 2020 a 2024 y los resultados de la encuesta de morbilidad sentida osteomuscular aplicada a dichos servidores 2010 - , 2012 - 2, 2013 - 2 ,2014 - 2, 2015 - 3, 2016 - 4, 2017 - 12, 2018 - 10, 2019 - 31, 2020- 279, 2021- 163, 2022- 75, 2023-126, 2024- 862
6. El enfoque epistemológico del realismo crítico nos permitió justificar la integración metodológica para la validez y la reproducibilidad del estudio. Este enfoque epistemológico reconoce la existencia de una realidad objetiva, independiente de las percepciones individuales, pero enfatiza que los fenómenos sociales están profundamente influenciados por las estructuras subyacentes y las interacciones humanas



CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Cumplimiento de los objetivos generales

RESULTADO OBTENIDO		% de cumplimiento:	100 %
OBJETIVO GENERAL:	ANEXO SOPORTE DEL DESARROLLO Y OBTENCIÓN DE RESULTADOS	DIFICULTADES	OBSERVACIONES
<p>Analizar los factores a los que están expuestos los servidores públicos administrativos (con y sin contacto con personas privadas de la libertad) y los servidores públicos del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC que afecten significativamente su salud física, mental y social en condiciones de bienestar, disminuyendo significativamente su expectativa de vida.</p>	<p>Se identificaron las principales fuentes de estrés laboral y sus efectos en la salud física, mental y psicosocial de los trabajadores del INPEC, con énfasis en la sobrecarga laboral, relaciones interpersonales y demandas emocionales. Se evidenció que hasta el 65.4% del personal del Cuerpo de custodia y vigilancia y el 29.5% del personal administrativo enfrentan riesgos significativos de salud y pérdida de años de vida, no se identificaron diferencias significativas en las características de los dos grupos de acuerdo con el análisis de Anova.</p> <p>Análisis documental de 36 artículos en revistas indexadas, evaluación cuantitativa y cualitativa de los factores de riesgo, análisis mixto integrador de resultados y correlaciones relevantes ($R = 0.340$ para estrés y carga mental). Diagrama de co-</p>	<p>Limitaciones en la recolección de datos debido a la falta de participación de algunos trabajadores y restricciones logísticas de acuerdo con algunas baterías de riesgo psicosocial, aun así, esta muestra es significativa de la población total.</p> <p>Bajo número de fuentes normativas que regulan específicamente las prestaciones económicas que se deriven de la exposición a altos riesgos del personal del INPEC.</p>	<p>Se recomienda implementar programas integrales de apoyo psicológico, mejorar las condiciones laborales y promover políticas de liderazgo efectivo para reducir el impacto negativo en la salud de los trabajadores. También se identificó la necesidad de intervenciones específicas para cada grupo laboral (administrativos y cuerpo de custodia y vigilancia).</p> <p>Se hace necesario generar un procedimiento que permita establecer la ruta para calificar el origen de las patologías que presenten los servidores públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Administrativos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario</p>



	<p>ocurrencia con énfasis en el impacto a la salud.</p> <p>Análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal relacionado con la exposición a altos riesgos de los trabajadores administrativos y cuerpo de custodia y su protección en el Sistema Integral de seguridad social.</p> <p>Análisis de las Decisiones Médico-Laborales (DML) de los servidores públicos del INPEC entre los años 2019, 2021, 2022, 2023 y 2024, las incapacidades de estos servidores entre los años 2022 y 2024 y los resultados de la encuesta de morbilidad sentida osteomuscular aplicada a dichos servidores, lo que permitió identificar los riesgos físicos relacionados con patologías infeccioso, metabólico y mental.</p>		<p>y en los que se sospeche que el nexo de causalidad pudiese ser laboral, sino en aquellos con incapacidades prolongadas en los que se presuma, de acuerdo con las proyecciones que, pueden generar un porcentaje igual o superior al 50%.</p>
--	---	--	---

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

RESULTADO OBTENIDO			% de cumplimiento:	100%
OBJETIVO ESPECÍFICO:	PRODUCTO (si aplica)	ANEXO SOPORTE DEL DESARROLLO Y	OBSERVACIONES	



		OBTENCIÓN DE RESULTADOS	
Realizar una revisión bibliográfica nacional e internacional de investigaciones relacionadas con el objeto de la investigación.	<p>Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura nacional e internacional en revistas indexadas, Q1 al Q4, bases de datos científicas y documentos oficiales. Se seleccionaron 36 fuentes relevantes que abordan los riesgos psicosociales en contextos laborales, incluyendo estudios enfocados en personal penitenciario y análisis organizacionales, tanto en la guardia como administrativos.</p> <p>Se incluyó una categorización de los 36 estudios revisados, identificando enfoques específicos sobre carga laboral, burnout y estrategias internacionales de mitigación en personal penitenciario en contextos similares.</p> <p>Se realizó un normograma con la finalidad de identificar el estado de las normas nacionales e internacionales frente a los profesionales administrativos y la guardia en los contextos penitenciarios y carcelarios</p> <p>Se incluyó un análisis documental y jurisprudencial que permitió identificar normativas relevantes en actividades de alto riesgo laboral, destacando su impacto en la expectativa de vida saludable.</p>	<p>Excel con el análisis documental realizado</p> <p>Informe consolidado con referencias nacionales e internacionales, categorizado por temáticas relevantes (salud, alto riesgo y pensiones).</p> <p>Así mismo, se elaboraron siete matrices sobre los temas que se enlistan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión bibliográfica normativa internacional, 2. Revisión bibliográfica normativa a Nivel Nacional, 3. Revisión Bibliográfica comparada, 4. Revisión bibliográfica jurídica sobre conceptos y circulares. 5. Revisión bibliográfica Jurisprudencial emitida por el Consejo de Estado, 6. Revisión Bibliográfica Jurisprudencial de la Corte 	<p>La revisión permitió identificar vacíos en la literatura relacionados con estrategias específicas para mitigar el estrés en personal penitenciario en Colombia, lo que subraya la importancia de este proyecto, a su vez permite analizar las variables de análisis frente a los riesgos de los servidores públicos del cuerpo de custodia y vigilancia y administrativos del INPEC.</p> <p>La revisión de la normatividad resalta la importancia de una perspectiva integradora entre salud ocupacional y jurisprudencia para establecer nexos causales en riesgos laborales específicos.</p>



		Constitucional, 7. Revisión Bibliográfica Jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia. 8. Normograma	
Efectuar una revisión documental, estadística, sociodemográfica y epidemiológica desde el año 2019, de datos, procesos y procedimientos	<p>Se realizó una revisión exhaustiva de datos estadísticos, documentos oficiales y reportes epidemiológicos desde 2019, 2021, 2022, 2023 y 2024, centrados en el personal administrativo y de custodia del INPEC mediante el programa especializado Atlas ti. Se identificaron indicadores clave relacionados con salud mental, condiciones laborales y distribución demográfica del personal.</p> <p>Se identificaron tendencias en salud mental que conectan directamente con el entorno penitenciario colombiano, destacando impactos en personal con menor nivel educativo y condiciones laborales inadecuadas,</p> <p>Se analizaron las condiciones nutricionales y metabólicas del personal penitenciario, evidenciando correlaciones entre patrones dietarios, turnos laborales y patologías metabólicas como diabetes y obesidad.</p>	<p>Informe consolidado con gráficas, análisis estadísticos y resúmenes sociodemográficos del personal penitenciario.</p> <p>Análisis adicional de impacto nutricional en personal penitenciario, incluyendo alteraciones en glicemia, calidad del sueño y factores de riesgo cardiovascular.</p>	<p>La revisión permitió establecer tendencias de estrés laboral y afectaciones a la salud en trabajadores penitenciarios, sirviendo de base para las recomendaciones del proyecto.</p> <p>Se sugiere implementar programas de nutrición adaptados al entorno penitenciario para mejorar la salud del personal y reducir patologías prevenibles.</p>
Analizar los resultados de la aplicación de las guías para el análisis psicosocial, conforme al numeral 2 del	Se analizaron los resultados de la aplicación de las guías definidas en la resolución 2764 de 2022 para realizar el análisis psicosocial del personal administrativo y del cuerpo de custodia	Informe técnico con resultados detallados de la aplicación de las guías y	Los resultados de las guías proporcionaron un marco estructurado para evaluar los factores psicosociales, aunque



<p>artículo 4 de la resolución 2764 de 2022, a servidores públicos del INPEC en los años 2019, 2021, 2022, 2023 y 2024.</p>	<p>y vigilancia del INPEC en los años 2019, 2021, 2022, 2023 y 2024, abarcando factores de estrés, carga laboral y salud emocional. Este análisis permitió identificar riesgos específicos y segmentar las poblaciones afectadas según los lineamientos establecidos.</p> <p>Los análisis con las guías permitieron detectar que las servidoras del cuerpo de custodia y vigilancia femeninas enfrentan factores de riesgo adicionales relacionados con el doble rol laboral y familiar.</p> <p>Las resultados de las guías revelaron un alto impacto del estrés en patologías respiratorias (bronquitis crónica y tuberculosis), destacando que estas condiciones afectan especialmente a trabajadores en contacto cercano con reclusos.</p>	<p>recomendaciones para mitigar los riesgos psicosociales.</p> <p>Análisis médico de los resultados de la batería de los resultados psicosociales.</p> <p>Informe técnico con propuestas de intervención para reducir el impacto del estrés en patologías respiratorias.</p>	<p>se sugiere actualizarlas para incluir criterios adaptados a las particularidades del sistema penitenciario.</p> <p>Las guías deben ser complementadas con medidas de monitoreo continuo en salud ocupacional respiratoria y psicosocial, considerando condiciones específicas del entorno carcelario.</p>
<p>Realizar el análisis documental, procedimental, estadístico, epidemiológico y sociodemográfico relacionado con la exposición a factores de riesgo ocupacional que afectan la expectativa de vida en condiciones de bienestar, la salud física, mental y social de los funcionarios</p>	<p>Se completó un análisis integral utilizando datos estadísticos y epidemiológicos de los años 2019, 2021, 2022, 2023 y 2024 identificando factores clave como la sobrecarga laboral, el estrés crónico y las deficientes condiciones de trabajo que impactan negativamente la expectativa de vida de los funcionarios. Los resultados revelan que el personal penitenciario enfrenta un riesgo elevado de pérdida de años de vida debido a los altos niveles de exposición a situaciones de riesgo.</p>	<p>Informe analítico que incluye gráficos, correlaciones estadísticas y un análisis detallado de los factores de riesgo ocupacional por tipo de funcionario.</p>	<p>Se recomienda implementar un programa de intervención en salud ocupacional específico para los servidores públicos penitenciarios, con énfasis en estrategias de manejo del estrés y mejoras en las condiciones laborales.</p>



administrativos y del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC.	El análisis epidemiológico permitió establecer un promedio de 1.4-2.7 años de pérdida de vida en trabajadores penitenciarios por exposición a estrés crónico y falta de apoyo organizacional.		
Diseñar y aplicar los instrumentos de recolección de información y análisis.	Se diseñaron matrices para el análisis documental, normativo y estadístico. Estos instrumentos permitieron realizar el análisis de la información clave sobre los factores de riesgo psicosocial y de salud física, lo que permitió realizar un análisis profundo y estructurado. Se incluyeron matrices de análisis elaboradas con el software Atlas.ti, destacando patrones repetitivos en las narrativas sobre estrés laboral y conflictos interpersonales.	Documento con los instrumentos utilizados y las respuestas recopiladas anexo. Incluye matriz de análisis en Atlas.ti y JASP.	
Generar un informe técnico de resultados, principales hallazgos y recomendaciones	Se generó un informe técnico detallado que incluye resultados analíticos, correlaciones estadísticas y hallazgos cualitativos. El informe también presenta recomendaciones específicas para mejorar las condiciones laborales y de salud del personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC. Se integraron recomendaciones adicionales para crear un sistema de monitoreo continuo de riesgos psicosociales, basado en indicadores clave diseñados a partir de los resultados del análisis mixto.	Informe técnico anexo, junto con gráficos y tablas que resumen los resultados principales. Documentos técnicos y matrices gráficas que respaldan las recomendaciones finales sobre mejoras organizacionales y de salud ocupacional	Se destaca la importancia de implementar sistemas de monitoreo continuo para riesgos psicosociales y ocupacionales.



	Se presentaron hallazgos adicionales sobre el impacto de los turnos prolongados en patologías respiratorias y metabólicas, resaltando la necesidad de programas preventivos y de monitoreo de riesgos psicosociales.		
--	--	--	--

DESCRIPCIÓN DE OTROS RESULTADOS OBTENIDOS

OTROS RESULTADOS	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO OBTENIDO	ANEXO SOPORTE
Desarrollo de un modelo conceptual para análisis psicosocial en contextos penitenciarios.	100%	Se diseñó un marco teórico que integra los factores de riesgo psicosocial, médicos y legales incluyendo carga laboral, relaciones interpersonales, salud emocional, riesgos físicos, epidemiológicos y legales.	Documento técnico que describe el modelo conceptual.
Identificación de subgrupos en mayor riesgo de impacto psicosocial, incluyendo los guardias con menor nivel educativo (técnico incompleto o bachillerato).	100%	Informe adicional sobre impactos en salud física en personal penitenciario.	Documento técnico que describe el modelo conceptual.



Identificación de enfermedades prevalentes relacionadas con estrés laboral, destacando el aumento de patologías respiratorias (bronquitis crónica y tuberculosis) en contextos de alta exposición.	100%	Se diseñó un marco teórico que integra factores de riesgo psicosocial, médicos y legales, considerando aspectos como carga laboral, relaciones interpersonales, salud emocional, riesgos físicos, epidemiológicos y legales en el entorno penitenciario.	Documento técnico que describe el modelo conceptual.
Análisis de normativas laborales aplicadas a actividades de alto riesgo.	100%	Se identificaron vacíos en la aplicación del Decreto 2090 de 2003 y normativas asociadas, resaltando la necesidad de unificar normativas existentes y establecer metodologías para la identificación y mitigación de riesgos.	Matriz de Excel con el análisis y conclusiones

RESULTADOS ADICIONALES

DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO ADICIONAL	ANEXO SOPORTE
1. Identificación de subgrupos en mayor riesgo de impacto psicosocial, incluyendo los guardias con menor nivel educativo (técnico incompleto o bachillerato).	Documento de análisis estadístico de niveles de riesgo.



2. Estimación preliminar de pérdida de años de vida debido a la exposición prolongada a condiciones de estrés laboral y factores psicosociales, en promedio entre 1.4-2.7 años.	Informe de correlaciones y resultados epidemiológicos.
Análisis de normativas laborales aplicadas a actividades de alto riesgo.	Se identificaron vacíos en la aplicación del Decreto 2090 de 2003 y normativas asociadas, resaltando la necesidad de unificar normativas existentes y establecer metodologías para la identificación y mitigación de riesgos.

CUMPLIMIENTO DE LA METODOLOGÍA

En la presente investigación se realizó un diseño paralelo convergente de estructura QUAN + CUAL, usando herramientas cuantitativas y cualitativas de manera concurrente, mediante programas especializados JASP (cuantitativo) y Atlas TI (Cualitativo). Adicionalmente está sustentado epistemológicamente desde el enfoque del realismo crítico (Amaya-Nassar, 2021). Este enfoque epistemológico reconoce la existencia de una realidad objetiva, independiente de las percepciones individuales, pero enfatiza que los fenómenos sociales están profundamente influenciados por las estructuras subyacentes y las interacciones humanas. En el contexto del INPEC, el realismo crítico permite analizar no sólo los factores físicos y psicológicos que afectan a los servidores, sino también las dinámicas sociales y organizacionales que puede propiciar condiciones laborales adversas. Al combinar datos empíricos de encuestas y baterías psicosociales con narrativas cualitativas, se logra una visión más integral, identificando patrones causales y proponiendo soluciones que trascienden la simple descripción, al enfocarse en transformar las estructuras que generan dichos riesgos. Este paradigma, por tanto, respalda la aplicación de estrategias interdisciplinarias y contextualizadas, fundamentales para el diseño de políticas laborales efectivas y sostenibles. De igual forma, los requerimientos de replicación estipulados por Klein (2014) y Chin (2014), y los estándares de análisis contextual



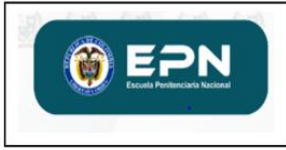
(Baum, 2005; APA, 2014; Morrison, 2015). En este orden de ideas, la metodología llevada a cabo tiene en cuenta el concepto de replicación de la información.

“Es un diseño de los métodos mixtos de investigación que corresponde a la implementación concurrente de métodos cuantitativos y cualitativos de análisis para responder una misma pregunta y objetivos de investigación. La obtención de información se realiza durante la misma fase en un proceso de investigación, de manera que, en el mismo momento de recolección de información se hace la obtención de datos cuantitativos y cualitativos, permitiendo así que se puedan obtener resultados individuales entre estos sin que ninguno influya directamente sobre el otro. Así, la recogida de información cualitativa no se ve influenciada por los resultados de los métodos cuantitativos, y de la misma forma en el sentido contrario. Esto implica que, a diferencia de otros diseños mixtos, no hay un orden específico entre las herramientas, y donde los resultados de unas herramientas no influyen directamente; los resultados cuantitativos no determinan los medios cualitativos aplicar o viceversa, sino se gestionan de manera independiente para luego realizar un proceso de triangulación” (Creswell & Plano-Clark, 2011” citado por Amaya 2021 p.43).

Tipo de Estudio

Se realizó una revisión rápida sobre el contexto penitenciario y carcelario en Colombia y en otros países del mundo con el objetivo de identificar las características teóricas y prácticas de este contexto. En este sentido, Grant & Booth (2009) definen la revisión rápida como:

Una concesión no deseada a la necesidad de decisiones basadas en evidencia dentro de un marco de tiempo de los responsables de la formulación de políticas, han ganado recientemente legitimidad en forma de evidencia rápida Evaluaciones.



Este método es ahora propuesto por el sitio web de investigación social del gobierno como medio de proporcionar una 'evaluación de lo que ya está conocido sobre un problema de política o práctica, mediante el uso de métodos de revisión sistemática para buscar y críticamente evaluar la investigación existente (p.100)

Recolección de Datos

Los artículos empleados en esta revisión fueron obtenidos de las bases de datos Scopus y Web of Science. Los términos de búsqueda incluyeron vocablos tanto en idioma inglés como traducciones al español, identificados a partir del Diccionario de Psicología de la APA y combinados a través de los operadores booleanos OR y AND. Entre los principales términos incluidos se resaltan:

1. Operador OR (O) excluyente entre categorías:

- a. (“riesgo laboral” OR “riesgos ocupacionales” OR “peligros laborales”) AND (“cuerpo penitenciario” OR “guardianes de prisiones” OR “personal carcelario” OR “administrativos carcelarios”)
- b. (“salud mental” OR “estrés laboral” OR “burnout” OR “ansiedad laboral”) AND (“guardianes de prisión” OR “personal administrativo carcelario”)
- c. (“seguridad en prisiones” OR “accidentes laborales en cárceles”) AND (“guardines penitenciarios” OR “empleados administrativos de prisiones”)

2. Operador AND (Y) incluyente entre categorías para precisar resultados:

- a. (“condiciones laborales” AND “guardianes penitenciarios”) AND (“prevención de riesgos” AND “cárceles”)
- b. (“estrategias de seguridad” AND “personal carcelario”) AND (“bienestar laboral” AND “riesgos físicos y psicológicos”)
- c. (“impacto psicosocial” AND “trabajo en prisiones”) AND (“guardianes de prisiones” AND “condiciones laborales adversas”)



3. Operador OR to broaden results:

- a. (“occupational risk” OR “workplace hazards” OR “job risks”) AND (“prison guards” OR “penitentiary staff” OR “correctional officers” OR “administrative prison personnel”)
- b. (“mental health” OR “job stress” OR “burnout” OR “work-related anxiety”) AND (“correctional officers” OR “prison administrative staff”)
- c. (“prison security” OR “workplace accidents in prisons”) AND (“penitentiary officers” OR “administrative employees in prisons”)

4. Operador AND to narrow results:

- a. (“working conditions” AND “prison guards”) AND (“risk prevention” AND “penitentiary institutions”)
- b. (“safety strategies” AND “penitentiary personnel”) AND (“workplace well-being” AND “physical and psychological risks”)
- c. (“psychosocial impact” AND “prison work”) AND (“penitentiary officers” AND “adverse working conditions”)

5. Estrategia combinada incluyente y excluyente por categorías:

- a. (“riesgo psicosocial” OR “estrés laboral”) AND (“guardas penitenciarios” OR “personal administrativo carcelario”) AND (“prevención de riesgos” OR “estrategias laborales”)
- b. (“psychosocial risk” OR “occupational stress”) AND (“correctional officers” OR “prison administrative staff”) AND (“risk prevention” OR “workplace strategies”)

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis descriptivo mediante el software especializado JASP (2024).

Criterios de Inclusión



Los criterios de inclusión contemplados en la fueron: (a) revistas indexadas (b) artículos de investigación empírica, teóricos, de reflexión, metaanálisis, revisiones sistemáticas cualitativas o cuantitativas, que aborden la relación con el trabajo en el contexto penitenciario. En relación con los artículos de investigación empírica, de metaanálisis y de revisiones sistemáticas, se enfatizaron los posibles vínculos existentes entre el estrés y la disminución de riesgo de vida, utilizando una ventana de tiempo de 10 años con el fin de evidenciar posibles necesidades y cambios

Criterios de exclusión

Se excluyeron las fuentes correspondientes a ensayos, reseñas de libros, conferencias, tesis y trabajos de grado.

Protocolo de Selección y Categorización de las Fuentes

Se utilizó una base de datos documental para registrar la información acerca de: (a) Referencia APA, (b) Título del artículo: (c) Idioma (d) Nombre de la revista: (e) Quartil SJR (f) Índice de impacto de la revista (SCOPUS-SJR) (g) Resumen (h) Palabras clave (i) Edad de los participantes (j) Sexo de los participantes (k) Cargo de los participantes (l) Riesgos identificados y definición (m) Instrumentos o técnicas de evaluación y medición (n) Observaciones (o) Principales hallazgos.

Categorías conceptuales

1. Factores de riesgo físico



- 1.1. Condiciones laborales relacionadas con exposición a riesgos físicos en ambientes penitenciarios (p. ej., ergonomía, peligros químicos o biológicos, accidentes laborales).
2. Factores de riesgo psicológico
 - 2.1. Trastornos relacionados con el estrés laboral, síndrome de burnout, trastornos del sueño y estrés postraumático, con especial atención al suicidio.
3. Factores de riesgo social
 - 3.1. Impacto del entorno social y laboral en las relaciones personales, dinámicas grupales y bienestar social.
4. Salud mental y bienestar ocupacional
 - 4.1. Estudios sobre la expectativa de vida saludable vinculada a condiciones de trabajo.
5. Normatividad y políticas públicas
 - 5.1. Documentos sobre normativas laborales y marcos legales aplicables
6. Afectación y riesgo de la salud ocupacional penitenciaria por cultura de la violencia y criminalidad
 - 6.1. Factores culturales y sociales que fomentan la normalización de la violencia en contextos penitenciarios.
 - 6.2. Influencia de las organizaciones criminales en la vida penitenciaria y en la seguridad de los funcionarios.

El procedimiento para la aplicación de la metodología fue así:

1. Análisis documental a partir de una matriz de análisis documental desde la perspectiva médica y psicológica de posibles riesgos y afectaciones, creación del normograma y análisis de normatividad nacional e internacional a partir de los criterios de inclusión y exclusión propuestos.
2. Análisis cuantitativo mediante el programa JASP de las variables de riesgo psicosocial a partir de las baterías de riesgo psicosocial.



3. Análisis cualitativo mediante el programa Atlas ti de las variables de riesgo psicosocial a partir de las baterías de riesgo psicosocial.
4. Análisis mixto y triangulación de la información de los resultados psicológicos, médicos y legales.
5. Análisis interdisciplinario de los resultados obtenidos por los diferentes profesionales.
6. Conclusiones.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN A LA FECHA, DIFICULTADES Y PLAN DE CONTINGENCIA

ACTIVIDADES	OBJETIVO RELACIONADO	FECHA DE EJECUCIÓN	CAMBIOS SOLICITADOS APROBADOS MINICIENCIAS (si aplica)	Y POR	PLAN DE CONTINGENCIA (si aplica)
Socialización del proyecto de investigación	Presentación del proyecto y objetivos a las partes interesadas.	Noviembre 2024	N/A		Se realizaron sesiones virtuales y presenciales para garantizar cobertura total.
Revisión bibliográfica nacional e internacional relacionada con el objeto del contrato.	Identificar antecedentes y marcos teóricos relevantes.	Noviembre 2024	N/A		Extensión de plazos en caso de dificultad para acceder a bases de datos específicas.
Recolección y análisis de archivos e información suministrada por el INPEC.	Obtener información estadística, documental y procedimental para el análisis.	Noviembre 2024- diciembre 2024	N/A		Identificar si existe la necesidad de ampliar la información del INPEC desde el 2019



Diseño y aplicación de instrumentos.	Generar herramientas específicas para la recolección de datos.	Diciembre 2024	N/A	Utilizar herramientas como JASP y Atlas ti
Elaboración de informe de resultados y productos	Documentar los hallazgos y generar recomendaciones técnicas.	Diciembre 2024	N/A	Incorporación de observaciones de expertos para ajustes finales.
Socialización de resultados	Presentar los hallazgos y recomendaciones a las partes interesadas.	Diciembre 2024	N/A	Ampliar las sesiones de socialización en caso de requerimientos adicionales.

PROYECCIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS FRENTE A LOS IMPACTOS REGISTRADOS EN EL PROYECTO/PROGRAMA (SI APLICA)

TIPO DE IMPACTO	DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO	PROYECCIÓN DEL IMPACTO
-----------------	-------------------------	------------------------



Impacto en la salud mental y física	<p>Se identificó la necesidad de reducción del estrés laboral y disminución de los riesgos psicosociales en personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC.</p> <p>Se identificaron altas tasas de enfermedades crónicas (respiratorias, cardiovasculares y metabólicas) directamente relacionadas con estrés laboral prolongado, turnos nocturnos y falta de acceso a programas preventivos. Desde el enfoque legal, se observó la necesidad de regulación específica sobre horarios laborales y acceso a tratamientos.</p>	<p>Implementación de programas de intervención psicosocial enfocados en manejo del estrés y promoción de bienestar emocional</p> <p>Implementación de programas de intervención psicosocial que incluyan atención médica preventiva y monitoreo de salud, amparados en normativas de riesgos laborales específicos.</p>
Impacto organizacional	<p>Se requieren mejoras en la gestión de liderazgo y en las relaciones interpersonales dentro de los entornos penitenciarios.</p> <p>La gestión inadecuada del liderazgo y las relaciones laborales impactan directamente en la productividad y salud emocional del personal penitenciario. Desde el marco legal, esto vulnera derechos laborales fundamentales sobre condiciones de trabajo dignas.</p>	<p>Creación de políticas organizacionales más inclusivas y desarrollo de capacitaciones en liderazgo efectivo.</p> <p>Reformulación de políticas organizacionales bajo el principio de equidad y mejora en la gestión administrativa, con base en lo estipulado en la Ley 1562 de 2012 sobre riesgos laborales.</p>
Impacto en políticas públicas	<p>Generación de información clave para diseñar estrategias gubernamentales dirigidas a la mejora de condiciones laborales en el sistema penitenciario.</p> <p>La ausencia de regulaciones claras sobre actividades de alto riesgo en el sistema penitenciario dificulta la implementación de</p>	<p>Adopción de recomendaciones en políticas laborales específicas para personal penitenciario a nivel nacional.</p> <p>Creación de una política pública nacional adaptada al contexto penitenciario, con medidas específicas</p>



	programas de protección. Se destaca el vacío en la aplicación integral del Decreto 2090 de 2003.	para la reducción del estrés laboral y compensaciones para actividades peligrosas.
Impacto en la expectativa de vida	<p>Existe una posible pérdida de años de vida en administrativos y personal del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, a partir de su nivel educativo y nivel de estrés laboral.</p> <p>Reducción de la pérdida de años de vida atribuibles a factores ocupacionales adversos mediante cambios en las condiciones laborales.</p> <p>Se identificó una disminución promedio de entre 1.4 y 2.7 años en la expectativa de vida del INPEC debido a la falta de intervención oportuna en factores ocupacionales críticos, como exposición prolongada al estrés y enfermedades transmisibles.</p>	<p>Incremento en la calidad de vida, a partir de la implementación de cambios organizacionales.</p> <p>Incremento en la expectativa de vida y bienestar mediante la adopción de sistemas de monitoreo continuo de riesgos ocupacionales, basados en normativas nacionales e internacionales.</p>

ASPECTOS FINANCIEROS

El proyecto utilizó los recursos asignados de forma adecuada, sin exceder los presupuestos planificados. Los dos (2) directores del proyecto- Arias y Cuartas, quienes son servidores públicos de la Escuela Penitenciaria Nacional e investigadores del grupo de investigación Derecho, Criminología y Sociedad, participaron en el proyecto en modalidad ***ad honorem***. Los cuatro (4) investigadores: Acevedo, Quiroz, Vargas y Quintero participaron en el proyecto como ***contratistas***.



DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

Los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo evidenciaron una compleja interacción entre los factores organizacionales, psicosociales y contextuales que afectan el bienestar de los servidores públicos administrativos y del cuerpo de custodia y vigilancia en los entornos penitenciarios. **Desde las perspectivas cuantitativa y cualitativa se destacan múltiples dimensiones críticas para comprender cómo el entorno laboral incide en la salud mental y física, y en el desempeño de estos trabajadores, normalmente asociados al estrés en el contexto laboral, falta de recompensa, poca interacción social, altas demandas emocionales y mentales para ejercer sus funciones.**

A continuación, se expone la distribución de los análisis realizados de las Baterías de Riesgo Psicosocial del INPEC entre los años 2019, 2021, 2022, 2023 y 2024:

Cargos	Número de participantes Batería de Riesgo Psicosocial	Porcentaje de participantes de la Batería de Riesgo Psicosocial	Total de servidores públicos del INPEC	Porcentaje de evaluados vs total de funcionarios del INPEC
Administrativos	2551	35,82%	2683	95%
Cuerpo de Custodia y Vigilancia	4670	64,18%	14.446	32%
Total	7121	100%	17.129	42%

Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la Batería de Riesgo Psicosocial



Al realizar el cálculo del Tamaño de Muestra = $Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$, se consideró un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 5%, aplicado a una población total de 17,129 personas. Como resultado, se determinó que una muestra significativa requiere al menos 642 individuos. Este tamaño de muestra cumple con los criterios necesarios para garantizar la validez y significancia estadística del análisis de los resultados obtenidos, por lo cual ambos análisis realizados tanto a los Administrativos y al Cuerpo de Custodia y Vigilancia pueden generalizarse al total, por ello se tendrá en cuenta en los porcentajes el total de servidores públicos y el riesgo alto y muy alto que estos pueden llegar a tener.

Relación entre estrés y demandas laborales

El análisis cuantitativo reveló que las demandas de carga mental y el estrés presentan una correlación positiva significativa ($R = 0.340$, $p = 0.014$)⁷, indicando que, a mayor carga mental, mayores niveles de estrés en el personal. Este hallazgo concuerda con estudios previos que asocian el estrés laboral con el agotamiento emocional y la baja realización personal (Álvarez-Cabrera et al., 2020). El personal administrativo, al enfrentarse a procesos burocráticos extensos y a la gestión de recursos insuficientes, experimenta niveles de estrés similares a los del personal del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, quienes lidian con el contacto directo y, frecuentemente, violento con los reclusos, a continuación a partir de la batería de riesgo psicosocial se especifican las medias de los rangos Altos y muy altos de riesgo en: Demandas emocionales, Demandas de Carga Mental, Recompensas, Reconocimiento y Compensación, Relaciones Interpersonales y Estrés, en las cuales solo dos categorías se encuentran menos del 50% de la población evaluada, a continuación se identifica el porcentaje y número de personas afectadas por los diferentes riesgos identificados:

Cargo	Demandas Emocionales	Demandas Emocionales	Demandas de Carga mental	Demandas de Carga mental	Recompensa	Recompensa	Reconocimiento y Compensación	Reconocimiento y Compensación	Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	Estrés	Estrés

⁷ Correlación $R = \text{Cov}(X, Y) / (\sigma_x \times \sigma_y)$



Administrativo	60.45	1.622	39.86	1.069	50.09	1.344	55.1	1.478	38.1	1.022	64.13	1.721
Cuerpo de Custodia y Vigilancia	84.75	12.243	41.61	6.011	45.29	6.543	45.53	6.577	58.53	8.455	60.31	8.710

Fuente: Elaboración propia a partir de la batería de riesgo psicosocial y riesgos identificados por cargos

En el cuadro presentado se evalúa el riesgo psicosocial en dos grupos de trabajadores: el personal administrativo y el cuerpo de custodia y vigilancia. Para cada categoría analizada, se identifican el porcentaje de personas en riesgo y el número absoluto de trabajadores afectados.

En el personal administrativo, se observa que el 60,45% de los trabajadores están en riesgo por demandas emocionales, lo que equivale a 1.622 personas. En cuanto a las demandas de carga mental, el 39,86% se encuentra en riesgo, afectando a 1.069 trabajadores. En la categoría de recompensa, el 50,09% de los empleados están en riesgo, representando a 1.344 personas. En relación con el reconocimiento y la compensación, el 55,1% de los trabajadores están en riesgo, lo que equivale a 1.478 personas. Por otro lado, en las relaciones interpersonales, el 38,1% del personal administrativo está en riesgo, afectando a 1.022 personas. Finalmente, en la categoría de estrés, el 64,13% de los trabajadores están en riesgo, lo que representa un total de 1.721 personas.

En el caso del cuerpo de custodia y vigilancia, los resultados muestran niveles de riesgo más elevados en casi todas las categorías. El 84,75% de los trabajadores están en riesgo por demandas emocionales. En cuanto a las demandas de carga mental, el 41,61% se encuentra en riesgo, afectando a 6.011 trabajadores. En la categoría de recompensa, el 45,29% de los empleados están en riesgo, lo que corresponde a 6.543 personas. Respecto al reconocimiento y la compensación, el 45,53% de los trabajadores están en riesgo, impactando a 6.577 personas. En términos de relaciones interpersonales, el 58,53% de este grupo está en riesgo, lo que



equivale a 8.455 personas. Por último, en la categoría de estrés, el 60,31% de los trabajadores están en riesgo, lo que representa un total de 8.710 personas.

Desde un enfoque cualitativo, las entrevistas realizadas enfatizan que las demandas emocionales —derivadas de la tensión constante en la interacción con personas privadas de la libertad y compañeros— son un detonante significativo del estrés. Este aspecto se agrava en contextos donde el apoyo organizacional es percibido como insuficiente, una condición reflejada en la baja correlación entre estrés y reconocimiento institucional ($R = 0.396$, $p = 0.004$)⁸.

Impacto de las condiciones organizacionales

La revisión también resalta que las relaciones interpersonales tienen un impacto significativo en la percepción de bienestar. Las diferencias estadísticamente significativas en las relaciones interpersonales entre el personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC (D de Cohen = 1.662, $p < 0.001$)⁹ reflejan tensiones jerárquicas y operativas inherentes a estos roles. Según los hallazgos de Rania et al. (2020), un entorno organizacional disfuncional puede amplificar estas tensiones, fomentando un clima laboral adverso que afecta tanto la moral como la productividad.

El análisis cualitativo subraya que la percepción de inequidad en la asignación de tareas y la falta de reconocimiento agravan el desgaste emocional. Estas dinámicas son particularmente visibles en el personal del cuerpo de custodia y vigilancia, quienes enfrentan condiciones físicas y emocionales más exigentes, como largas jornadas y recursos limitados para manejar situaciones de alta presión.

Síndrome de Burnout y sus implicaciones

⁸ Correlación $R = \text{Cov}(X, Y) / (\sigma_x \times \sigma_y)$

⁹ D de Cohen $D = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) / SD_p$



El síndrome de burnout emerge como una de las consecuencias más relevantes del ambiente laboral penitenciario, con tasas de agotamiento emocional que oscilan entre el 37.9% y el 79.1% en los estudios revisados (Harizanova & Stoyanova, 2020). El análisis de regresión indica que las demandas de carga mental son un predictor significativo del estrés ($B = 0.517$, $p = 0.026$)¹⁰, lo que refuerza la necesidad de estrategias organizacionales para mitigar estos efectos. Estudios como el de Lambert et al. (2024) sugieren que intervenciones centradas en el equilibrio trabajo-familia y el fortalecimiento de la comunicación organizacional podrían reducir el impacto del estrés en los trabajadores penitenciarios.

Diferencias entre los servidores públicos administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia

Aunque no se identificaron diferencias estadísticamente significativas en los niveles generales de estrés entre los servidores públicos del cuerpo de custodia y vigilancia y el personal administrativo ($p=0.281$)¹¹, ambos grupos enfrentan retos distintivos en su entorno laboral. El personal administrativo lidia principalmente con desafíos relacionados con la burocracia, la presión de la toma de decisiones y la gestión de procesos administrativos complejos y la carga psicológica que ésta supone por la posibilidad de un error que dificulte el normal funcionamiento de la Institución. En contraste, el cuerpo de custodia y vigilancia enfrenta riesgos físicos y emocionales asociados al contacto directo con las personas privadas de la libertad y las situaciones de seguridad. A pesar de estas diferencias en las fuentes de estrés, el análisis sugiere que la intensidad percibida del estrés es similar en ambos grupos, lo que resalta la importancia de implementar estrategias de manejo del estrés adaptadas a las particularidades de cada función. Esto coincide con los hallazgos de Braz-Pauli et al. (2022), quienes subrayan cómo el tipo de exposición laboral condiciona las experiencias de estrés y agotamiento.

Recomendaciones e implicaciones

¹⁰ Regresión Lineal $B = \text{Cov}(X, Y) / \text{Var}(X)$

¹¹ Fórmula del Anova: $F = \text{MS Entre} / \text{MS Dentro}$



Los hallazgos sugieren que las intervenciones deben ser específicas para cada grupo laboral. En el caso del personal administrativo se recomienda fortalecer la capacitación en manejo del estrés y establecer sistemas de recompensas que reconozcan su labor. Para la guardia, es esencial implementar programas de apoyo emocional y psicológico, además de mejorar las condiciones físicas y de seguridad en los centros penitenciarios. Asimismo, fomentar un ambiente organizacional positivo podría reducir significativamente las tensiones interpersonales, como lo plantean Forsyth et al. (2022).

Análisis integral con la encuesta específica al personal del cuerpo de custodia y vigilancia diseñada y aplicada por Escuela Penitenciaria Nacional y la Universidad de Oslo en el marco de la alianza estratégica para la investigación científica y académica.

El presente informe presenta un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos mediante la encuesta diseñada y aplicada por Escuela Penitenciaria Nacional y la Universidad de Oslo para servidores del cuerpo de custodia y vigilancia, en el marco de la alianza estratégica para la investigación científica y académica, la cual se creó para evaluar las percepciones, condiciones laborales y factores psicosociales que influyen en los servidores públicos del INPEC. Este instrumento se aplicó en varias sedes del INPEC y logró recolectar información de una muestra significativa de **2,576** servidores del cuerpo de custodia y vigilancia. La encuesta tuvo como objetivo principal identificar riesgos psicosociales y analizar las percepciones institucionales de los participantes.

Los diferentes reactivos incluyen preguntas cerradas y abiertas, estructuradas en seis secciones clave que abordaron temas de información demográfica y laboral, percepción de condiciones laborales, riesgos psicosociales, programas institucionales, relaciones interpersonales y liderazgo, así como sugerencias y percepciones generales. Este cuestionario, que requería un tiempo promedio de 25 a 30 minutos para su diligenciamiento, combinó datos cuantitativos y cualitativos con el propósito de proporcionar una visión integral de las problemáticas laborales del INPEC.



De los 2,576 encuestados, el 81.9% se identificaron como hombres, el 17.9% como mujeres y menos del 0.1% reportaron otros géneros o no respondieron. En cuanto a su estado civil, los participantes en unión libre o casados reportaron mayor estabilidad emocional comparados con aquellos solteros, quienes indicaron mayores niveles de carga emocional. Asimismo, varios servidores expresaron la necesidad de que los procesos de ascenso reconozcan explícitamente los niveles educativos alcanzados, especialmente en quienes cuentan con formación profesional.

Respecto a los programas institucionales, los resultados revelaron que solo el 49.7% de los encuestados participaron en programas de recreación, cultura y deporte ofrecidos por el INPEC, mientras que el 50.3% indicó no haber tenido acceso a estos beneficios. En el ámbito educativo, apenas el 27.5% mencionó haber recibido algún tipo de apoyo desde su ingreso al INPEC, evidenciando brechas significativas en el fomento del desarrollo profesional.

El análisis detallado del impacto a la salud demostró que el estrés laboral y la carga emocional son los principales factores que afectan la salud física y mental de los servidores públicos. Entre las enfermedades más reportadas destacan trastornos relacionados con el sueño y problemas metabólicos como obesidad y diabetes. Por otro lado, más del 50% de los encuestados señaló que la carga laboral interfiere negativamente con su balance vida-trabajo lo cual podría representar aproximadamente 8,565 servidores públicos, lo que se suma a las quejas sobre jornadas extendidas y falta de descansos adecuados. En cuanto a las relaciones interpersonales y el liderazgo, se identificaron tensiones derivadas de problemas de comunicación y liderazgo ineficaz, lo que resalta la importancia de implementar capacitaciones específicas para mejorar la gestión y la dinámica laboral.

La encuesta de la Escuela Penitenciaria Nacional y la Universidad complementa hallazgos previos al resaltar el impacto del entorno organizacional en el bienestar emocional de los servidores, la necesidad de políticas más inclusivas, y un soporte tangible en áreas clave como la recreación, salud y educación existiendo en especial ciertas áreas de mejoras en términos de apoyo institucional y condiciones laborales.



Las condiciones laborales y su impacto en el bienestar emocional: Frente al análisis integral de los documentos y los resultados de la encuesta frente al estrés laboral y el síndrome de burnout, se identificó que estos son consecuencias prevalentes entre los servidores del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC. Según Maslach y Leiter (2016), el agotamiento emocional y la despersonalización están directamente relacionados con demandas laborales excesivas y falta de apoyo organizacional. Este fenómeno es reforzado por los hallazgos del cuestionario aplicado por la Escuela Penitenciaria Nacional y la Universidad de Oslo en el año 2024, donde más del 50% aproximadamente un total de 8,565 servidores podrían presentar sintomatología asociada al estrés por la insuficiencia de recursos y personal como factores críticos para su desempeño. La falta de espacios adecuados y la sobrecarga laboral generan altos niveles de estrés, afectando tanto su bienestar físico como mental, lo cual se identifica como un riesgo específico del contexto Penitenciario y Carcelario en Colombia, afectando directamente a los administrativos y la guardia.

Factores de riesgo organizacionales y personales: El análisis factorial confirmatorio del Maslach Burnout Inventory, adaptado para el contexto penitenciario reveló que las condiciones de hacinamiento, la violencia institucional y los turnos prolongados son factores determinantes en el deterioro de la salud mental de los funcionarios (Álvarez-Cabrera et al. 2020). Además, se pueden analizar los siguientes porcentajes y número de participantes por factores estresores, teniendo en cuenta los resultados se tiene la proyección de servidores del CCV en riesgo por categorías:

Aspecto Analizado	Porcentaje (%) Encuesta EPN- UdeOslo	Número de Participantes Encuesta EPN-UdeOslo	Total, de servidores del INPEC (CCV)
Sobrecarga laboral afecta balance vida-trabajo	54.3	1399	7.844
Falta de apoyo educativo desde el ingreso al INPEC	72.5	1868	10.473



Turnos extensos y falta de descanso adecuado	50.0	1288	7.223
Trastornos del sueño reportados	35.0	902	5.056
Enfermedades metabólicas (obesidad o diabetes)	21.7	559	3.135
Síntomas relacionados con burnout	37.9	976	5.475
Percepción negativa del liderazgo	42.8	1103	6.183
Tensiones laborales interpersonales	31.2	804	4.507
Personal de custodia y vigilancia altamente afectado	65.4	1685	9.448
Servidores con menor nivel educativo afectados	29.4	757	4.247

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta de la Escuela Penitenciaria Nacional y Universidad de Oslo

El análisis de la encuesta de la Escuela Penitenciaria Nacional y Universidad de Oslo revela a su vez, importantes factores de riesgo asociados con la insatisfacción laboral en los servidores encuestados. Un 55% de los participantes indicó que “siempre” han pensado en cambiar de oficio, destacando una preocupante tendencia entre los rangos inferiores, como Dragoneante o Distinguido, quienes además presentan un mayor porcentaje de búsqueda activa de empleo. Asimismo, la presión familiar se reporta como alta, con un promedio de 4.5 sobre 5, y está fuertemente correlacionada con la necesidad de empleo (correlación > 0.8), lo que refleja un impacto significativo de factores externos en su estabilidad laboral. Adicionalmente, las mujeres mostraron una mayor inclinación hacia la insatisfacción laboral



y deseos de cambio de oficio en comparación con los hombres. Estos factores negativos señalan una vulnerabilidad generalizada en los rangos inferiores y entre mujeres, resaltando la urgencia de intervenir con estrategias específicas para mitigar los riesgos y mejorar la calidad de vida laboral.

El 87% de los profesionales encuestados aproximadamente 6,196 en la batería de riesgo psicosocial y que podrían representar del total aproximadamente 14,446 servidores del total del personal del INPEC reportaron estrés laboral alto o muy alto, lo cual se correlaciona con resultados de la encuesta de la Escuela Penitenciaria Nacional y la Universidad de Oslo de probabilidades de desarrollar burnout (OR = 8.21, CI = 5.45–11.74)¹²,.

Desde una perspectiva contextual, autores como Rodríguez, N., & Waggoner, K. (2023) sugieren que el hacinamiento carcelario no solo incrementa el estrés laboral, sino que también amplifica el riesgo de incidentes violentos, lo cual fue confirmado por los resultados cualitativos donde se destacan casos de agresión hacia los funcionarios.

Impacto del entorno laboral y social: la encuesta de la Escuela Penitenciaria Nacional y la Universidad de Oslo resalta la percepción negativa del trabajo penitenciario por parte de la sociedad. Esto está alineado con las observaciones de Foucault (1975) en Bracco, L., Váldez, et al, (2018), quienes argumentan que las instituciones de confinamiento no solo separan materialmente, sino también simbólicamente, reforzando estigmas que afectan la moral de los trabajadores. Este rechazo social identificado en el 43% de los servidores de la encuesta de la Escuela Penitenciaria Nacional y la Universidad de Oslo aproximadamente 3,062 y 7,366 del total de servidores de los casos, se vincula con sentimientos de desvalorización y aislamiento, exacerbando la vulnerabilidad psicológica de los servidores del cuerpo de custodia y vigilancia.

Integración documental y nexos causales

¹² Formula de Odds Ratio (OR) = 8.21 (IC 95%: 5.45–11.74)



El modelo de estrés-trabajo-burnout-depresión validado en los datos demuestra que el conflicto trabajo-familia actúa como mediador entre el estrés laboral y la depresión, confirmando la bidireccionalidad de estos fenómenos (Álvarez-Cabrera, et al, (2020). *Además, los datos cuantitativos indican que el género femenino es más susceptible al estrés laboral, lo que coincide con estudios previos sobre desigualdad de género en entornos de alta presión.*

El análisis integrado de los documentos cuestionarios del INPEC, revisión documental y análisis cuantitativo evidencia un fuerte vínculo entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico del personal penitenciario, destacando cómo factores cuantitativos y cualitativos contribuyen al desarrollo de riesgos psicosociales. En el análisis cuantitativo, se resalta que las demandas de carga mental y emocional son un factor determinante en el aumento de los niveles de estrés, correlación que se ve reforzada por los datos de la revisión documental ($R = 0.340$, $p = 0.014$)¹³. Este hallazgo es respaldado cualitativamente por la encuesta, donde un número significativo de participantes manifiesta sentimientos de desánimo y sobrecarga en el contexto laboral penitenciario, lo que subraya la conexión directa entre las demandas del entorno y los efectos emocionales en los trabajadores.

Desde una perspectiva cualitativa, los datos del cuestionario complementan los hallazgos del análisis cuantitativo al revelar que la falta de recursos básicos, como herramientas de seguridad y espacios ergonómicos, exacerba el agotamiento emocional y el síndrome de burnout, que afecta hasta el 79.1% del personal, aproximadamente 13,554 servidores públicos. Este escenario es confirmado por el análisis documental, donde las demandas emocionales presentan un promedio más alto que otras variables relacionadas con el estrés (Media = 72.605 frente a 62.227)¹⁴. Este desbalance refleja cómo la insuficiencia de recursos materiales y apoyo emocional se convierte en un factor crítico en la percepción de agotamiento y estrés, elementos que requieren atención inmediata para mitigar sus consecuencias.

¹³Fórmula de correlación lineal $r = \frac{\sum((X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y}))}{\sqrt{(\sum(X_i - \bar{X})^2 * \sum(Y_i - \bar{Y})^2)}}$

¹⁴ Diferencia de Medias: $\Delta M = \bar{X}_1 - \bar{X}_2$



Finalmente, el impacto de las dinámicas interpersonales y la percepción de reconocimiento institucional conecta los datos cuantitativos y cualitativos de manera significativa. Mientras que el análisis cualitativo evidencia una correlación moderada entre el estrés y la percepción de recompensa ($R = 0.383$, $p = 0.005$)¹⁵, el cuestionario resalta tensiones entre colegas y líderes como una de las principales fuentes de insatisfacción. Estas tensiones, según el análisis documental, amplifican el aislamiento social y deterioran el clima organizacional, creando un círculo vicioso donde la falta de reconocimiento y apoyo refuerzan los efectos adversos de las condiciones laborales. Este nexo causal evidencia la necesidad de un enfoque integral que aborde tanto las condiciones organizacionales como las dinámicas interpersonales para mejorar el bienestar del personal penitenciario.

Actualmente, se registran 36 funcionarios con recomendaciones vigentes desde 2010 y 1,536 desde 2019. Más del 50% de estas recomendaciones están asociadas a trastornos musculoesqueléticos y afecciones de la esfera mental. Tanto en las recomendaciones vigentes entre 2010 y 2018 como en las generadas entre 2019 y 2024, es crucial establecer un procedimiento claro para abordar estas situaciones. Esto incluye definir acciones como la reubicación laboral o la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), con el objetivo de evitar la perpetuación de dichas restricciones y mejorar las condiciones de los funcionarios afectados.

Riesgo a la vida

El estrés generado por condiciones laborales perjudiciales puede reducir significativamente la esperanza de vida, especialmente en grupos demográficos con menor nivel educativo. Según Gol, Pfeffer y Zenios (2015), la exposición a factores como inseguridad laboral, largas horas de trabajo y bajo control laboral contribuye a una pérdida de entre 1.4 y 2.77 años de vida en individuos con menor nivel educativo, en comparación con 0.31 a 1.02 años en personas con mayor nivel educativo. Estas diferencias explican entre el 10 % y el 38 % de la

¹⁵ Fórmula de correlación lineal $r = \frac{\sum((X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y}))}{\sqrt{(\sum(X_i - \bar{X})^2 * \sum(Y_i - \bar{Y})^2)}}$



desigualdad en la esperanza de vida entre distintos grupos educativos, en la distribución del INPEC del 2024, de la batería de riesgo psicosocial se identificó que para el 2024.

Nivel educativo	Administrativos %	Administrativos #	Cuerpo de Custodia y Vigilancia %	Cuerpo de Custodia y Vigilancia #	Pérdida de años de vida
Bachillerato	5	134	29,4	4,247	1.4 y 2.77
Técnico/Tecnológico Incompleto	3,7	99	5,1	737	1.4 y 2.77
Técnico/Tecnológico Completo	18,7	502	27,7	4,000	1.4 y 2.77
Profesional Incompleto	2,0	54	3,3	477	1.4 y 2.77
Profesional Completo	32,5	872	24,5	3,538	0.31 a 1.02
Carrera Militar / Policía	0,2	5	0,8	116	0.31 a 1.02
Postgrado Incompleto	4,1	110	1,7	246	0.31 a 1.02
Postgrado Completo	33,8	907	7,5	1,084	0.31 a 1.02
Total	100	2683	100	14446	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la batería de riesgo psicosocial 2024

El análisis de la tabla anterior refleja importantes diferencias en el nivel educativo entre los sectores administrativos y el cuerpo de custodia y vigilancia, así como sus implicaciones en términos de pérdida de años de vida. El 29.4% del personal del cuerpo de custodia y vigilancia cuenta únicamente con bachillerato (4,247 individuos), seguido por un 27.7% con formación técnica o tecnológica completa (4,000 individuos). Estos grupos, con niveles educativos más bajos, presentan las mayores pérdidas de años de vida, estimadas entre 1.4



y 2.77 años. Por otro lado, los niveles educativos superiores, como formación profesional completa y posgrado, están poco representados en este sector, con sólo el 24.5% y el 7.5%, respectivamente. En contraste, el sector administrativo tiene una mayor proporción de personal con educación avanzada, destacando que el 33.8% cuenta con posgrado completo (907 individuos) y el 32.5% con formación profesional completa (872 individuos), lo que se traduce en una pérdida de años de vida significativamente menor, entre 0.31 y 1.02 años.

Es preciso mencionar que, se identificó que el 29,5% (791) de administrativos y el 65,4% (9,448) de servidores del cuerpo de custodia y vigilancia se encuentran en riesgo de perder entre 1,4 y 2,77 de años de vida por el ejercicio de su labor versus el 70,5% (1,892) de administrativos y el 34,6% (4,998) de servidores del cuerpo de custodia y vigilancia de la que tienen una probabilidad de perder entre el 0,31 y el 1,02 de años de vida por sus funciones.

Los hallazgos coinciden con el metaanálisis de Kivimäki et al. (2012), que establece que la alta tensión laboral aumenta en un 23 % el riesgo de enfermedades cardiovasculares, las cuales son una de las principales causas de muerte prematura. Este vínculo entre el estrés laboral y la salud cardiovascular subraya la importancia de abordar las condiciones laborales para mitigar riesgos significativos de mortalidad.

Adicionalmente, los datos cualitativos obtenidos en el análisis de la batería de riesgo psicosocial entre los años 2019, 2021, 2022, 2023 y 2024 muestran que el personal penitenciario percibe una falta de apoyo organizacional y un ambiente laboral hostil, factores que exacerbaban el agotamiento emocional y el aislamiento. Estos aspectos psicológicos se alinean con el informe conjunto de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (2021), que indica que trabajar más de 55 horas semanales incrementa en un 35 % el riesgo de accidente cerebrovascular y en un 17 % el de enfermedades cardíacas. Estas cifras reflejan cómo las demandas laborales excesivas y la falta de espacios para la recuperación adecuada afectan tanto la salud física como mental de los trabajadores, reforzando la necesidad de políticas para limitar las largas jornadas laborales y mejorar las condiciones laborales.



Finalmente, los efectos del estrés laboral se extienden incluso después de los períodos de descanso. Según Sonnentag y Kühnel (2016), las vacaciones proporcionan un alivio temporal del agotamiento, pero sus efectos beneficiosos desaparecen entre dos y cuatro semanas después de regresar al trabajo. Esto subraya la importancia de estrategias sostenibles que integren la recuperación continua dentro del entorno laboral. Las experiencias reportadas por el personal penitenciario, combinadas con estos hallazgos, enfatizan la urgencia de implementar intervenciones organizacionales que prioricen tanto el bienestar emocional como físico para mitigar el impacto acumulativo del estrés laboral en la calidad y duración de vida.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Análisis por categorías

Se realizó un análisis cualitativo de las baterías de riesgo psicosocial aplicadas al personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC mediante el programa o software especializado Atlas ti, donde se analizaron un total de se obtuvo un total de 739 citas relevantes, es decir, fragmentos de texto seleccionados por su importancia en el estudio. A estas citas se les asignaron 15 códigos, que funcionan como etiquetas o palabras clave para organizar y dar significado al contenido. Además, se elaboraron 15 memos, que son notas o comentarios reflexivos utilizados para profundizar o ampliar la información sobre los códigos y citas. Finalmente, se establecieron dos redes entre categorías, las cuales representan las conexiones visuales o relaciones entre los códigos, permitiendo comprender mejor cómo se vinculan entre sí dentro del análisis.

CATEGORÍA		RESULTADO
Balance	Vida-	El trabajo en cárceles presenta altos niveles de estrés debido a la falta de recursos, la presión por responder rápidamente a situaciones y la carga emocional. Los líderes enfrentan desafíos adicionales como la escasez de
Trabajo		



	recursos y la gestión del personal. Los guardianes de prisión carecen de formación adecuada, enfrentan turnos nocturnos y falta de pausas, lo que afecta su bienestar físico y emocional. Los funcionarios de custodia enfrentan agotamiento físico y mental debido a largos turnos, la necesidad de ocultar emociones y la falta de recursos. Los empleados administrativos extienden su jornada laboral, llevando trabajo a casa, lo que afecta su desconexión y seguridad laboral.
Carga Laboral	Los trabajadores se enfrentan a condiciones laborales demandantes, estrés, agotamiento y riesgos para la salud en entornos como cárceles. Falta de recursos, presión por plazos y ritmo acelerado de trabajo contribuyen al agotamiento mental y físico. Se necesita mejorar la comunicación, apoyo y condiciones laborales para mitigar el impacto negativo en los empleados.
Condiciones ambientales	Los empleados de las cárceles enfrentan riesgos laborales, estrés y falta de recursos que afectan su bienestar. Necesitan capacitación actualizada y mejoras en las condiciones laborales para reducir la carga física y mental, disminuir el riesgo de accidentes y mejorar la comunicación en el ambiente laboral.
Desarrollo profesional	Los empleados necesitan más capacitación, retroalimentación clara y condiciones laborales adecuadas para mejorar su desempeño y bienestar en el trabajo. La falta de apoyo, carga laboral alta y desafíos en la comunicación afectan la productividad y la salud mental de los empleados. Se requiere una atención urgente a estos problemas para crear un ambiente laboral más positivo y efectivo.
Estabilidad emocional	Preocupación por accidentes laborales, estrés debido a constantes cambios de jefe, exposición a demandas emocionales, riesgos laborales, falta de apoyo emocional, sobrecarga laboral y necesidad de mejorar condiciones y apoyo emocional para garantizar bienestar de los empleados. Se destaca la importancia de la comunicación clara y estructurada en un entorno laboral desafiante.
Factores organizacionales	La evaluación y retroalimentación inadecuada, la falta de comunicación clara, la alta carga laboral, la falta de recursos y la exposición a situaciones de riesgo son problemas recurrentes que afectan la moral y el desempeño de los empleados en un entorno laboral tenso y estresante. La falta de apoyo, la falta de reconocimiento y la falta de oportunidades de desarrollo contribuyen al agotamiento y afectan la salud física y mental de los trabajadores. Los problemas de comunicación, la falta de claridad en roles y responsabilidades, la falta de participación en decisiones y la falta de apoyo emocional también generan desafíos en el ambiente laboral.
Gestión del liderazgo	Los trabajadores enfrentan problemas como falta de capacitación, comunicación deficiente, estrés laboral y riesgos ambientales. Mejorar la comunicación, el apoyo social y la gestión de recursos es clave para mejorar el ambiente laboral. Se mencionan desafíos en liderazgo, mantenimiento y evaluación del desempeño. La falta de retroalimentación y entrenamiento afecta la productividad. Problemas de salud mental y estrés son comunes



	debido a la falta de apoyo emocional y cambios constantes. Mejorar la retroalimentación, comunicación y capacitación es necesario para optimizar el rendimiento del equipo y el bienestar laboral.
Impacto a la salud	<p>Los empleados experimentan consecuencias físicas y emocionales por trabajar sin descanso, recibiendo retroalimentación desigual y enfrentando situaciones estresantes. La falta de comunicación, estrés laboral y entrenamiento insuficiente afectan el desempeño y bienestar de los empleados. La insatisfacción se ve agravada por cambios no gestionados, falta de retroalimentación y capacitación, impactando en la motivación y desarrollo profesional. Se destaca la necesidad de apoyo, comunicación efectiva y un ambiente laboral saludable.</p> <p>El entorno laboral presenta desafíos como falta de personal, condiciones adversas, demandas constantes, problemas de comunicación y liderazgo, afectando la salud mental y bienestar emocional de los trabajadores. Hay alta demanda de concentración, exposición a situaciones de riesgo y altos niveles de estrés. Es crucial mejorar las condiciones físicas, apoyo entre colegas y comunicación para garantizar un ambiente laboral más saludable y productivo.</p> <p>Los empleados enfrentan estrés, fatiga y desgaste en entornos laborales con falta de comunicación efectiva, apoyo emocional y capacitación adecuada. La sobrecarga de trabajo, falta de recursos y condiciones laborales inadecuadas contribuyen al deterioro del bienestar físico y emocional. Se necesita mejorar la gestión del tiempo, la calidad del ambiente laboral y el apoyo entre colegas para evitar el agotamiento y mejorar la salud mental de los trabajadores.</p>
Integración empleados	Muchos empleados enfrentan altos niveles de estrés en el trabajo debido a problemas de supervisión, gestión de tareas confidenciales, falta de comunicación, insuficiente formación y falta de apoyo emocional. Se requiere mayor atención a la satisfacción y bienestar de los empleados, así como mejorar la eficiencia en la comunicación y gestión de tareas para crear un ambiente laboral más favorable. Los trabajadores enfrentan dificultades laborales, presión por cumplir plazos y falta de claridad en roles, entre otros desafíos. Se necesita capacitación constante, liderazgo adecuado y reconocimiento para mejorar el desempeño y bienestar de los empleados.
Precisión visual y manual	La exposición laboral en un entorno que combina funciones manuales y visuales, con ruido constante, es exigente tanto física como mentalmente. El tiempo de exposición a tareas visuales demandantes es alto, lo que aumenta el desgaste visual de los empleados y la presión por cometer errores. La necesidad de precisión y la supervisión constante generan estrés y fatiga visual. La falta de descanso y la gestión emocional añaden presión. La iluminación inadecuada afecta la concentración. La gestión de datos confidenciales incrementa la demanda de atención. La presencia de lámparas fundidas empeora la fatiga visual. En resumen, estas condiciones laborales generan un entorno estresante y agotador, especialmente en cuanto a la carga visual y la presión por precisión y supervisión constantes, así como por la iluminación inadecuada.



Relaciones interpersonales	Las personas ocultan emociones, problemas de comunicación y falta de apoyo afectan relaciones laborales, la exposición a estrés varía entre empleados. La comunicación y retroalimentación ineficientes generan tensiones. Necesidad de interacción clara, toma de decisiones asertiva y manejo del estrés. Faltan liderazgo efectivo y apoyo emocional. Exposición prolongada a situaciones adversas, falta de reconocimiento y sobrecarga laboral afectan el bienestar. Estrés, agotamiento y falta de reconocimiento influyen en la motivación y la salud mental.
Resistencia al cambio	En resumen, los empleados se sienten altamente responsables por los resultados laborales, enfrentan condiciones incómodas y estresantes, falta de evaluaciones de desempeño, cambios frecuentes de liderazgo y falta de capacitación eficaz. La comunicación inadecuada y la falta de apoyo entre compañeros contribuyen a la insatisfacción laboral. Se evidencia exposición a situaciones de estrés, falta de organización y apoyo, impacto emocional elevado, y limitaciones en el desarrollo profesional. Se necesita mejorar la orientación, entrenamiento, reconocimiento y el sentido de pertenencia en la organización, así como la gestión y condiciones laborales en general.
Salud física	El tiempo de exposición a condiciones laborales desfavorables varía entre los entrevistados, con problemas como olores desagradables, jornadas laborales prolongadas sin compensación, exposición al frío, estrés, riesgos estructurales, higiene y mantenimiento deficientes, filtros de agua, exposición a enfermedades y falta de ventilación adecuada, entre otros. Esta exposición prolongada afecta la salud física y emocional de los empleados, generando estrés, desgaste emocional y físico. Se destaca la importancia de abordar estos problemas para mejorar el bienestar laboral.
Supresión emocional	La asignación de tareas no coincide con las calificaciones, generando frustración. Los empleados enfrentan emociones negativas de clientes, falta de iluminación adecuada, y un ritmo estresante. La falta de apoyo de la administración, sobrecarga laboral, y falta de control generan estrés. El trabajo en equipo es funcional pero la falta de intervención del líder dificulta procesos. La exposición a situaciones desfavorables varía. La falta de pausas aumenta el estrés y trabajar horas extras sin compensación es común. Hay esfuerzo visual alto y la evaluación de desempeño es percibida como subjetiva. La comunicación entre jefe y colaboradores es respetuosa, pero hay conflictos entre compañeros. El impacto emocional es alto, la capacitación virtual limita la interacción y la falta de inducción dificulta la integración de nuevos empleados. El esfuerzo físico, ruido, control emocional y prolongación de horarios son desafíos. Los empleados deben ocultar emociones y la evaluación de desempeño es inadecuada. Mejorar actitudes y toma de decisiones es crucial. Mobiliario en mal estado y falta de coordinación son problemas recurrentes. Situaciones traumáticas y estrés emocional son constantes. Las interacciones con clientes negativos generan agotamiento emocional. Responsabilidades altas, falta de capacitación y líderes conflictivos afectan el rendimiento. Cambios constantes y falta de retroalimentación adecuada. Sobrecarga laboral,



	falta de pausas y cambios en roles generan estrés. Exposición a situaciones estresantes. Desconexión laboral limitada, jornadas extendidas y riesgo de errores. Falta de retroalimentación y apoyo afectan el crecimiento profesional. Problemas en comunicación y comprensión de objetivos laborales, falta de empatía entre compañeros.
Vida laboral	Los trabajadores en este entorno laboral sufren de falta de ventilación, lo que prolonga la exposición al calor. Esto afecta la eficiencia en el trabajo y puede causar incomodidad y agotamiento. También hay problemas de ineficiencia debido a espacios reducidos y obstrucciones.

Análisis cualitativo por categorías.

	Balance Vida-... 104	Carga Laboral 300	Condiciones... 179	Desarrollo Pr... 206	Estabilidad E... 154	Factores Orga... 215	Gestión de Lí... 247	Impacto en la... 501	Integración d... 76	Precisión Visu... 8	Relaciones Int... 256	Resistencia al... 119	Salud Física 15	Supresión Em... 63	Vida Laboral 3
Balance Vida-Trabajo 104		81	43	23	30	30	45	94	10	1	35	14	3	10	
Carga Laboral 300	81		91	69	84	93	110	244	26	6	86	45	9	24	3
Condiciones Ambient... 179	43	91		30	33	29	57	149	27	6	38	29	11	13	2
Desarrollo Profesional 206	23	69	30		28	71	95	150	35	3	92	36	2	23	1
Estabilidad Emocional 154	30	84	33	28		28	54	111	9	1	49	14	1	12	
Factores Organizacio... 215	30	93	29	71	28		90	150	23	1	83	35		16	
Gestión de Liderazgo 247	45	110	57	95	54	90		177	45	2	111	58	3	29	
Impacto en la Salud 501	94	244	149	150	111	150	177		61	7	176	95	15	55	3
Integración de Emple... 76	10	26	27	35	9	23	45	61		5	13	44	4	19	2
Precisión Visual y Ma... 8	1	6	6	3	1	1	2	7	5		2	1	1	2	
Relaciones Intersperso... 256	35	86	38	92	49	83	111	176	13	2		20		17	
Resistencia al Cambio 119	14	45	29	36	14	35	58	95	44	1	20		6	32	1
Salud Física 15	3	9	11	2	1		3	15	4	1		6		5	2
Supresión Emociones... 63	10	24	13	23	12	16	29	55	19	2	17	32	5		1
Vida Laboral 3		3	2	1				3	2			1	2	1	

La presente tabla utiliza un esquema de colores para facilitar la interpretación de los datos, destacando la intensidad o frecuencia de los valores en cada categoría. Los **colores más oscuros, como el verde intenso y el azul**, representan los valores más altos registrados,



señalando las áreas donde los factores tienen un impacto o incidencia significativa. Por ejemplo, el “Impacto en la Salud” y la “Carga Laboral” aparecen destacados en varias categorías debido a su alta frecuencia, lo que refleja su relevancia como factores de riesgo o prioridad.

Por otro lado, los colores **intermedios, como el verde claro, indican valores moderados**, que, aunque no son los más altos, mantienen una incidencia importante. Estas áreas, como “Gestión de Liderazgo” y “Factores Organizacionales”, permiten observar tendencias relevantes que podrían requerir atención adicional.

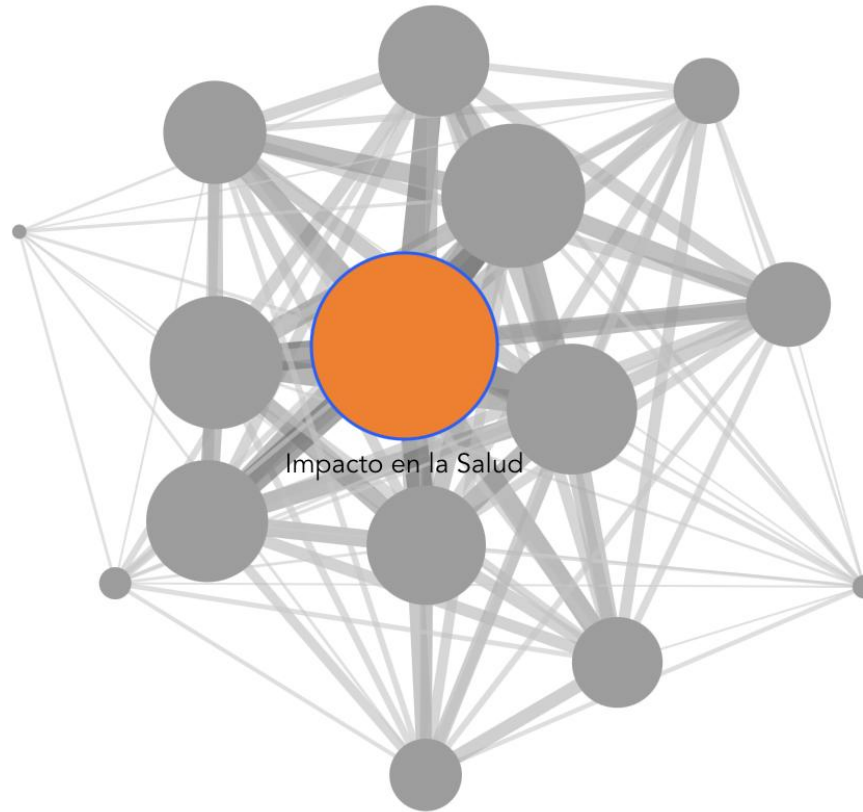
Finalmente, los colores **más claros, como el amarillo pálido, representan los valores más bajos registrados**, mostrando factores con menor incidencia o relevancia, como “Salud Física” y “Precisión Visual y Manual”. Estos colores permiten identificar áreas de menor prioridad o con menos frecuencia de ocurrencia.

Al realizar un análisis de coocurrencia de las variables logramos identificar lo siguiente:

1. Impacto en la Salud (501 coocurrencias totales)
 - a. Este código tiene la mayor cantidad de coocurrencias, lo que indica que el impacto en la salud está estrechamente relacionado con múltiples categorías como carga laboral (244 coocurrencias), relaciones interpersonales (176) y gestión de liderazgo (177). Esto sugiere que la combinación de factores organizacionales y personales influye significativamente en la salud física y emocional de los empleados, especialmente en entornos laborales penitenciarios.
2. Carga Laboral (300 coocurrencias totales)
 - a. Las altas coocurrencias con el impacto en la salud (244) y la gestión de liderazgo (110) reflejan que una carga laboral excesiva no solo afecta directamente el bienestar de los empleados, sino que también se ve exacerbada por una gestión ineficiente. La relación con factores organizacionales (94) evidencia cómo la planificación deficiente contribuye a este problema.
3. Relaciones Interpersonales (256 coocurrencias totales)



- a. Las interacciones laborales están significativamente conectadas con la estabilidad emocional (92) y la gestión de liderazgo (83). Esto indica que los problemas en las relaciones laborales, como la falta de apoyo y conflictos interpersonales, son un factor determinante en la percepción del estrés y el agotamiento emocional.
4. Gestión de Liderazgo (247 coocurrencias totales)
 - a. Este código muestra una fuerte interrelación con el impacto en la salud (177) y los factores organizacionales (90). Esto resalta la importancia de un liderazgo efectivo para mitigar los efectos adversos de un entorno laboral complejo, como lo son los centros penitenciarios.
5. Factores Organizacionales (215 coocurrencias totales)
 - a. Las conexiones con la carga laboral (94) y la gestión de liderazgo (90) refuerzan la necesidad de mejorar las políticas y la comunicación interna para reducir los riesgos psicosociales.
6. Estabilidad Emocional (154 coocurrencias totales)
 - a. Este código tiene una alta relación con el impacto en la salud (111) y las relaciones interpersonales (92), lo que evidencia que las emociones de los empleados están fuertemente influenciadas por el clima organizacional y las dinámicas laborales.
7. Desarrollo Profesional (206 coocurrencias totales)
 - a. Aunque este código tiene menos conexiones directas con el impacto en la salud (150), es relevante observar su influencia en la percepción de recompensa y crecimiento laboral. Esto subraya la importancia de proporcionar oportunidades de capacitación para mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación.
8. Balance Vida-Trabajo (104 coocurrencias totales)
 - a. Este código tiene una relación notable con la carga laboral (81) y el impacto en la salud (94), lo que sugiere que la incapacidad de desconectarse del trabajo está afectando directamente la salud física y mental de los empleados.

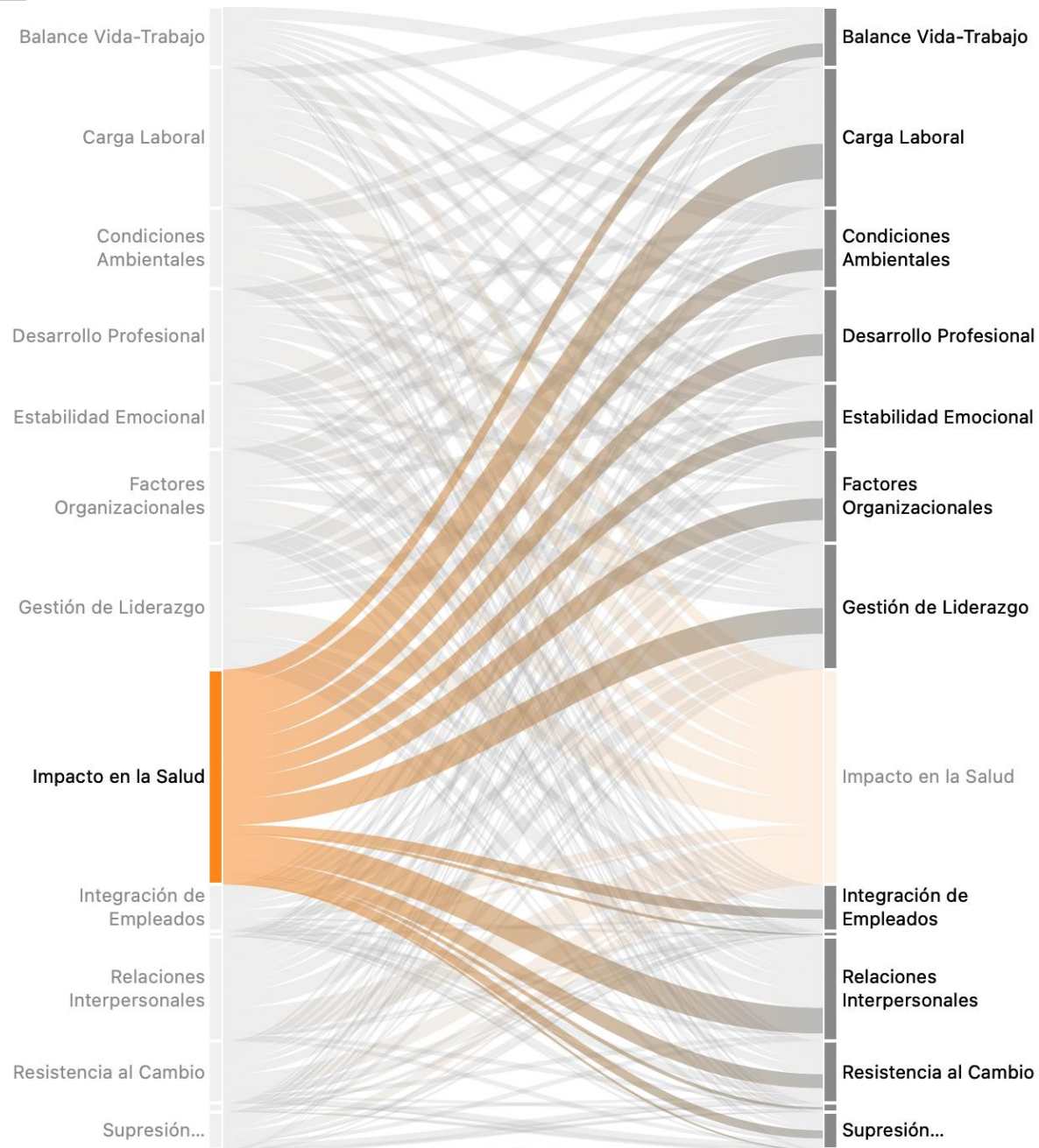


Fuente: elaboración propia a partir del análisis de todas las categorías realizadas, se identificó que la más importante fue el impacto a la salud.

El gráfico anterior es una representación de red que ilustra las interrelaciones entre diversas variables o factores, con un énfasis central en el nodo denominado "Impacto en la Salud". Este nodo, destacado por su mayor tamaño y color, ocupa el centro del diagrama, lo que indica su relevancia como elemento principal dentro del análisis. Las conexiones entre este nodo y los demás representan relaciones



directas o indirectas que afectan o están vinculadas con el impacto en la salud. Además, la densidad de las conexiones sugiere que la salud es un fenómeno influenciado por múltiples factores interrelacionados, los cuales interactúan de manera compleja en el sistema analizado.





En el gráfico de Sankey, el tamaño de las líneas refleja la importancia relativa de las conexiones entre las diferentes categorías. **Las líneas más gruesas destacan relaciones fuertes o factores con un impacto significativo.** Por ejemplo, la conexión entre la Carga Laboral y el Impacto en la Salud es especialmente prominente, lo que indica que el exceso de trabajo es un factor clave que afecta negativamente el bienestar de los empleados. De manera similar, la línea que conecta la Gestión de Liderazgo con el impacto en la salud muestra que el estilo y la calidad del liderazgo tienen una influencia considerable en el bienestar físico y emocional.

Por otro lado, **las líneas de grosor intermedio representan relaciones de importancia moderada.** Un ejemplo de esto es la conexión entre los Factores Organizacionales y el Impacto en la Salud, lo que sugiere que, aunque los aspectos estructurales son relevantes, su influencia es menor en comparación con la carga laboral y el liderazgo.

Finalmente, **las líneas más delgadas,** como las que unen la Integración de Empleados o la Resistencia al Cambio con otros factores, **reflejan relaciones menos influyentes.** Esto implica que estas áreas tienen un impacto limitado en la salud o afectan a un grupo más reducido de personas.

Diagrama de Sankey, donde se evidencia la centralidad del impacto a la salud como eje del análisis cualitativo de los administrativos y los servidores del cuerpo de custodia y vigilancia.

1. Centralidad del Impacto en la Salud

- a. El impacto en la salud actúa como el nodo central con conexiones significativas hacia múltiples categorías, como carga laboral, gestión de liderazgo y relaciones interpersonales. Esto refuerza la idea de que las condiciones organizacionales y relacionales son determinantes críticos para el bienestar físico y emocional de los trabajadores penitenciarios.

2. Relación con la Carga Laboral



- b. Existe un flujo sólido entre la carga laboral y el impacto en la salud, lo que indica que el exceso de trabajo, combinado con recursos insuficientes, aumenta el riesgo de agotamiento emocional y físico. Esto se alinea con los hallazgos previos sobre el estrés generado por la sobrecarga de tareas.

3. Gestión de Liderazgo como Mediador

- c. La gestión de liderazgo muestra múltiples conexiones relevantes, especialmente con el impacto en la salud y los factores organizacionales. Este flujo resalta la importancia de un liderazgo efectivo para mitigar el estrés y mejorar las condiciones laborales.

4. Factores Organizacionales y Relaciones Interpersonales

- d. Las relaciones interpersonales tienen un flujo claro hacia el impacto en la salud, evidenciando que los conflictos laborales y la falta de apoyo emocional agravan el desgaste mental. Asimismo, los factores organizacionales como la claridad en roles y responsabilidades también influyen directamente en la percepción de estrés.

NEXO CAUSAL ENTRE PÉRDIDA DE AÑOS DE VIDA Y RESULTADOS MIXTOS

El análisis realizado evidencia que las condiciones laborales adversas en los contextos penitenciarios, caracterizadas por jornadas extendidas, estrés laboral crónico y falta de apoyo organizacional, tienen un impacto directo en la pérdida de tiempo de vida del personal administrativo y del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC. Según los datos analizados, hasta un 65.4% del personal del cuerpo de custodia y vigilancia y un 29.5% del administrativo podrían enfrentar una reducción estimada de entre 1.4 y 2.77 años de vida debido a las exigencias de su labor, especialmente en trabajadores con menor nivel educativo. Este fenómeno es particularmente preocupante en los guardianes, quienes no solo soportan mayores demandas físicas y emocionales, sino que también enfrentan riesgos estructurales y violencia en su entorno.



Desde una perspectiva teórica, la exposición prolongada a factores de estrés laboral, inseguridad y sobrecarga aumenta significativamente la probabilidad de desarrollar enfermedades cardiovasculares y trastornos metabólicos, tal como lo plantean Kivimäki et al. (2012). Además, la insuficiencia de recursos para mitigar el agotamiento emocional y físico contribuye al deterioro progresivo de la salud, ampliando la desigualdad en la esperanza de vida entre diferentes niveles jerárquicos y educativos dentro del sistema penitenciario. Otro factor relevante son los riesgos identificados frente al estrés constante que viven los administrativos y la guardia, ya que de acuerdo con el Manual Diagnóstico y Estadístico DSM-5 por sus siglas en inglés, las comorbilidades (2014) del Trastorno de ansiedad generalizada 300.02 (F 41.1) puede tener diferentes consecuencias en el funcionamiento de la persona, disminuyendo la capacidad del individuo en sus diferentes esferas de funcionamiento incluido en el contexto laboral, generando tensión muscular, nerviosismo, cansancio y trastornos del sueño, factores identificados en la batería de riesgo psicosocial de los administrativos y del cuerpo de custodia y vigilancia y correlacionado con los resultados de análisis cuantitativo y cualitativo. Por lo tanto, dado los altos niveles de estrés laboral que sufren los servidores públicos tienen la posibilidad de desarrollar comorbilidades a partir del contexto laboral el DSM-V (2014) como depresión unipolar, neuroticismo.

Frente a los hallazgos emocionales, los servidores públicos del cuerpo de custodia y vigilancia y los administrativos se encuentran en un contexto adverso que puede generar la aparición del trastorno con ansiedad, la cual tendría origen en el contexto laboral y las constantes experiencias que tienen que vivir los servidores públicos día a día y que fungen como precipitantes de las conductas depresivas y ansiosas aumentando el riesgo de comorbilidades como trastornos relacionados con el consumo de sustancias, trastorno de pánico, trastorno obsesivo compulsivo, anorexia nerviosa, bulimia nerviosa y trastorno límite de la personalidad. Es importante tener en cuenta que los síntomas empiezan de manera leve por lo cual existe la posibilidad de que las personas alrededor no identifiquen los síntomas de alarma, aumentando el riesgo de autolisis por parte del afectado.



Para finalizar, es importante señalar que los servidores públicos también refieren experiencias traumáticas debido a sus funciones dentro de los centros penitenciarios y/o carcelarios asociadas usualmente a la violencia por lo cual otro diagnóstico es el de Estrés Postraumático 309.81 (F43.10), en el cual en uno de sus apartados diagnósticos reconoce el riesgo de estar expuesto de manera repetitiva o extrema a detalles repulsivos del suceso(s) traumático(s) como son algunos contextos laborales donde los servidores como policías, socorristas, guardianes, entre otros, están inmersos en un contexto de constante maltrato, lo cual lleva aumento del 80% de riesgo de desarrollar depresión, ansiedad, trastorno bipolar y trastorno por consumo de sustancias, lo cual se correlaciona con los diagnósticos y quejas constantes de administrativos y guardia en el entorno laboral.

Es crucial que las instituciones penitenciarias implementen estrategias organizacionales integrales que prioricen la prevención de riesgos psicosociales y la promoción del bienestar. Reducir las jornadas laborales, mejorar las condiciones físicas del entorno y fomentar políticas de apoyo emocional pueden no solo aumentar la calidad de vida del personal, sino también revertir, en parte, el impacto negativo de estas condiciones sobre la salud y la esperanza de vida de los trabajadores. La sostenibilidad del sistema penitenciario depende, en última instancia, de garantizar que quienes lo operan tengan las herramientas necesarias para preservar su bienestar y longevidad.

ANÁLISIS DEL ESTUDIO DE SALUD

Cuando se evalúa la condición de salud del personal de custodia, son pocos los estudios enfocados a buscar causales que no sean infecciosas. Algunos estudios buscan determinar el impacto que tienen los patrones dietarios en contraste con los resultados hematológicos realizados en los funcionarios de las cárceles que se encuentran aparentemente sanos. Es posible determinar que la frecuencia, tamaño de las porciones y los patrones de consumo de ciertos alimentos pueden tener relación con la presentación de ciertos tipos de patologías. El patrón de consumo del personal del cuerpo de custodia y vigilancia tiende a modificarse a razón del cumplimiento de los turnos y las cargas laborales que con relativa frecuencia tienen los agentes evaluados. El hecho de que por razones laborales suelen



saltarse algunas de las comidas principales tiende a relacionarse con diversas alteraciones metabólicas, como por ejemplo la alteración de los niveles de glicemia que conlleva a la presentación de intolerancias en el metabolismo de la glucosa e incluso de diabetes mellitus.

El tipo de dieta también puede convertirse en factor protector, este es el caso de los funcionarios que llevan una dieta vegetariana, la cual se correlaciona en la mayoría de los casos evaluados con la baja incidencia de cierto tipo de patologías como por ejemplo cardiopatías isquémicas, obesidad, diabetes tipo 2, hipercolesterolemia, e incluso ser factor protector ciertos tipos de cáncer como por ejemplo de pulmón, boca, esófago y estómago. También pueden traer consigo posibles riesgos, relacionados por la deficiencia de hierro (anemia ferropénica) o de vitamina B12 (anemia megaloblástica), cáncer colorrectal, de próstata, otros peligros derivados de este tipo de dietas, las cuales tienden a ser desequilibradas y muy restrictivas.

Por otro lado, los estudios que han abordado este tipo de problemáticas, se evidencio que los malos hábitos alimenticios tienen a relacionarse con alteraciones como sobrepeso, obesidad, perturbación en las cifras tensionales y dislipidemia, los cuales, dentro del personal de custodia, tienden a ser variables que se presentan con frecuencia, y las cuales al asociarlas con la actividad física tienen un gran impacto no solo en el entorno físico sino mental, en los cuales se relaciona el sedentarismo con grados más altos de estrés, en correlación con aquellos funcionarios que realizan actividad física de forma regular.

Por otra parte, se ha estudiado el impacto que tiene en estrés, en los funcionarios tanto administrativo como del cuerpo de custodia y vigilancia que trabajan en centros de reclusión y el impacto que este tiene sobre la salud física de esta población.

En estos estudios se evaluó el impacto que tiene la presión por responsabilidad, la calidad con la que cumplen sus funciones, el conflicto que se llega a presentar frente a los roles y cómo estos impactan no solo en su vida laboral, sino también extralaboral. Se analizan entre otras variables los niveles reportados en su perfil lipídico los cuales tienden a relacionarse como se mencionó anteriormente con los



hábitos de alimentación y los ayunos que tienden a tener por diversas causas, al comparar sus resultados con población general, dentro de los rangos de edad evaluados fue superior respecto a los grupos de comparación.

Otra de las variables de salud evaluadas en algunos estudios, plantea que las alteraciones ventilatorias, determinadas por los valores espirométricos de Volumen Espiratorio Forzado (VEF1) y capacidad vital forzada (FVC), en los cuales, a excepción de aquellos con parámetros de normalidad, en aquellos que fueron reportados al límite o con anormalidad se encontraban por encima de los parámetros al compararlos por las personas con antecedentes de tabaquismo o tabaquismo activo la prevalencia de bronquitis crónica es mayor en el personal oficial de los centros de reclusión con respecto con una mayor prevalencia entre los 30 y 49 años. Como bien lo dicen los estudios, es importante y se hace necesario ahondar aún más en el nexo de causalidad que tienen el estrés en la exacerbación de las patologías respiratorias, en las cuales no guarda relación con el consumo de tabaquismo.

La otra variable analizada en los servidores penitenciarios tiene relación con la calidad de sueño más corto y deficiente con respecto a la población control y al correlacionarse con el malestar psicológico, se establece la clasificación, en relación con las alteraciones encontradas en leve moderada y grave; las diferencias de prevalencia entre los funcionarios de prisiones y la muestra nacional son estadísticamente significativa, siendo mayor la perturbación y alteraciones en el ciclo sueño vigilia en el grupo de funcionarios de cárceles.

Las cifras tensionales y el consumo de licor no arrojaron diferencias significativas en las edades evaluadas con respecto a los grupos de control de donantes de sangre al analizar los resultados obtenidos. Sin embargo, hay evidencia suficiente en población general que establece que el consumo de licor tiene un efecto dual, en el cual puede asociarse con una disminución de las cifras tensionales hasta 12 horas después de su consumo y se aumenta a partir de las 13 horas del consumo. En el caso de la frecuencia cardiaca, se evidencia que la ingesta de alcohol durante las siguientes 24 horas posteriores a la ingesta se refleja un aumento en la frecuencia cardiaca.



En cuanto al consumo excesivo de alcohol se analizaron resultados bioquímicos de función hepática y ácido úrico, en el personal de custodia, lo cual, aunque si bien genera diferencias en cuanto al rango de anormalidad por los reactivos que se utilizan, si es posible determinar que entre el 6 y 7% problemas de salud inducidos por el alcohol. Aunque si bien no se disponían de datos con el fin de realizar comparativos con respecto al estrés ocupacional sin embargo dentro de las encuestas contestadas se identificaron como causas principales del estrés las acciones de los otros oficiales, la baja autoestima en el trabajo, la interferencia que el trabajo genera con la vida familiar, la cantidad de personas con las que tienen que tratar, la influencia que tienen para influir en la política departamental y el bajo prestigio en la comunidad. Si bien la edad puede ser un factor predictor para muchas alteraciones de salud como por ejemplo el aumento de peso, el sedentarismo, y el consumo de grasa, pero dicha correlación solo explica el 1% de los padecimientos. Los estudios realizados en el personal de custodia se han enfocado en analizar las condiciones de salud desde la nutrición y ciertos comportamientos que determinan en muchos de los casos, una correlación con el aumento de peso, el cual se considera uno de los principales predictores para diagnosticar hipertensión arterial, alteraciones en la frecuencia cardiaca o en los niveles de glucosa, aun controlando el factor de la edad, También se generaron algunas correlaciones entre el estrés laboral y los problemas de salud reportados por los funcionarios como cefaleas, dolor u opresión en el pecho, alteraciones cardiovasculares, en la cantidad y calidad del sueño, así como el uso de sedantes y de ingesta de alcohol.

Por otro lado, cuando evaluamos al personal de custodia encontramos una alta susceptibilidad a enfrentarse a patologías de fácil transmisibilidad como es el caso de infecciones como el VIH (Virus de la Inmunodeficiencia Humana), tuberculosis (TBC) y Covid. En el caso del VIH muchos de los estudios internacionales buscan establecer el riesgo al cual están expuestos los agentes penitenciarios en relación con el VIH, ya que la tasa media de infección por cada 100.000 presos, fue cinco veces mayor al relacionarla con la tasa en la población general de Estados Unidos por ejemplo; dichos hallazgos podrían ser explicados por el número desproporcionado de presos que antes del encarcelamiento muchos de ellos tenían pobre acceso a los servicios de salud, utilización de drogas de tipo intravenosas, ser personas con alto recambio sexual sin protección, entre otros factores que aumentan para el personal de custodia. La exposición



ocupacional del personal en los centros penitenciarios puede ser causada por pinchazos incidentales con agujas u objetos cortopunzantes, y más teniendo en cuenta el consumo de drogas de tipo intravenoso, y la práctica de tatuajes dentro de los centros carcelarios.

Así mismo, en las inspecciones a celdas realizadas por el personal del cuerpo de custodia y vigilancia, en el que se genera contacto con objetos cortopunzantes (armas caseras) o en la intervención del personal de custodia en conflictos entre dos o más presos en los cuales fácilmente pueden tener contacto con fluidos contaminados. Dentro de las causas de exposición también se encuentran las relaciones sexuales con penetración anal y/o vaginal.

En cuanto a la utilización de los elementos de protección personal, los funcionarios referían que por lo general tenían un par de guantes en el bolsillo, los cuales por lo general no los utilizaban en el momento de necesitarlos por la premura del momento y las gafas de seguridad o caretas para protección ocular en el caso de salpicaduras se guardan bajo llave para evitar el robo por parte de los presos, por lo cual no son de fácil disponibilidad.

Aunque si bien el riesgo de transmisión de VIH dentro del ámbito ocupacional pareciese ser bajo y más teniendo en cuenta el cuidado que tiene el personal con los reclusos que se tornan seropositivos y en caso de contacto con sangre o fluidos corporales los centros carcelarios tienden a minimizarlos sus consecuencias con paraclínicos y profilaxis, es importante adoptar medidas de capacitación y el uso de elementos de protección personal (guantes y protector facial).

En cuanto a las enfermedades respiratorias, se tiene una alta prevalencia, predominantemente aquellas infecciones transmitidas por aerosol, como es el caso de la tuberculosis, en esta, los trabajadores penitenciarios constituyen un grupo que debe tener prioridad con respecto a las medidas de intervención teniendo en cuenta la alta exposición y riesgo al cual están expuestos.

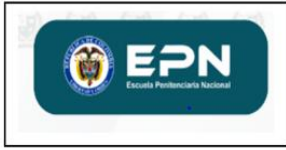


En el caso particular de la actividad laboral que desarrollan los guardias penitenciarios, estos tienen un contacto estrecho y prolongado con los presos que se encuentran reclusos, aumentando el riesgo de exposición al bacilo tuberculoso, lo cual los convierte en personal que favorece la propagación no sólo en el interior del entorno carcelario sino en su ámbito extralaboral.

Los diversos estudios plantean que el hecho de trabajar horas extras en condiciones insalubres, o bajo condiciones de estrés o sobrecargas de trabajo aumenta la susceptibilidad de contraer tuberculosis.

De acuerdo con la evidencia recolectada se sugiere que dicha infección puede considerarse como enfermedad laboral, aunque es difícil establecer el nexo de causalidad con respecto a que la infección ocurrió al interior del centro penitenciario, se hace necesario generar actividades de control en pro de controlar su propagación, brindar un tratamiento adecuado y oportuno.

En el caso del Covid-19, al ser una infección respiratoria transmitida por gotas, el hecho de que, en los centros carcelarios, se encuentre en un estado de hacinamiento, no solo se aumenta el riesgo, sino que se imposibilita llevar a cabo las medidas de aislamiento social. De hecho, hay una escasez en cuanto a la literatura y estudios realizados, que buscan caracterizar la experiencia y efectos durante la pandemia de Covid-19 de los servidores públicos penitenciarios. Dentro de las causas encontradas, se habla de la utilización compartida de servicios sanitarios y duchas; entre otros factores, que pueden exacerbar el contagio del virus como la mala ventilación que se tiene en las cárceles, así como los controles tan estrictos que se generan para el ingreso de productos de limpieza y aseo y que ayudan notablemente en la contención del virus en cuanto a la desinfección de las manos. Adicionalmente, se hacía necesario generar aislamiento del personal por sintomatología o resultados positivos de las pruebas realizadas, lo anterior generó, mayores cargas de trabajo para el personal asintomático, asumir responsabilidades adicionales y la interrupción de su vida personal y familiar.



ANÁLISIS JURÍDICO

El sistema penitenciario colombiano afronta numerosos desafíos que afectan tanto su funcionamiento como la seguridad y los derechos de sus trabajadores. Entre estos, se da la falta de reconocimiento legislativo de los riesgos laborales que enfrentan los funcionarios administrativos del Instituto Penitenciario y Carcelario (INPEC). Si bien la atención se ha centrado tradicionalmente en la figura del guardián penitenciario, resultando en la inclusión de sus condiciones laborales en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales y Sistema General de Pensiones a través de la pensión anticipada de alto riesgo, los administrativos quedan relegados, a pesar de que su labor implica decisiones críticas que pueden impactar directamente la seguridad en los centros de reclusión.

La omisión legislativa en el reconocimiento de la peligrosidad de las actividades administrativas ha suscitado un amplio debate sobre el principio de igualdad, ya que los trabajadores administrativos, al igual que los guardianes, están expuestos a amenazas y riesgos que podrían derivar en agresiones e incluso asesinatos. Los casos de violencia han puesto de manifiesto la vulnerabilidad de estos empleados, quienes deben tomar decisiones sobre regímenes de libertad, requisas y traslados de las personas privadas de la libertad, sin la protección adecuada del Estado.

Uno de los casos más recientes y emblemáticos de los riesgos que padecen los directivos y administrativos del INPEC es el desafortunado asesinato del coronel Élmer Fernández, que establece los peligros inherentes a la labor de los funcionarios penitenciarios y la urgente necesidad de mejorar la protección para todos los empleados. El coronel Élmer Fernández fue un destacado funcionario del INPEC, quien fue asesinado en un ataque armado. Este crimen ocurrió en el contexto de su labor, en la que desempeñaba funciones administrativas cruciales para la operación de los establecimientos penitenciarios en Colombia. Las razones del asesinato de Fernández están ligadas a represalias por oponerse a firmar órdenes de traslado de presos, en particular de líderes de grupos criminales.



Los traslados de las personas privadas de la libertad entre establecimientos penitenciarios pueden acarrear tensiones y conflictos entre grupos, y cualquier decisión que se perciba como una amenaza a la seguridad de estos grupos puede hacer que los empleados administrativos sean blanco de represalias. Asimismo, la actividad relacionada con la requisita y control de las personas privadas de la libertad también influye en la dinámica de poder dentro de la prisión. Esto puede generar resentimientos que terminen por volverse en contra de los funcionarios administrativos y directivos.

El análisis de la situación de los trabajadores administrativos del Instituto Penitenciario y Carcelario (INPEC) en Colombia revela la urgente necesidad de abordar y resolver las graves inequidades y riesgos que enfrentan en su labor diaria. A lo largo de estos hallazgos, hemos recopilado la normatividad internacional y nacional relevante, los datos estadísticos que evidencian la vulnerabilidad del personal, las contribuciones de destacados autores en el campo del derecho penitenciario y los casos significativos que ilustran la peligrosa realidad a la que se enfrentan estos trabajadores.

De acuerdo con la pregunta problema del presente proyecto, esto es, ¿Cuáles son los factores de alto riesgo físico, psicológico y social que disminuyen la expectativa de vida saludable en condiciones de bienestar de los servidores públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Administrativos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC-?, se establece que su respuesta tiene un alto contenido técnico que tiene mucho que ver con lo jurídico, ya que de tales estudios se desarrollan las consagraciones normativas, los pronunciamientos judiciales y las guías administrativas relacionadas con las protecciones que desde el Sistema de Seguridad Social deben implementarse. Respecto de este último, el tema tiene una connotación especial tanto en el Sistema de Riesgos Laborales como en el Sistema General de Pensiones (aún vigente para la generalidad) de acuerdo con lo consagrado en la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios y modificatorios; en primer lugar en lo que tiene que ver con el Sistema de Riesgos Laborales se hace referencia a una protección por los efectos que pueden ocasionar los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales, para lo cual previa consideración del empleador y verificación de la aseguradora de riesgos laborales, se categoriza al empleado en niveles de riesgo con una cotización



diferencial según el mayor o menor riesgo de la actividad que a la postre tienen efectos en la liquidación de prestaciones económicas cuando el origen del daño es laboral. Desde éste Sistema, el de Riesgos Laborales, cobra especial relevancia aspectos como la actividad económica de la entidad, los factores de exposición que ameritan una mayor cobertura para que de acuerdo con las condiciones en que se efectúa el trabajo sea posible mitigar o eliminar causales de enfermedades categorizadas como laborales o los mismos accidentes de trabajo de acuerdo con el enfoque promocional y preventivo de la Ley 1562 de 2012; para lo cual se exige a las empresas (públicas y privadas) que se procure por el cuidado integral de la salud de sus trabajadores y ambientes de trabajo según lo desarrollado en la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo relacionada con los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ahora bien, diferente resulta desde la óptica pensional a través de la cual, el concepto de alto riesgo está directamente relacionado con que, la labor realizada por el trabajador por sus especiales circunstancias disminuye su expectativa de vida saludable, haciéndose necesario contemplar la protección en la contingencia de vejez con la exigencia de requisitos menores.

Realizada la anterior precisión, bajo el aspecto meramente jurídico luego de realizar un rastreo normativo Constitucional, legal y jurisprudencial, se corroboran qué respecto de los servidores públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC- sí se han establecido factores y circunstancias especiales que disminuyen su expectativa de vida saludable, razón por la que se encuentran cobijados con el Decreto 2090 de 2003 (régimen pensional de alto riesgo); la problemática a analizar surge en dos vías: primero ¿De acuerdo con los criterios de valoración técnica actuales, se mantienen las circunstancias especiales que afectan la salud del cuerpo de vigilancia y custodia? Segundo: ¿incurrió el legislador en una omisión que desconoce el principio de igualdad al no incluir también dentro de las actividades de alto riesgo a los trabajadores administrativos del INPEC?

Cuestionamientos que tienen incidencia en la conservación e inclusión de los trabajadores del INPEC en general, bajo el postulado que desarrollan actividades como aquellas especiales que deben ser enmarcadas en las prestaciones de alto riesgo protegidas por el Sistema General de Pensiones bajo el Régimen de Prima Media.



Para dar contexto a lo anterior y al final establecer la ruta para dar respuesta a los interrogantes que desde lo normativo se plantearon, se considera oportuno realizar una descripción de los hallazgos encontrados, a saber:

Sea lo primero puntualizar que, “(...) *precisamente el Sistema General de Pensiones contempla una serie de prestaciones de vejez con requisitos especiales que atienden la situación de salud del afiliado o sus familiares o las actividades laborales que se desarrollan. Entre este grupo se encuentran comprendidas las pensiones especiales de vejez para discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales; las pensiones especiales para madres o padres con hijos inválidos; las pensiones especiales de vejez por actividades de alto riesgo y las pensiones especiales para periodistas (...)*” Pese a ello, debe recalcar que con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, que crea el Sistema General de Pensiones, las actividades de alto riesgo desarrolladas por servidores públicos no tenían una regulación especial y por lo tanto, el régimen de protección asistencial y prestacional se regía según las disposiciones generales aplicables a las personas vinculadas laboralmente en el sector público, de acuerdo con reglamentaciones sectorizadas según con actividades propias, como por ejemplo para el caso, se observa la Ley 32 de 1986 que consagraba en su artículo 96 que los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional, tendrán derecho a gozar de la pensión de jubilación al cumplir veinte (20) años de servicio, continuos o discontinuos al servicio de la Guardia Nacional, sin tener en cuenta su edad. Es con la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, que el legislador delegó en el Gobierno Nacional la competencia para reglamentar el régimen especial de pensiones aplicable a los servidores públicos que desarrollan actividades de alto riesgo para la salud, normas que se encontraban contenidas en el Decreto 691 de 1994 y posteriormente en el Decreto 1835 del mismo año, esta última sin que hubiese incluido a trabajador alguno del INPEC.

Dado que el régimen del INPEC se reguló mediante el Decreto Ley 407 de 1994; norma que estableció sobre las pensiones de alto riesgo en el INPEC en su artículo 168, lo siguiente: *"PARAGRAFO 1°. Las personas que ingresen a partir de la vigencia de este decreto, [febrero 20 de 1994] al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, tendrán derecho a una pensión de vejez*



en los términos que establezca el Gobierno Nacional, en desarrollo del artículo 140 de la Ley 100 para las actividades de alto riesgo. PARAGRAFO 2°. El personal Administrativo del Instituto se regirá por las normas establecidas en la Ley 100 de 1993"

Normas que se vieron afectadas con su derogatoria expresa, de acuerdo con las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República por la Ley 797 de 2003, al expedir el Decreto 2090 de 2003, a través de la cual, se modificó el régimen legal para los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo, unificando a trabajadores del sector privado como del sector público particularmente para dictar normas sobre las condiciones, requisitos y beneficios aplicables a dichos trabajadores, con una consecuente redefinición del concepto de alto riesgo desde el punto de vista de la actividad desarrollada y no del sector donde prestara servicios el trabajador (público o privado). Posteriormente la Ley 860 de 2003 agrega dentro de las actividades de alto riesgo a proteger al personal del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS. Y finalmente, se promulga el acto legislativo 01 de 2005 que en su parágrafo transitorio 5 señala que de conformidad con el artículo 140 de la Ley 100 de 1993 (actividades de alto riesgo de los servidores públicos) y el Decreto 2090 de 2003 el ingreso como actividad de alto riesgo pensional para los miembros del cuerpo de custodia y vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional que ingresaron con posterioridad al 28 de julio de 2003.

Ahora bien, de conformidad con el decreto 2090 de 2003 en su artículo 8 las regulaciones de alto riesgo previstas tienen límites temporales (hoy hasta el 31 de diciembre de 2024), es decir, desde esta última regulación se establece la procedencia de verificación de actividades, cotizaciones adicionales y términos de reconocimiento de esta pensión de vejez anticipada confusamente llamada pensión especial.

Pese a ello, resulta de vital importancia señalar que para el límite temporal no debe considerarse el acto legislativo 01 de 2005 que prohibió la extensión de regímenes especiales, por cuanto no es lo mismo, denominar el alto riesgo como un régimen especial de pensiones, a que se tenga como una norma especial dentro del régimen general, puesto que de ésta consideración ha surgido la constitucionalidad de la prórroga en el tiempo de su existencia; así pues, el alto riesgo consiste en un trato diferenciado dentro del



Régimen General, por lo que la prohibición de regímenes especiales o exceptuados establecidos en el acto legislativo 01 de 2005 no tendría efectos frente al alto riesgo; así lo estudió la sentencia C-651 de 2015 proferida por la Corte Constitucional que al respecto señaló: *“(...) En definitiva, el Decreto 2090 de 2003 no consagra un régimen especial de pensiones, sino un esquema normativo de pensiones de alto riesgo que se inscribe en el régimen de prima media con prestación definida, dentro del sistema general de pensiones. Aparte, el Acto Legislativo 01 de 2005 no solo no prohíbe expresamente la existencia de reglas especiales para pensiones de alto riesgo, que se inserten en los regímenes generales del sistema general de pensiones, sino que, de acuerdo con una lectura literal, sistemática, contextual y teleológica, tampoco previó su desaparición inmediata o diferida. El texto de los incisos 11 y 13, y del párrafo transitorio 2, del artículo 48 de la Carta, no solo no excluyen expresa e inequívocamente estas reglas, sino que, de hecho, en una lectura conjunta de sus previsiones con el párrafo transitorio 5° del mismo precepto, las consideran como parte del sistema general de pensiones, y las deja a salvo de las limitaciones y restricciones previstas por el Acto Legislativo 01 de 2005. Esta conclusión encuentra pleno respaldo en los debates parlamentarios que antecedieron a la expedición de la reforma constitucional del año 2005, así como en una lectura teleológica o finalista del Acto Legislativo, y en una interpretación integral de la Constitución que tenga en cuenta su vocación igualitaria, expresada ante todo en su artículo 13, incisos 2 y 3, que consagra una “cláusula de erradicación de las injusticias presentes” (...).”*

Lo cierto, si es que con la finalización de la prórroga del Decreto 2090 de 2003 (31 de diciembre de 2014) se abren posibilidades de discusión en la consideración de actividades de alto riesgo ya sea para la conservación, inclusión o eliminación de actividades, por lo que es muy importante que todas las partes involucradas —incluyendo el Gobierno nacional, la administración penitenciaria, los organismos internacionales y los sindicatos— se comprometan a trabajar de manera conjunta para abordar los temas de actividades que disminuyen la salud de sus trabajadores. En particular, es imprescindible formar una coalición que priorice la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores del sistema penitenciario, incluidos directivos y administrativos, garantizando que sus derechos sean respetados y



protegidos sin excepción, por lo que resulta importante dar también una mirada al marco normativo propio de los trabajadores penitenciarios.

2. Contexto Normativo Penitenciario

El contexto normativo en el que se desarrollan los trabajadores penitenciarios en Colombia es fundamental para entender la situación de los administrativos del INPEC y los riesgos a los que están expuestos. Este marco legal está constituido por varias normativas, tanto nacionales como internacionales, que regulan las condiciones de trabajo, los derechos de los empleados y la protección contra el riesgo laboral. A continuación, se analizan las principales disposiciones relevantes:

2.1. Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruels, Inhumanos o Degradantes

Adoptada en 1984, la Convención establece que "ninguna circunstancia excepcional, ni estado de guerra o amenaza de guerra, ni inestabilidad política interna o cualquier otro estado de emergencia, puede ser invocada como justificación de la tortura." Este principio subraya la necesidad de un trato digno y la prevención de abusos en todas las instituciones, incluidas las penitenciarias.

Además, señala que las autoridades deben "establecer los mecanismos y asegurar que se tomen las medidas necesarias para prevenir la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Evidentemente, los funcionarios de custodia, así como los trabajadores administrativos y directivos están incluidos en estos preceptos, ya que es necesario proporcionar condiciones de trabajo seguras para todo el personal penitenciario. Esto implica una necesidad inmediata de proteger a los administrativos, quienes frecuentemente están en contacto con situaciones peligrosas. El estado de zozobra y el miedo constante de ser lesionados o asesinados por sus decisiones en un contexto como el colombiano se normaliza en la cotidianidad, sin advertir que los trabajadores que son sometidos a estos riesgos sin las suficientes protecciones y garantías laborales sufren tratos indignos.



2.2. Recomendaciones de la OIT sobre Seguridad y Salud Ocupacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido recomendaciones sobre la seguridad y salud de los trabajadores, pertinentes para el contexto penitenciario. La Recomendación No. 197 de la OIT destaca la importancia de identificar y evaluar los riesgos en el ambiente laboral, asegurando condiciones seguras y saludables para todos los empleados. Esta recomendación debe aplicarse a los funcionarios administrativos del INPEC, quienes realizan funciones críticas que impactan la seguridad en los centros de detención.

La Recomendación No. 97 de la OIT se centra en la seguridad y salud ocupacional (SSO) en los lugares de trabajo, estableciendo principios fundamentales que deben ser adoptados para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Aunque la recomendación es general, su aplicación es particularmente relevante en contextos de alta complejidad y riesgo, como es el caso del personal penitenciario.

2.2.1. Evaluación de Riesgos:

La recomendación destaca la importancia de realizar evaluaciones sistemáticas de los riesgos en el entorno laboral. Para los funcionarios penitenciarios, esto implica identificar situaciones que pueden comprometer su seguridad, como las interacciones con personas privadas de la libertad, las requisas y los traslados de personas privadas de la libertad a distintos centros de privación de libertad.

La evaluación debe ser continua y abarcar tanto el entorno físico como las condiciones psicológicas, teniendo en cuenta el estrés y la presión inherentes a su trabajo.

2.2.2. Formación y Capacitación:

La OIT recomienda que se proporcione capacitación adecuada a todos los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus funciones y los métodos para mitigarlos. En el contexto penitenciario, esto incluye el entrenamiento en técnicas de manejo de crisis, protocolos de



seguridad y primeros auxilios. Un enfoque específico en la formación para gestionar situaciones de riesgo y comportamientos violentos es crucial para preparar a los funcionarios, tanto guardias como administrativos, para enfrentar posibles amenazas con eficacia.

2.2.3. Protección y Prevención:

La recomendación también se enfoca en la importancia de implementar medidas preventivas y de protección. Para los funcionarios penitenciarios, esto puede incluir políticas claras sobre el manejo de amenazas externas e internas, así como la creación de protocolos para el trabajo en situaciones de alta tensión. Implementar mecanismos de alerta y respuesta rápida puede ayudar a prevenir incidentes graves. Además, el uso de tecnología, como sistemas de comunicación eficiente y videovigilancia, se puede considerar como parte de las medidas de protección.

2.2.4. Compromiso Institucional:

La recomendación aboga por un compromiso claro de la administración con la salud y la seguridad de los trabajadores. Para los funcionarios penitenciarios, esto se traduce en la necesidad de políticas institucionales que prioricen su bienestar y seguridad. La creación de programas de bienestar laboral y de salud mental, así como canales de comunicación y denuncia, es fundamental para fomentar una cultura de seguridad en los centros penitenciarios.

2.2.5. Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario)

2.2.5.1 Objeto del Código

El objetivo principal de la ley es garantizar los derechos fundamentales de todas las personas privadas de libertad y el respeto a la dignidad humana. Esto implica que el Estado también debe velar por la dignidad y los derechos de los trabajadores penitenciarios, reconociendo su labor en el sistema.



2.2.5.2. Principios Fundamentales

Se debe garantizar a todas las personas dentro del sistema penitenciario (incluidos los funcionarios) el respeto de sus derechos, señalando la importancia de las condiciones laborales adecuadas y seguras.

2.2.5.3. Derechos de las Personas Privadas de la Libertad

Aunque está enfocado en los derechos de las personas privadas de la libertad, indirectamente también subraya la importancia de un entorno seguro para los trabajadores penitenciarios, ya que su seguridad está intrínsecamente relacionada con cómo se gestionan los derechos de las personas privadas de la libertad.

2.2.5.4. Deberes de los Funcionarios

Los funcionarios del sistema penitenciario deben cumplir con sus deberes de manera adecuada y profesional, lo que incluye la obligación de garantizar la seguridad dentro de las instituciones. Esto implica que deben contar con los mecanismos necesarios para garantizar tal seguridad y proteger su bienestar físico y laboral.

2.2.5.5. Prohibición de Tratos Inhumanos

La prohibición de prácticas de tortura o tratos crueles, inhumanos o degradantes es aplicable a todos los funcionarios que laboran en el sistema penitenciario. Esto sugiere que los funcionarios deben recibir capacitación y apoyo para evitar que su trabajo se convierta en una fuente de riesgo personal o amenazas.

2.2.5.6. Seguridad y Salud en el Trabajo

El INPEC, la USPEC y otras instituciones deben garantizar la seguridad y salud de los funcionarios que laboran en el sistema. Se deben crear protocolos de protección efectivos para todos los trabajadores, asegurando condiciones laborales seguras.



2.2.5.7. Sobre el Personal

La necesidad de capacitación y formación para el personal del INPEC es fundamental, señalando la importancia de la moralidad y preparación de este. La adecuada formación es esencial para el desempeño seguro y efectivo de sus funciones.

2.2.5.8. Estabilidad Laboral

Los aspectos relacionados con la estabilidad laboral del personal penitenciario destacan el derecho a un trato justo y equitativo bajo el principio de no discriminación. Esto es fundamental para promover un ambiente laboral propicio y respetuoso.

2.2.5.9. Derechos de los Funcionarios

Los funcionarios penitenciarios tienen derecho a promover y garantizar condiciones dignas de trabajo y a ser escuchados en las decisiones que afecten sus labores, lo que implica que deben estar involucrados y considerados en la toma de decisiones que puedan impactar su seguridad y bienestar.

La Ley 65 de 1993 proporciona un marco normativo claro que aborda la situación de los trabajadores penitenciarios en Colombia. A través de diversos artículos, la ley establece derechos y deberes tanto para las personas privadas de la libertad hacia para los funcionarios, con un énfasis particular en la necesidad de garantizar condiciones de seguridad y trabajo dignas. Sin embargo, existen vacíos en la legislación que permiten interpretaciones amplias y pueden dar lugar a la falta de implementación efectiva de las medidas de seguridad y protección adecuadas. Para abordar estas fallas, es crucial realizar una revisión legislativa que fortalezca las disposiciones existentes, asegurando que todos los funcionarios del sistema penitenciario, especialmente los administrativos, gocen de los mismos derechos y protecciones que se ofrecen a los guardias penitenciarios. A través de la implementación efectiva de estos principios, se puede avanzar hacia un sistema penitenciario más justo y seguro, donde todos los trabajadores se sientan protegidos y valorados en su compromiso con la sociedad y el Estado.



2.2.6. Resolución 002189 de 2017 del INPEC

Esta resolución proporciona directrices sobre la prevención de riesgos y la atención en salud para quienes trabajan en el sistema penitenciario. Al igual que las normativas anteriores, la resolución debe entenderse en un marco de igualdad, donde los administrativos también deben beneficiarse de estas disposiciones, garantizando su seguridad y salud laboral.

Así las cosas, luego de la revisión propia de los trabajadores penitenciarios importante resulta precisar que nuestra Constitución ofrece una base sólida y fuerte para proteger a quienes se encuentran en situaciones más débiles por lo que se trae a colación en el siguiente acápite justamente las disposiciones Constitucionales relevantes:

3. Disposiciones Constitucionales

- La pensión especial por vejez por ocupaciones de alto riesgo para la salud en Colombia se encuentra fundamentada en las siguientes normas constitucionales:
- Artículo 48: Se establece el derecho a la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio de todas las personas y dentro del mismo se incluye el acceso a un sistema de pensiones que garantice una vejez digna.
- Artículo 53: Establece los principios constitucionales de la legislación laboral Colombiana determinando que los convenios internacionales debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna, lo que permite el análisis de instrumentos internacionales respecto de los riesgos para la salud y las posibilidades pensionales para aquellos trabajadores que tengan reducción en la expectativa de vida saludable a causa de su actividad laboral.
- Artículo 93: Hace referencia al bloque de constitucionalidad, pudiendo dar aplicación a convenios y tratados en materia de seguridad social firmados por Colombia con la OIT, la CAN y la OISS entre otros.



- Precisamente, en desarrollo de los postulados fijados en el artículo 48 de nuestra carta política es que normativamente tenemos normas pensionales y de Riesgos Laborales que buscan proteger a quienes exponen su salud por tener una exposición mayor a factores de riesgo que pueden llevar a disminuir la salud, se trae a colación específicamente las normas actuales.

4. Normatividad en Seguridad Social:

4.1. Decreto 2090 de 2003

Bajo este escenario se expidió el Decreto 2090 de 2003 el cual derogó expresamente las normas que contemplaban regulaciones de actividades de alto riesgo, y unificó el régimen especial de pensiones para todos los trabajadores (servidores públicos trabajadores del sector privado) que desarrollan actividades de alto riesgo indicadas en dicho decreto.

Por lo que las reglas de actividades de alto riesgo quedaron fijadas así:

Obligatoriedad de afiliación al Régimen de Prima Media con Prestación Definida

Consideración taxativa de las actividades de alto riesgo entre las que se encuentran Quienes se dediquen a la custodia y vigilancia de los internos: i. En centros de reclusión carcelaria. ii. En otros establecimientos carcelarios que no estén administrados por la fuerza pública.

Dedicación permanente al ejercicio de las actividades descritas en el decreto.

Disminución en la edad prestacional por vejez hasta un mínimo de 50 años

Exigibilidad de semanas mínimas

Cotización adicional de 10 puntos



Se colige entonces, que, en materia pensional de acuerdo con el riesgo asociado a la actividad, en la actualidad se exige la clasificación legal como de alto riesgo que amerite un tratamiento y una cotización especiales.

¿Surge entonces la inquietud, qué criterios se deben tener en cuenta para darle a ciertos trabajadores un beneficio prestacional especial que consiste en una pensión anticipada a las edades mínimas requeridas para la generalidad de los trabajadores debido a la reducción de vida saludable (independientemente de las condiciones en las cuales el trabajador desarrolle su trabajo) y a las mayores cotizaciones pagadas por los empleadores? Bajo lo normativo la respuesta es clara, con criterios técnicos y objetivos necesarios para el legislador, se deben determinar actividades de alto riesgo que bajo un sistema pensional *como último recurso cuando resulta imposible asegurar las condiciones de calidad de vida laboral al trabajador en ciertos oficios deben ser compensados por la sociedad dada a afectación que no ha podido superar con un retiro anticipado de la vida laboral.*

Dicho en otras palabras, no se trata de proteger a un trabajador de los riesgos a los que se ve expuesto diariamente al ejecutar su labor se trata de proteger al trabajador al *“disminuir el tiempo de exposición a condiciones adversas de trabajo lesivas para su salud, mediante su retiro anticipado, toda vez que éstas disminuyen su expectativa y calidad de vida, lo cual hace que tenga una menor capacidad de trabajo, situación que no se presenta en aquellas personas que desempeñan otras profesiones u oficios que también son de alto riesgo pero no están expuestas a esas condiciones”*.; para lo cual corresponde al Consejo Laboral de Riesgos Laborales en armonía con el Ministerio de Salud, determinar si una actividad es de alto riesgo ya sea porque disminuye la vida saludable del trabajador o porque la labor hace necesario el retiro anticipado del trabajador de la vida laboral.

Es que las actividades de alto riesgo no son indefinidas sino corresponde a criterios de valoración; actividades que en el algún momento fueron así consideradas (por ejemplo periodistas , servidores públicos de la rama judicial, el Ministerio Público, Inravisión , etc.), dejaron de serlo por la desaparición de las causales que permitieron su consideración como tales, pues tal como lo señaló la Organización Internacional del Trabajo -OIT en el documento *Jubilación Anticipada por Trabajos de Naturaleza Penosa, tóxica, peligrosa o*



insalubre. Un Estudio Comparado, 2014. Los regímenes especiales de jubilación por razón de trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre se concibieron como la adjudicación de un beneficio de pensión anticipada a fin de compensar los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador durante su trayectoria profesional y que pueden tener un impacto negativo sobre su esperanza de vida, dada la dificultad de mejorar las condiciones de trabajo de ciertas ocupaciones. Sin embargo, desde un enfoque preventivo, debiera garantizarse el derecho de todos los trabajadores a un trabajo seguro y saludable, por lo que los sistemas de jubilación anticipada pudieran perpetuar malas condiciones de trabajo, contrarias al Trabajo Decente.

4.2. Decreto 1072 de 2015

Este decreto regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable a todos los trabajadores, incluidos los guardias penitenciarios y el personal administrativo. El decreto exige a los empleadores identificar y prevenir riesgos en el entorno laboral, lo que debería incluir estrategias específicas para los administrativos del INPEC, cuya labor puede involucrar consecuencias serias si no se manejan adecuadamente.

4.3. Ley 1562 de 2012

Esta ley modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, proporcionando un marco para el reconocimiento de los riesgos específicos que enfrentan los trabajadores. Es imperativo que los administrativos del INPEC sean incluidos en este marco para asegurar la protección de sus derechos laborales y garantizar condiciones de trabajo seguras. Dado que la consideración de enfermedades laborales, especialmente, depende de la prueba entre el nexo causal y los factores de riesgo; de ahí también la importancia que en el escenario del Subsistema de Riesgos Laborales se preste especial atención en los procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral en los que se valora el ítem de determinación de origen basados en un manual de calificación (Decreto 1507 de 2014) que ya se encuentra desactualizado debido a que data de estudios del año 2010; que no acogen las problemáticas actuales de enfermedades laborales invisibles como las de salud mental; que en últimas son las que más podrían afectar a los trabajadores administrativos del INPEC.



Bajo este escenario de cambios precisamente se han radicados dos proyectos de Ley que pretenden regular el tema de alto riesgo:

5. Proyectos de Ley en el Congreso:

La iniciativa puesta en consideración del Congreso no es nueva, se trata del producto del esfuerzo de los trabajadores, quienes han presentado varias iniciativas que no han llegado a su fin, prueba de lo anterior fue el Proyecto 155 de 2018, el Proyecto de Ley 029 de 2021 y el Proyecto de Ley 071 de 2022.

Respecto del proyecto de Ley 155 de 2018, es de resaltar que el día 18 de noviembre del mismo año, se llevó a cabo sesión de la Comisión Accidental sobre precarización laboral, en la cual se reconoció por parte del Ministerio de Trabajo la falta de avances en la expedición de la Guía Técnica del Decreto 2090 de 2003, que en últimas se requiere para poder incluir los nuevos riesgos a los que se encuentra expuesto el personal del INPEC, que pueden llegar a acortar su expectativa de vida.

Posteriormente fue radicado el proyecto de ley 029 de 2021, el cual fue archivado toda vez que no fue discutido en la Comisión Séptima Constitucional y por lo tanto se archivó en aplicación del artículo 190 de la ley 5 de 1992. Lo mismo ocurrió con el Proyecto de Ley No. 71 de 2022, sin embargo, su archivo dio lugar a una mesa técnica de trabajadores que da como resultado el nuevo proyecto de ley que se está discutiendo para la presente legislatura:

5.1. Proyecto de Ley N°163 de 2023, por medio del cual “(...) *se busca garantizar el reconocimiento y pago de la pensión especial de vejez por ocupaciones de alto riesgo para la salud*, el cual está pendiente de ser discutido en segundo debate en el Senado.

La justificación a la iniciativa legislativa obedece al hecho de que, aunque el Decreto 2090 de 2003 estableció una serie de disposiciones con el fin de garantizar a los trabajadores el acceso a la pensión especial por ejecutar actividades de alto riesgo para la salud, la misma presenta vacíos técnicos y administrativos que conllevan a obstáculos para el reconocimiento y pago de dicha pensión.



Al respecto es necesario resaltar que el deterioro a la salud del trabajador que desempeña actividades de alto riesgo no necesariamente se evidencia durante su vida laboral sino que puede mostrar sus síntomas muchos años después como es el caso de la silicosis o asbestosis, razón por la cual lo que pretende el proyecto no es crear un régimen especial de pensiones ni mucho menos una pensión dentro del sistema de riesgos laborales, sino por el contrario se trata de una pensión dentro del régimen de prima media que conlleve a una disminución en el requisito de edad y un aumento en la cotización que compense al trabajador la afectación a la salud.

De la exposición de motivos del proyecto de ley se establecen varias conclusiones importantes a saber: 1. En el país no existe una base de datos real sobre empresas y trabajadores que desempeñen actividades de alto riesgo, 2. No existe una guía técnica que permita definir los riesgos altos que consecuentemente den lugar a la pensión especial de vejez, 3. Si el reconocimiento de la pensión de vejez a menor edad obedece a un criterio de “disminución de vida saludable”, se estaría frente a una clara “*discriminación injustificada*” por el hecho de que algunas actividades igualmente riesgosas y que afectan la vida saludable no se encuentren debidamente incluidas en la legislación actual y 4. Se hace necesario incluir otras clases de riesgos altos como son los psicosociales y no limitarse de manera exclusiva a los riesgos orgánicos.

Es evidente que el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003, solamente establece siete (7) actividades de alto riesgo para la salud, lo cual no guarda relación con las nuevas formas de prestación del servicio humano, ni con la realidad socioeconómica ni mucho menos con los efectos que a nivel mundial y en Colombia dejó la pandemia en lo que se refiere a la vida saludable de los trabajadores.

La finalidad del proyecto de ley es crear el Sistema Nacional de Identificación, Registro y Seguimiento de las ocupaciones de alto riesgo para la salud, incluyendo tanto a las empresas como a los trabajadores que las ejecutan, que el Ministerio de Trabajo expida la guía técnica que permita identificar las ocupaciones de alto riesgo para la salud que puedan afectar la “vida saludable”, la cual debe ser construida de manera tripartita entre el Ministerio de Trabajo, los empleadores y las centrales obreras, lo cual podría conllevar a que se identifiquen nuevos altos riesgos de acuerdo con la particularidad de cada empleador, como sería el caso de los funcionarios del INPEC.



Mediante este proyecto se busca superar mediante una nueva ley “discriminaciones injustificadas”, ya que, de no hacerlo varios grupos de trabajadores, incluidos los funcionarios del INPEC verían reducida su capacidad productiva sin la posibilidad de obtener una pensión anticipada como compensación a la exposición a los diferentes riesgos en la ejecución de su labor.

5.2. Proyecto de Ley 296 de 2024: Marco Normativo para Actividades de Alto Riesgo del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria, por medio del cual se busca establecer un marco normativo que regule las actividades de alto riesgo desarrolladas por el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional (CCVP), garantizando su seguridad y salud en el trabajo.

Proyecto que encuentra su justificación en el personal del CCVP que enfrenta constantemente situaciones de alto riesgo para su integridad física y mental, con una expectativa de vida más corta y mayor necesidad de retiro anticipado por las difíciles condiciones de su trabajo. Esta ley busca reconocer formalmente estas dificultades y brindarles una protección adecuada; bajo las siguientes definiciones puntuales:

- "Actividad de Alto Riesgo": Se considera de alto riesgo cualquier actividad que, debido a las condiciones laborales, implique una disminución en la esperanza de vida saludable del trabajador o la necesidad de un retiro anticipado de sus funciones.
- -"Integrante con Función de Alto Riesgo": Incluye oficiales (comandante, mayor, capitán, teniente), suboficiales (inspector jefe, inspector, distinguido, dragoneante) y alumnos del Cuerpo de Custodia, en todas sus jerarquías.
- Categorización de los Riesgos: El proyecto clasifica los riesgos en tres categorías principales:
- Riesgos Sociales: Excesivas jornadas laborales, aislamiento familiar, estrés, entorno patológico (condiciones de las cárceles), participación en conflictos sociales dentro de las prisiones, motines, intentos de fuga, rescates, traslados de las personas privadas de la libertad, etc.
- Riesgos Laborales: Físicos (ruido, iluminación inadecuada, frío/calor extremo), biológicos (infecciones), ergonómicos, psicosociales y de seguridad (mecánicos, eléctricos, instalaciones defectuosas, trabajos confinados, incendios, etc.).



- Riesgos Propios de la Actividad: Altas tasas de morbilidad y mortalidad, riesgo de agresión por parte de reclusos, altos niveles de estrés y las interacciones con personas privadas de la libertad y compañeros de trabajo.

Finalmente, este proyecto traería como beneficios una pensión anticipada de vejez, precisamente por los factores de riesgo a los que se expone el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional; sin embargo, a continuación, se exponen justamente los riesgos dentro del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario que no solo cubre a los custodios sino a todo el personal de la entidad, así:

6. El Manual de Administración de Riesgos del INPEC (2015)

El manual, elaborado en conjunto con JLT Valencia & Iragorri, presenta un enfoque integral para la gestión de riesgos dentro del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Destaca la necesidad de una gestión proactiva y adaptable a las cambiantes condiciones del entorno penitenciario, considerando tanto riesgos tradicionales como aquellos emergentes de la complejidad social y tecnológica actual.

- Introducción y Contexto (Páginas 3-5):
El manual inicia contextualizando la creciente complejidad del entorno en el que opera el INPEC. Se argumenta que los cambios acelerados en los ámbitos social, económico y tecnológico han incrementado la incertidumbre y la necesidad de una gestión eficaz de los riesgos. Se distingue entre riesgos tradicionales (incendios, accidentes de trabajo) y riesgos modernos, destacando las dificultades para evaluarlos con precisión.
- Modelo de Análisis de Riesgos y Clasificación (Páginas 6-14):
El manual propone un modelo de análisis de riesgos basado en la seguridad integral, que integra tres elementos: riesgos (causas), sujetos (personas, activos materiales e inmateriales, terceros) y efectos (económicos, estratégicos, legales, etc.). Se presenta una estructura matricial para visualizar las interacciones.



- Análisis, Valoración y Medida del Riesgo (Páginas 14-20):
Se describen las metodologías para el análisis y valoración de riesgos. Se destaca la importancia de usar tanto datos históricos como proyecciones futuras. Para los riesgos convencionales, se recomiendan métodos cualitativos y cuantitativos simples (escala nominal, esquema de puntos), mientras que para riesgos mayores se sugieren métodos probabilísticos.
- Metodología para el Análisis y Evaluación de los Riesgos (Páginas 21-25):
Se describe la metodología para la gestión de riesgos, incluyendo el establecimiento del contexto, la identificación, análisis y evaluación de los riesgos, y el tratamiento de estos. Se presenta una matriz de riesgos para clasificar los mismos según su probabilidad y severidad.
- Y es que los riesgos requieren ese especial tratamiento por la relación especial de sujeción de los funcionarios penitenciarios con el Estado Colombiano por lo que la misma se desarrolla:

7. La Relación Especial de Sujeción de los funcionarios Penitenciarios en Colombia

La relación laboral entre los funcionarios penitenciarios y el Estado colombiano se caracteriza por una relación de sujeción especial, que implica restricciones específicas a ciertos derechos fundamentales. Esta situación, inherente a la naturaleza del trabajo en los centros de privación de libertad, exige un análisis profundo desde la perspectiva del derecho constitucional y administrativo colombiano.

En el caso de los funcionarios penitenciarios, esta relación se manifiesta en la subordinación jerárquica dentro de la estructura del INPEC y en las limitaciones impuestas a algunos de sus derechos fundamentales. La subordinación, la jerarquía y la disciplina son elementos esenciales para mantener el orden y la seguridad dentro de los centros de reclusión, garantizando la protección tanto de las personas privadas de la libertad como de los propios funcionarios.



La Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 13, reconoce la primacía de los derechos fundamentales. Sin embargo, la misma Carta Magna admite restricciones a dichos derechos, siempre y cuando estas sean necesarias para la protección de otros derechos o de bienes jurídicos constitucionalmente protegidos. En el contexto penitenciario, estas restricciones se justifican por la necesidad de mantener la seguridad y el orden público, un interés general que prima sobre el ejercicio ilimitado de ciertos derechos de los funcionarios.

La jurisprudencia colombiana ha abordado reiteradamente el tema de las limitaciones a los derechos de los funcionarios públicos en el contexto de la seguridad y el orden público. La Corte Constitucional, en diversas sentencias, ha reconocido la existencia de relaciones especiales de sujeción en cuerpos de seguridad, aunque sin una definición unificada o taxativa. Se ha argumentado que las restricciones a derechos a la huelga son admisibles si se justifican en la necesidad de garantizar la prestación de servicios públicos esenciales.

El Código Penitenciario y Carcelario (Ley 65 de 1993) establece las normas que rigen el sistema penitenciario en Colombia. Si bien no define explícitamente el concepto de “relación especial de sujeción”, sus disposiciones lo reconocen implícitamente al regular las funciones, deberes y responsabilidades de los funcionarios penitenciarios, estableciendo un régimen de orden y disciplina que limita ciertos aspectos de su autonomía. Define, por ejemplo, los deberes de los funcionarios, incluyendo la obligación de garantizar el orden y la seguridad dentro de los establecimientos penitenciarios. Esta obligación implica, necesariamente, una limitación al ejercicio de algunos derechos individuales en aras de un bien superior.

Es fundamental destacar que las limitaciones a los derechos fundamentales en el contexto de la relación especial de sujeción deben ser proporcionales y razonables. La restricción de un derecho fundamental sólo es constitucionalmente válida si se ajusta a la necesidad de proteger un bien jurídico superior y si existe una relación de proporcionalidad entre la medida restrictiva y el fin que se pretende lograr. Cualquier medida que exceda estos límites podría ser declarada inconstitucional por la Corte Constitucional.

En conclusión, la relación especial de sujeción de los funcionarios penitenciarios en Colombia es una realidad jurídica amparada en la necesidad de mantener el orden y la seguridad en los centros de privación de libertad. Esta situación, sin embargo, exige un cuidadoso



equilibrio entre la protección del interés general y el respeto a los derechos fundamentales de los funcionarios. La jurisprudencia y la legislación deben garantizar que las restricciones impuestas sean proporcionales, razonables y no vulneren derechos fundamentales de manera arbitraria. Se requiere una constante vigilancia y un análisis individualizado de cada caso para asegurar que las limitaciones a los derechos se ajusten al principio de proporcionalidad.

Finalmente, y en aras de resaltar la importancia del tema que se ha venido tratando y de la imperiosa necesidad de contar con un estudio más detallado del alto riesgo haciéndolo extensivo a todos los trabajadores, en adelante se revisarán datos estadísticos, informes del INPEC, doctrinantes, el concepto de seguridad dinámica y la revisión de derecho comparado que resaltan la importancia de realizar consideraciones de protección especial para aquellas personas que ven expuesta su vida menguando su expectativa y con ello la necesidad de amparar la cobertura del riesgo de vejez de forma anticipada:

8. Datos Estadísticos

La recopilación de datos estadísticos sobre la situación de los trabajadores del INPEC, tanto guardias como administrativos, es crucial para entender la magnitud de los riesgos que enfrentan en su labor diaria. A continuación, se presentan diferentes fuentes de información que ilustran las realidades a las que están expuestos.

8.1. Informes del INPEC

El Instituto Penitenciario y Carcelario de Colombia publica informes anuales que incluyen datos sobre la seguridad del personal. A través de estos documentos, se ha evidenciado un creciente número de amenazas y ataques tanto a guardias como a administrativos. En particular, se pueden obtener datos de:



Agresiones y asesinatos: En los últimos años, los informes revelan un aumento preocupante en el número de asesinatos de funcionarios del INPEC. Por ejemplo, según informes de 2022 y 2023, se documentaron varios casos de agresiones directas a trabajadores administrativos, aunque el enfoque ha estado más centrado en los guardias.

Estadísticas de amenazas: Los informes indican que un porcentaje significativo de administrativos ha recibido amenazas por su trabajo en decisiones críticas, como los traslados de las personas privadas de la libertad y las autorizaciones de permisos.

8.2. Estadísticas de Crímenes

De acuerdo con informes de la Defensoría del Pueblo y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), las estadísticas indican que en los últimos años ha habido un incremento en las amenazas y ataques violentos contra el personal penitenciario. Algunos de los hallazgos específicos incluyen:

- Un número significativo de asesinatos de guardias y trabajadores administrativos en el último quinquenio, lo que resalta la urgencia de medidas efectivas de protección.
- Casos documentados de ataques armados a instalaciones penitenciarias donde se pone en riesgo no solo la vida de los guardias, sino también la de los administrativos, quienes pueden ser blanco de agresiones por su labor.

8.3. Informes de Organismos Internacionales

La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) ha publicado varios informes que abordan la situación del sistema penitenciario en Colombia. Algunos puntos clave incluyen:

Violencia intramural: Se ha identificado un patrón de violencia que no solo afecta a las personas privadas de la libertad, sino también al personal administrativo, quienes se enfrentan a situaciones potencialmente peligrosas al manejar incidentes dentro de los centros.



Recomendaciones de seguridad: Los informes sugieren que la falta de políticas efectivas y protocolos de seguridad aumenta la vulnerabilidad de todos los trabajadores del sistema penitenciario.

9. Autores y Teóricos

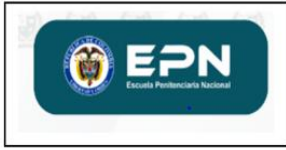
El análisis de la situación laboral de los trabajadores administrativos del INPEC y sus condiciones de riesgo se beneficia de las perspectivas y teorías de diversos autores que han investigado el derecho penitenciario, la criminología y los derechos laborales. A continuación, se presentan contribuciones significativas de varios expertos que aportan un contexto crucial para entender la problemática actual.

Ribera, I. (2006., pp. 139-152) es un reconocido criminólogo y experto en el estudio sobre las condiciones de los trabajadores del ámbito penitenciario. En su obra, Ribera analiza la estructura del sistema penitenciario, enfatizando las complejidades que enfrentan quienes trabajan en este entorno. Su enfoque en el "modelo de riesgo" destaca la realidad de los trabajadores debido a situaciones de violencia y falta de protección. Ribera argumenta que:

Los funcionarios penitenciarios deben recibir un entrenamiento adecuado que les permita gestionar situaciones de crisis de forma efectiva, protegiéndolos tanto a ellos como a las personas privadas de la libertad.

La falta de políticas claras y protocolos de actuación también contribuye a la vulnerabilidad de los administrativos, quienes deben lidiar con diversas situaciones de estrés y riesgo que a menudo son pasadas por alto.

Mathiesen, T. (2006) ha abordado el control social y su relación con el sistema penitenciario. Su obra se centra en cómo los espacios de control, incluida la prisión, impactan en la seguridad y bienestar de quienes trabajan en ellos. Mathiesen sostiene que:



La situación de los trabajadores administrativos no puede ser entendida sin considerar el contexto de control en el que operan. La dinámica de poder en los centros penitenciarios puede traducirse en amenazas tanto en su entorno laboral como en su vida personal.

Además, Mathiesen subraya la importancia de adoptar un enfoque sociológico al analizar el sistema penitenciario, que revela cómo las interacciones diarias pueden configurar las experiencias de riesgo en el trabajo.

Por su parte Comas-Mata, C. (2009., 22(3), 45-67) conocida por su investigación sobre los derechos humanos dentro de los entornos penitenciarios. Su enfoque se centra en la necesidad de garantizar condiciones dignas para todos los involucrados en el sistema, incluidos los trabajadores. Entre sus afirmaciones están:

La urgencia de reconocer y proteger los derechos laborales de todos los funcionarios penitenciarios, enfatizando que los administrativos deben tener acceso a las mismas medidas de seguridad y protección que los guardias.

Comas-Mata advierte que la omisión de los derechos de los administrativos crea un desequilibrio que debilita la efectividad general del sistema, ya que todos, sin distinción, deben sentirse seguros en su entorno laboral.

Los estudios de estos autores proporcionan bases teóricas y prácticas para argumentar a favor de la igualdad de derechos y condiciones laborales, destacando que la seguridad es un deber que abarca a todos los trabajadores.

10. Seguridad Dinámica

El concepto de seguridad dinámica se refiere a un enfoque proactivo y adaptable en la gestión de la seguridad dentro de entornos complejos, como el sistema penitenciario. Este concepto no solo se aplica a la protección física de las personas privadas de la libertad y



el personal, sino también a la creación de un entorno laboral seguro para todos los trabajadores, incluidos los administrativos del INPEC. A continuación, se desglosan los componentes clave de la seguridad dinámica y su relevancia en este contexto.

La seguridad dinámica implica un conjunto de estrategias y prácticas flexibles que se adaptan a las condiciones cambiantes y situaciones de riesgo en un entorno penitenciario. Este enfoque se basa en varios principios fundamentales:

Prevención: Se busca identificar y mitigar riesgos antes de que se materialicen en incidentes. Esto implica una adecuada formación del personal en situaciones de crisis, protocolos de seguridad, y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo.

Adaptabilidad: Los planes de seguridad deben ser ajustados continuamente en función de la dinámica del entorno penitenciario, las características de la población interna y la realidad de los trabajadores administrativos.

Inclusión: La seguridad dinámica considera la inclusión de todos los trabajadores penitenciarios en su estrategia, reconociendo que el riesgo no es exclusivo de los guardias. Esto significa que también se deben establecer protocolos específicos para los administrativos, quienes a menudo toman decisiones críticas que afectan la seguridad global del establecimiento.

La implementación de un enfoque de seguridad dinámica en el INPEC puede abordar varios problemas críticos que enfrentan los administrativos, incluyendo:

Capacitación Continua: Proporcionar formación regular en manejo de crisis y protocolos de seguridad para reducir la vulnerabilidad ante posibles ataques o amenazas.

Protocolos Claros: Establecer procedimientos claros para situaciones de riesgo (como traslados de presos y gestión de permisos) que involucren a ambos grupos: guardias y administrativos. Esto garantiza que todos los trabajadores tengan un rol definido en la gestión de riesgos.



Comunicación Efectiva: Fomentar la comunicación entre todos los niveles del personal penitenciario para incrementar la conciencia situacional y prevenir incidentes. Los administrativos deben tener acceso a información relevante para su seguridad en el trabajo.

Implementar un modelo de seguridad dinámica en el INPEC ofrece múltiples beneficios:

Reducción del Riesgo: Al identificar y prevenir riesgos proactivamente, se puede disminuir la probabilidad de ataques y amenazas hacia el personal administrativo.

Mejora en la Moral Laboral: Un ambiente de trabajo seguro y bien estructurado potencia la confianza entre el personal, lo que significa que el personal administrativo se sentirá más protegido y motivado para realizar sus labores.

Eficiencia Operativa: La inclusión de todos los trabajadores en prácticas de seguridad mejora la coordinación y eficacia en la resolución de problemas, impactando positivamente la operación del sistema penitenciario.

11. Análisis comparado

Distintas Legislaciones en el mundo así lo consideran, a manera de ejemplo se traen las consideraciones que en materia de pensiones anticipadas se consagran en Chile, Argentina, Brasil y España, así:

Chile: pensiones de vejez, considerando el desempeño de trabajos pesados. La Comisión Ergonómica Nacional (CEN), creada por la Ley N° 19.404 de 1995, es la entidad encargada de la calificación de una labor considerada como Trabajo Pesado. Se trata de puestos de trabajo que causan un envejecimiento temprano, disminuyendo la expectativa de vida. Desde que se promulgó esta Ley, se han calificado más de 11.000 puestos de trabajo (efectivamente pesados un 57,2%) y más del 60%, se encuentran en la minería.

- Argentina: las personas que trabajan en tareas penosas, riesgosas, insalubres o que determinan vejez o agotamiento prematuro pueden obtener una jubilación ordinaria a una edad menor que la habitual. El Poder Ejecutivo, junto con la Caja y la Asociación



Gremial correspondiente, es el encargado de calificar las tareas.

- Brasil: se protege y se distingue entre actividades peligrosas e insalubres (y residualmente penosas). Las actividades peligrosas que puede realizar un trabajador vienen referidas legalmente a una situación, actividad u operación peligrosa, que, por su naturaleza o métodos de trabajo, implican el contacto permanente con productos inflamables o explosivos en condiciones de alto riesgo. Considera actividades u operaciones peligrosas la exposición permanente del trabajador a: • productos inflamables, explosivos o electricidad • el robo u otro tipo de actividades respecto al personal de seguridad profesional; mientras que las actividades insalubres son aquellas en las que, por su naturaleza, condición o métodos de trabajo, queda expuesto el trabajador a agentes nocivos para la salud por encima de los límites de tolerancia fijados en razón de la naturaleza e intensidad del agente o tiempo de exposición.
- España: Los funcionarios de prisiones tienen una profesión particular y también una jubilación especial. Como funcionarios, se les aplican las normas de jubilación de las clases pasivas del Estado, que son ligeramente diferentes a las del resto de trabajadores y a las de otros funcionarios.

Por lo tanto, y a modo de conclusión jurídica, para que proceda una consagración legal en la que se mantenga a los servidores públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Administrativos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC-y se ingrese a los administrativos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC- para ser beneficiarios de reglas diferenciadas por actividades de alto riesgo, se requiere que objetiva y técnicamente se establezcan factores de alto riesgo físico, psicológico y social que disminuyan la expectativa de vida saludable en condiciones de bienestar de tales servidores, de acuerdo con el aval y la aprobación del Ministerio de Salud y Protección Social junto con el Comité de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, en aras que el legislador extienda su protección, para lo cual para un futuro próximo se plantean nuevos desafíos:



El término de vigencia de la protección para las actividades de alto riesgo

Resolver cómo quedaría regulada la pensión de alto riesgo en el nuevo Sistema de Protección Integral para la Vejez de acuerdo con la Ley 2381 de 2024 (tema que no se consideró en tal normatividad que modifica el modelo pensional en Colombia)

Propugnar por la actualización del Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral expedido en el año 2014 pero cuyos estudios datan de hace ya 15 años, con lo cual no se ajustan a realidades las valoraciones adelantadas por las entidades calificadoras respecto de la determinación de origen de las enfermedades.

Finalmente, dado que el argumento jurídico radica en el principio de igualdad, éste estudio interdisciplinario, debe precisar cuáles son los criterios para efectuar la comparación que conducen a concluir que se violó el principio de igualdad; esto es, los factores de exposición generalizado que disminuyan la expectativa de vida de cada trabajador no solo los del cuerpo de custodia y vigilancia.

A su vez, desde los aspectos legales se identificaron los siguientes hallazgos:

- Ausencia de estudios específicos precedentes sobre actividades de alto riesgo y disminución de expectativa de vida saludable.
- Inoperancia de las normas que permiten:
 - identificar peligros, evaluar y valorar riesgos específicos del Decreto 2090 de 2003
 - Definir cargos en donde se indiquen las funciones, tareas, jornada de trabajo y lugar donde desempeña su labor;
 - identificar y relacionar los trabajadores que se dedican de manera permanente a dichas actividades (Decreto 1443 de 2014 hoy Decreto 1072 de 2015. Artículo 15 Parágrafo 4 – Resolución 1111 de 2017. Art. 16-Resolución 312 de 2019. Art. 31)
- Confusión entre las normas que regulan el sistema general de riesgos laborales y seguridad en el trabajo con las normas relacionadas con la pensión anticipada por alto riesgo que contiene el sistema general de pensiones.



- En la actividad judicial relacionada con trabajadores no cotizantes se presentan dificultades probatorias para demostrar exposición a un alto riesgo.
- Colombia no cuenta con una metodología reglamentada para identificar manejar, controlar y mitigar el alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003 en comparación con los países objeto de estudio y los analizados por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2014.
- De los Países analizados Colombia es el País con la cotización más alta con cargo exclusivo al empleador.
- La tendencia internacional apunta a trasladar las actividades peligrosas, insalubres o que disminuyen la expectativa de vida saludable al Sistema de Riesgos Laborales (Identificación-Prevención)
- Algunos países como Chile optan por el método de evaluación de puesto de trabajo y no por actividad.
- Los países objeto de estudio utilizan otros mecanismos compensatorios para las actividades insalubres o peligrosas tales como indemnizaciones, reducción de la mesada en proporción al tiempo anticipado de la pensión y capitalización en cuentas de ahorro individual.
- No es posible prorrogar nuevamente la vigencia del Decreto 2090 de 2003 en uso de las facultades contenidas en el Decreto 2655 de 2014. Hacerlo resultaría inconstitucional.
- La revisión del plazo que se indica en el parágrafo del Decreto 2655 de 2014 apunta a disminuir y no aumentar los 10 años de vigencia prorrogados



CONCLUSIONES

CONCLUSIONES CUANTITATIVAS POR CATEGORÍAS

El análisis cuantitativo de las variables relacionadas con el estrés y otros factores psicosociales en el contexto del personal evaluado revela relaciones significativas tanto a nivel descriptivo como inferencial, proporcionando una base sólida para intervenciones específicas. Las pruebas de normalidad realizadas mediante Shapiro-Wilk ($p > 0.05$)¹⁶ Confirman que las variables evaluadas —estrés, demandas emocionales, demandas de carga mental, recompensa, reconocimiento y compensación, y relaciones interpersonales— cumplen los supuestos necesarios para aplicar análisis paramétricos, como ANOVA y regresión lineal, esto significa que los datos se encuentran dentro de la normalidad, facilitando el uso de pruebas estadísticas paramétricas, que son más precisas y confiables al detectar relaciones o diferencias en los datos. Además, permiten hacer predicciones fiables basadas en la media y la desviación estándar, simplifican el análisis matemático y favorecen el uso de técnicas avanzadas como regresión múltiple y análisis factorial. La normalidad también mejora la representatividad de los resultados, facilita la interpretación visual de los datos y proporciona intervalos de confianza más confiables, lo que la hace fundamental en el análisis de fenómenos naturales y sociales.

Los estadísticos descriptivos realizados evidencian un nivel promedio de estrés elevado ($M = 60.168$, $DT = 13.322$)¹⁷, acompañado de un coeficiente de variación moderado ($CV = 0.221$)¹⁸, lo que indica una percepción consistente de estrés entre los evaluados. Este nivel de afectación resalta la importancia de abordar factores psicosociales que contribuyen al estrés en el personal penitenciario.

1. El análisis de correlación de Pearson identifica relaciones significativas que permiten explorar interacciones clave:

¹⁶ Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk $W = [(\sum a_i * x(i))^2] / \sum (x_i - \bar{x})^2$

¹⁷ Media y Desviación Típica: $M = 60.168$, $DT = 13.322$

¹⁸ Coeficiente de Variación: $CV = SD / M$



- Estrés y demandas de carga mental: Una correlación positiva moderada ($R = 0.340$, $p = 0.014$)¹⁹ muestra que a medida que las demandas cognitivas aumentan, los niveles de estrés también se incrementan.
- Estrés y percepción de recompensa: Una correlación positiva moderada ($R = 0.383$, $p = 0.005$)²⁰ indica que el estrés elevado afecta negativamente la percepción de las recompensas.
- Estrés y reconocimiento/compensación: Una relación positiva ($R = 0.396$, $p = 0.004$)²¹ sugiere que una percepción limitada de apoyo organizacional se asocia con mayores niveles de estrés.

Estas correlaciones resaltan cómo las demandas laborales y la falta de reconocimiento contribuyen a un entorno laboral adverso. Aunque no todas las variables muestran relaciones significativas, los hallazgos ofrecen pistas valiosas para diseñar estrategias de intervención en el INPEC.

El modelo de regresión lineal múltiple, que incluye las variables predictoras de demandas emocionales, demandas de carga mental, recompensa, reconocimiento y compensación, y relaciones interpersonales, explica el 28.3% de la variabilidad del estrés ($R^2 = 0.283$, $p = 0.007$)²². Dentro de este modelo, las demandas de carga mental emergen como un predictor significativo ($B = 0.517$, $p = 0.026$)²³, subrayando su papel crítico en el incremento del estrés. Aunque el reconocimiento y la compensación muestran una tendencia hacia la significancia ($p = 0.089$), su impacto potencial podría ser relevante en ciertos contextos organizacionales.

¹⁹ Coeficiente de Correlación de Pearson: $R = \text{Cov}(X, Y) / (\sigma_x \times \sigma_y)$

²⁰ Coeficiente de Correlación de Pearson: $R = \text{Cov}(X, Y) / (\sigma_x \times \sigma_y)$

²¹ Coeficiente de Correlación de Pearson: $R = \text{Cov}(X, Y) / (\sigma_x \times \sigma_y)$

²² Coeficiente de Determinación: $R^2 = (\text{Cov}(X, Y) / (\sigma_x \times \sigma_y))^2$

²³ Pendiente en Regresión Lineal: $B = \text{Cov}(X, Y) / \text{Var}(X)$



Las pruebas de comparación entre los grupos de guardias y administrativos no revelan diferencias significativas en los niveles de estrés ($p > 0.05$), lo que sugiere una afectación uniforme en ambos roles. Sin embargo, las relaciones interpersonales presentan una diferencia estadísticamente significativa y un tamaño del efecto grande (D de Cohen = 1.662, $p < 0.001$)²⁴, indicando que las dinámicas sociales dentro de los entornos laborales desempeñan un papel crítico. Estas interacciones pueden amplificar o mitigar la percepción del estrés, resaltando la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo.

CONCLUSIONES CUALITATIVAS POR CATEGORÍAS

La carga laboral en los contextos penitenciarios se caracteriza por exigencias físicas, emocionales y cognitivas elevadas. Tanto el personal administrativo como la guardia enfrentan una sobrecarga de tareas y ritmos de trabajo acelerados, acentuados por la insuficiencia de recursos y la presión para cumplir objetivos. Estos factores contribuyen significativamente al agotamiento mental y físico, reflejado en una correlación moderada entre las demandas de carga mental y los niveles de estrés ($R = 0.340$, $p = 0.014$)²⁵. La percepción de inequidad en la distribución de tareas incrementa la frustración y desmotivar al personal, especialmente en contextos de alta presión y jornadas extendidas sin compensación adecuada.

Los entornos laborales penitenciarios presentan deficiencias de infraestructura, como ventilación inadecuada, iluminación deficiente y espacios reducidos, lo que incrementa la incomodidad y el estrés del personal. Estas condiciones no solo afectan la concentración y la capacidad física, sino que también aumentan la probabilidad de errores y accidentes laborales. La exposición prolongada a estas circunstancias genera un desgaste emocional severo, particularmente en los guardias, quienes enfrentan riesgos físicos constantes y situaciones extremas, como el contacto directo con personas privadas de la libertad en episodios violentos.

²⁴ D de Cohen $D = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) / SD_p$

²⁵ Coeficiente de correlación $R = \text{Cov}(X, Y) / (\sigma_X \times \sigma_Y)$



Las dinámicas interpersonales en estos entornos están marcadas por tensiones jerárquicas, comunicación deficiente y falta de apoyo emocional. Las diferencias significativas en las relaciones interpersonales entre administrativos y guardias (D de Cohen = 1.662, $p < 0.001$)²⁶ subrayan la importancia de un liderazgo efectivo y la cohesión del equipo para mitigar el impacto del estrés. Además, la percepción de falta de reconocimiento institucional amplifica los sentimientos de aislamiento y desmotivación, deteriorando el clima organizacional y las interacciones laborales.

El liderazgo penitenciario enfrenta desafíos críticos en la planificación, asignación de tareas y resolución de conflictos. La ausencia de retroalimentación constructiva y de reconocimiento por parte de los líderes aumenta la percepción de estrés y desprotección en los empleados. Un liderazgo deficiente exacerba las tensiones interpersonales, mientras que estrategias de comunicación más efectivas podrían reducir la vulnerabilidad percibida y mejorar el desempeño del equipo.

El ambiente laboral tiene consecuencias físicas y emocionales significativas, como estrés crónico, agotamiento emocional y riesgo de síndrome de burnout. Hasta un 79.1% del personal de la muestra presenta síntomas de agotamiento emocional, y la exposición prolongada a situaciones estresantes incrementa el riesgo de enfermedades cardiovasculares y otros problemas graves de salud. Este impacto es más pronunciado en los guardias, quienes además enfrentan exigencias físicas constantes, reforzando la necesidad de políticas integrales que prioricen el bienestar físico y emocional del personal.

El equilibrio vida-trabajo se ve gravemente afectado por la dificultad para desconectarse del entorno laboral, jornadas extendidas y presión constante. Los empleados, especialmente administrativos, suelen llevar trabajo a casa, lo que interfiere en su tiempo personal y familiar, reduciendo su calidad de vida y afectando negativamente su salud mental a largo plazo. La percepción de recompensa y reconocimiento está significativamente asociada con el estrés laboral ($R = 0.383$, $p = 0.005$)²⁷. La ausencia de incentivos simbólicos y

²⁶ Fórmula de D de Cohen $D = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) / SD_p$

²⁷ Coeficiente de correlación $R = \text{Cov}(X, Y) / (\sigma_X \times \sigma_Y)$



materiales, junto con la falta de mecanismos claros de promoción, disminuye la motivación y aumenta la frustración. Implementar estrategias de reconocimiento podría mejorar la percepción de gobierno organizacional y reducir el agotamiento emocional.

La exposición constante a situaciones de alta presión y demandas emocionales provoca inestabilidad emocional en los trabajadores, agravada por la falta de apoyo psicológico y emocional en las instituciones penitenciarias. Esto incrementa la incidencia de trastornos como ansiedad y depresión. La implementación de programas de bienestar emocional y soporte organizacional es esencial para mitigar estos riesgos y fomentar un entorno laboral más saludable.

Finalmente, la falta de oportunidades de capacitación y crecimiento profesional limita el desarrollo del personal penitenciario, afectando su percepción de autorrealización y satisfacción laboral. Esto es especialmente evidente en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia, quienes suelen sentirse desprovistos de herramientas adecuadas para desempeñar sus funciones. Mejorar el acceso a programas de formación continua y establecer rutas claras de promoción fortalecería el compromiso organizacional y reduciría la rotación del personal.

En conclusión, las condiciones laborales del INPEC, como la inseguridad laboral, las largas jornadas y el bajo control sobre el trabajo, tienen un impacto significativo en la esperanza de vida, particularmente en individuos con menor nivel educativo, los cuales se asocian con mayores niveles de estrés. Según Goh, Pfeffer y Zenios (2015), estas condiciones pueden reducir la esperanza de vida entre 1.4 y 2.77 años en comparación con 0.31 a 1.02 años en personas con mayor nivel educativo. Estas diferencias representan entre el 10 % y el 38 % de la desigualdad en la esperanza de vida entre distintos grupos educativos, como se evidenció en el INPEC en 2024 a partir de la batería de riesgo psicosocial.

CONCLUSIONES LEGALES

Dado el bajo tamaño de los grupos de riesgo, se obtiene una baja prevalencia en las enfermedades, y aunque por su exposición podrían tener una etiología diferente a la de otros grupos de riesgo, esta no se desvía mucho a la de la población total. La baja frecuencia, tiene



como consecuencia que las tasas, vistas como estimaciones de la morbilidad de periodos subsecuentes, tienen errores estándar muy grandes, y por tanto son estimaciones absolutamente inadecuadas (Hoog and Craig 1978, Lehmann y Casella 1998). Se incluye bajo esta conclusión, la estimación de la neumoconiosis en mujeres.

Son varias las explicaciones que pueden darse para la no presencia de enfermedades que son causa de prolongadas y continuas exposiciones a distintos riesgos. Aunque una de ellas, es que no hay registro porque definitivamente no existen, la premisa es difícil de sostener pues no hay estudio que la sustente. Son extensas las referencias que dan cuenta de la morbimortalidad por riesgo laboral, especialmente la relacionada con cáncer.

Por la casi nula presencia de casos como el cáncer y por la alta variabilidad de las estimaciones, los indicadores de morbilidad en la determinación de la esperanza de vida saludable, solo se pueden obtener en el estado actual de la información, de referencias bibliográficas y no de las bases del Ministerio.

No se cuenta con boletines que describen cifras de morbilidad para los grupos del Decreto 2090. Los informes de Fasecolda dan idea general de la morbimortalidad, pero no llegan al detalle de resultados por grupos de riesgo como los aquí analizados.

Es importante que desde el Ministerio se cree un observatorio que vele por el buen registro de la información y por el reporte permanentemente de cifras detalladas de los grupos de riesgo, con el propósito de llevar un adecuado monitoreo, control y gestión de riesgo.

Se identificaron más de 30 problemas de salud atribuibles, en distintas magnitudes de riesgos relativos, a más de 30 factores de riesgo ocupacionales, como resultado de la revisión de la literatura.

No se encontraron diferencias importantes en prevalencias de discapacidad, esperanzas de vida total, con discapacidad y libre de discapacidad, entre expuestos y no expuestos.



Ausencia de estudios específicos precedentes sobre actividades de alto riesgo y disminución de expectativa de vida saludable.

Inoperancia de las normas que permiten: i) identificar peligros, evaluar y valorar riesgos específicos del Decreto 2090 de 2003 ii) Definir cargos en donde se indiquen las funciones, tareas, jornada de trabajo y lugar donde desempeña su labor; iii) identificar y relacionar los trabajadores que se dedican de manera permanente a dichas actividades (Decreto 1443 de 2014 hoy Decreto 1072 de 2015. Artículo 15 Parágrafo 4 - Resolución 1111 de 2017. Art. 16-Resolución 312 de 2019. Art. 31).

Confusión entre las normas que regulan el sistema general de riesgos laborales y seguridad en el trabajo con las normas relacionadas con la pensión anticipada por alto riesgo que contiene el sistema general de pensiones.

En la actividad judicial relacionada con trabajadores no cotizantes se presentan dificultades probatorias para demostrar exposición a un alto riesgo.

Colombia no cuenta con una metodología reglamentada para identificar manejar, controlar y mitigar el alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003 en comparación con los países objeto de estudio y los analizados por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2014.

De los Países analizados Colombia es el País con la cotización más alta con cargo exclusivo al empleador.

La tendencia internacional apunta a trasladar las actividades peligrosas, insalubres o que disminuyen la expectativa de vida saludable al Sistema de Riesgos Laborales (Identificación-Prevención)

Algunos países como Chile optan por el método de evaluación de puesto de trabajo y no por actividad.



Los países objeto de estudio utilizan otros mecanismos compensatorios para las actividades insalubres o peligrosas tales como indemnizaciones, reducción de la mesada en proporción al tiempo anticipado de la pensión y capitalización en cuentas de ahorro individual

El Decreto Ley 2090 de 2003, se emitió por parte del presidente de la República, en virtud del artículo 17 de la Ley 797 de 2003, norma que facultó al presidente para regular asuntos de competencia exclusiva del legislador, de conformidad con el numeral décimo (10) del artículo 150 de la Constitución Política.

El Decreto Ley 2090 de 2003, estableció como término de vigencia final el 31 de diciembre de 2024, fecha en la cual perderá vigencia, sin embargo, mantendrá continuidad respecto de los trabajadores que estuvieren realizando actividades de alto riesgo, antes de la pérdida de vigencia de la norma.

Restricción en el PILA para recibir cotizaciones en el RAIS.

CONCLUSIONES MÉDICAS

Para el estudio de los riesgos físicos se analizaron 1572 las Decisiones Médico-Laborales (DML) de los servidores públicos del INPEC que se encuentran activas en la actualidad, entre los años 2019 (31 DML), 2020 (279 DML), 2021 (163 DML), 2022 (75 DML), 2023 (126 DML) y 2024 (862 DML); las incapacidades de estos servidores entre los años 2022 y 2024 (36 DML), con 568 DML ya vencidas entre 2020 a 2024 y los resultados de la encuesta de morbilidad sentida osteomuscular aplicada a dichos servidores.

Aunque si bien los estudios existentes en el contexto penitenciario se enfocan en determinar el factor de riesgo en relación con patologías de tipo infeccioso como la tuberculosis, el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y Covid-19. Aquellos estudios que analizaron las prácticas alimentarias y actividad física que realizan los servidores penitenciarios, fue posible correlacionar que los ayunos prolongados



a los cuales se expone el personal, el tipo de dieta que se brinda en los centros penitenciarios, pueden estar relacionados con alteraciones en el metabolismo de los lípidos, los niveles de glicemia y patologías como la Hipertensión Arterial.

En cuanto a las condiciones de salud de los servidores Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, en correlación con las patologías que pueden tener nexo de causalidad con el ámbito penitenciario, se encuentran las de esfera mental en las cuales los funcionarios penitenciarios, tanto del personal administrativo y de la guardia se observa una mayor proporción de patologías como el trastorno mixto de ansiedad y depresión y en menor medida trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático y trastorno depresivo recurrente, los cuales ante las condiciones laborales adversas como pueden ser el estrés laboral al cual se ven expuestos los funcionarios penitenciarios, las jornadas laborales tan extensas que en muchos casos genera no solo aislamiento social sino rupturas familiares. Dichas condiciones no solo generan altas demandas de tipo físico, sino social y emocional.

Por último, se hace necesario generar el procedimiento que permita establecer la ruta no solo en el caso de buscar calificar el origen de las patologías presentes en los servidores públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Administrativos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario y en los que se sospeche que el nexo de causalidad pudiese ser laboral, sino en aquellos con incapacidades prolongadas en los cuales puede pensarse que sus proyecciones pueden generar un porcentaje igual o superior al 50%.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

INPEC: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

ERON: establecimiento de Reclusión del Orden Nacional



EPN: escuela Penitenciaria Nacional

UdeOslo: Universidad de Oslo

CTeI: Ciencia, Tecnología e Innovación.

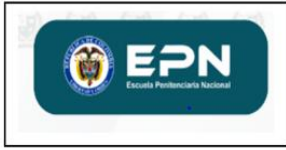
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acto Legislativo 01 de 2005. Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política. Corregido por Decreto 2576 de 2005. Presidente de la República. Diario Oficial 45984 de julio 29 de 2005.

Al Issa, F. A. R., & Beck, E. (2021). Sexual violence as a war weapon in conflict zones: Palestinian women's experience visiting loved ones in prisons and jails. *Affilia - Feminist Inquiry in Social Work*, 36(2), 167-181. <https://doi.org/10.1177/088610992097861>

Álvarez-Cabrera, P. L., Chacón-Fuertes, F., & Sánchez-Moreno, E. (2020). Síndrome de Burnout en Funcionarios de Prisiones. *Psyke*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.7764/psyke.29.1.1292>

Álvarez-Cabrera, P. L., López-Reyes, K. V., Chacón Fuertes, F., & Sánchez-Moreno, E. (2022). Factor validity of measurement for burnout in Chilean prison officers. *Revista Colombiana de Psicología*, 31(1), 23–34. <https://doi.org/10.15446/rcp.v31n1.82590> "Sygit-Kowalkowska, E.; Piotrowski, A.; Hamzah, I. Insomnia among Prison Officers and Its Relationship with Occupational Burnout: The Role of Coping with Stress in Polish and Indonesian Samples. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 4282. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084282>"



- Amaya Nassar, S. (2021). La evaluación psicológica forense como un diseño paralelo convergente desde los métodos mixtos de investigación. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 14 (3), 39-46. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1930>
- Bracco, L., Váldez, R., Wakeham, N., & Velázquez, T. (2018). Síndrome de agotamiento profesional y trabajadores penitenciarios peruanos. Una mirada cualitativa a los factores institucionales y sociales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 13-28. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66056>
- Braz-Pauli, F., Caovilla-Follador, F. A., Wendt, G., Lucio, L. C., Risso-Pascotto, C., & Defante-Ferreto, L. E. (2022). Condiciones de trabajo y salud de los funcionarios de prisiones en Paraná (Brasil). *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 24(3), 79-86.
- Carter, T. J., & Whittle, T. N. (2023). The impact of correctional officer gender on prison suicide. *Health & Justice*, 11(10). <https://doi.org/10.1186/s40352-023-00214-z>
- Cavalcanti, A. L., Belo, E. D. R., Marcolino, E., d, C., Fernandes, A., Cavalcanti, Y. W., de Carvalho, D. F., Valença, A. M. G., Cavalcanti, A. F. C., & Padilha, W. W. N. (2018). Occupational violence against Brazilian nurses. *Iranian Journal of Public Health*, 47(11), 1636–1643.
- CIDH. (2017). Informe sobre la situación de los derechos humanos de las personas privadas de libertad en las Américas. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh>
- Clements, A. J., & Kinman, G. (2021). Job demands, organizational justice, and emotional exhaustion in prison officers. *Criminal Justice Studies*, 34(4), 441–458. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2021.1999114>
- Comas-Mata, C. (2009). Condiciones de trabajo y derechos humanos en el sistema penitenciario. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 22(3), 45-67.



Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes. (1984). Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/cat.aspx>

Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Almeida, D. M., & Camargo, M. E. (2019). Workplace wellbeing and Burnout Syndrome: Opposite faces in penitentiary work. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190149"

Corte Constitucional. Sentencia C -093 de 2017. Expediente D- 11509, Magistrado Ponente: Dr. LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Bogotá, D.C., quince (15) de febrero de dos mil dieciséis (2017)

Corte Constitucional. Sentencia C -1125 de 2004. Expediente D-5232, Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., nueve (9) de noviembre de dos mil cuatro (2004)

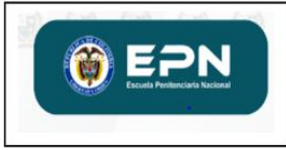
Corte Constitucional. Sentencia C-651 de 2015. Expediente D-10685, Magistrada Ponente: Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., catorce (14) de octubre de dos mil quince (2015)

Corte Suprema De Justicia: Sala de Casación Laboral. Proceso SL1037-2021, MP: Luis Benedicto Herrera; 17 de marzo de 2021

Decreto 1072 de 2015. (2015). Por el cual se reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1072_2015.html

Decreto 1507 de 2014. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. 12 de agosto de 2014. Diario Oficial 49.241

Decreto 1835 de 1994. Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo de los servidores públicos. 4 de agosto de 1994. Diario oficial. año N. 41473.



- Decreto 691 de 1994. Por el cual se incorporan los servidores públicos al sistema general de pensiones y se dictan otras disposiciones". 29 de marzo de 1994
- Decreto Ley 407 de 1994. Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. 21 de Febrero de 1994. Diario Oficial 41.233
- Defensoría del Pueblo. (2021). Informe sobre la situación de derechos humanos en el sistema penitenciario colombiano. Recuperado de <http://www.defensoria.gov.co>
- Duke, K., & MacGregor, S. (2024). Responding to 'wicked problems': policy and governance on drug-related deaths in English and Welsh prisons, 2015-2021. *International Journal of Drug Policy*, 126, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2024.104358>
- Ellison, J. M., & Caudill, J. W. (2020). Working on local time: Testing the job-demand-control-support model of stress with jail officers. *Journal of Criminal Justice*, 70, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101717>
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: «El suicidio de policías y guardias civiles como riesgo profesional en los tribunales». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 33 (2022): 35-61" "Lopera Medina MM, Hernández Pacheco J. Situación de salud de la población privada de la libertad en Colombia. Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. 2020;19. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps19.sspp>
- Ferreira, M. A., & Gonçalves, A. B. (2022). Criminal governance and systems of parallel justice: Practice and implications in Brazilian urban peripheries. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 68, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2021.100519>
- Finn, P. (2000). Addressing Correctional Officer Stress: Programs and Strategies. Issues and Practices. 1-138. <https://eric.ed.gov/?id=ED449457>



- Forsyth, J., Shaw, J., & Shepherd, A. (2022). The support and supervision needs of prison officers working within prison environments: An empty systematic review. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 33(4), 475–490.
<https://doi.org/10.1080/14789949.2022.2085150>
- Goossens, E., Robert, L., & Daems, T. (2023). Individual and contextual risk factors of prisoners' victimization: A best fit framework synthesis. *Aggression and Violent Behavior*, 70, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101826>
- Gu M, Taylor B, Pollack HA, Schneider JA, Zaller N (2022) A pilot study on COVID-19 vaccine hesitancy among healthcare workers in the US. *PLoS ONE* 17(6): e0269320.
- Grant, M., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91–108. <https://doi-org.ezproxy.javeriana.edu.co/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Hae Ran Kim, RN, PhD. Workplace Health & Safety. Associations Between Workplace. Violence, Mental Health, and Physical Health among Korean Workers. vol. 70, no. 3. 161-172.
- Harizanova, S., & Stoyanova, R. (2020). Burnout among nurses and correctional officers. *Work*, 65(1), 71–77. <https://doi.org/10.3233/WOR-193059>
- Ian W. Webster*, Donald W. Porritt* and Peter J. Brennan+ (2013): Community Health Studies Volumen III, Reported Health, life, and occupational stress in prison officers, 266-275.
- Instituto de las Prisiones del King's College London. (2019). Informe sobre el sistema penitenciario colombiano. Recuperado de <https://www.kcl.ac.uk>
- Jean Amiral, Jerard Seghatchian, *Transfusion and Apheresis Science*, Volume 57, Issue 6, 2018, pp. 804-811



- Jothipala, P. A. S., Semage, S., & Balasuriya, A. (2023). Prevalence and distribution of known associated factors of burnout among military personnel of Sri Lanka Army: A descriptive cross-sectional study. *Military Medicine*, 188(11-12), e3583–e3590. <https://doi.org/10.1093/milmed/usad221>
- Kim, J., Caspers, H., Jahic, I., & TenNapel, M. (2024). Organizational climate and its impact in a women's prison on the mental health of correctional staff. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 40(4), 716–734. <https://doi.org/10.1177/10439862241272335>
- Kurzfeld, J. (2024). Strategic anarchy: a model of prison violence to informal governance and rent extraction. *International Review of Law and Economics*, 79, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.irle.2024.106205>
- Lambert, E. G., Lanterman, J. L., Elechi, O. O., Otu, S., & Jenkins, M. (2022). Exploring the connection between work–family conflict and job burnout among Nigerian correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 29(6), 832–853. <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1982790>
- Lambert, E. G., Liu, J., Jiang, S., Zhang, J., & Kelley, T. M. (2018). The antecedents of job involvement: An exploratory study among Chinese prison staff. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 54, 21-33. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2018.06.002>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Jiang, S., Holbrook, M. A., & Frank, J. (2024). Testing the effects of workplace variables on the job burnout among prison officers in India: An application of the job demands–resources model. *The Journal of Criminal Law*, 88(4), 239–257. <https://doi.org/10.1177/00220183241278082>
- Laureano-Morales, L., Saldaña-Santiago, N., Malave-Velez, N., Quiles-Aponte, J., Travieso-Perez, S., Diaz-Algorri, Y., & Vera, A. (2024). Work stress and burnout among active correctional officers in Puerto Rico: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 19(10), e0304886. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304886>



Ley 100 de 1993 (1993). Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral. 23 de diciembre de 1993. Diario Oficial. N.41148.

Ley 1562 de 2012. (2012). Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales. Recuperado de https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Ley 65 de 1993. (1993). Código Penitenciario y Carcelario. Diario Oficial 41.809. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0065_1993.html

Ley 797 de 2003 (2003). Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. 29 de enero de 2003. Diario Oficial 45.079.

Ley 860 de 2003 (2003). Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993. 29 de diciembre de 2003. Diario Oficial 45415.

Martínez, B. (2010). Los trabajadores penitenciarios en el sistema penal colombiano: un enfoque de derechos humanos. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Mathiesen, T. (2006). *The Politics of Tension: Criminal Justice and the Cultural Imaginary*. Oslo: Norwegian University Press.

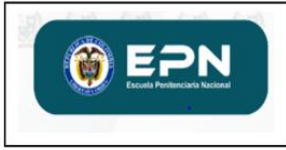
Matthew S. Johnston a, Rosemary Ricciardelli a, *, Ryan Coulling. *Heliyon* 10 (2024) e30213. Exploring the impacts of COVID-19 on Alberta correctional workers 1-10

Memon, A., Hunt, A., Thelwall, E., Hardwick, N., & Johnson, S. U. (2023). The mental health of staff working in UK prisons during the Covid-19 pandemic. *The Howard Journal of Crime and Justice*, 62(4), 357–373. <https://doi.org/10.1111/hojo.12522>

Miller, O., Shakespeare-Finch, J., & Bruenig, D. (2024). Predicting burnout, well-being, and posttraumatic growth in correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 51(5), 724–742. <https://doi.org/10.1177/00938548241233932>



- Mitchell CS, Gershon RR, Lears MK, Vlahov D, Felknor S, Lubelczyk RA, Sherman MF, Comstock GW. Risk of tuberculosis in correctional healthcare workers. *J Occup Environ Med*. 2005 Jun;47(6):580-6. doi: 10.1097/01.jom.0000161738.88347.e4. PMID: 15951718.
- Nadine Kronfli a, b, Lise Lafferty c, d, Frederic Leone b, Mark Stoov'e e, f, g, Behzad Hajarizadeh d, Andrew R. Lloyd d, Frederick L. Altice. Using nominal group technique to identify perceived barriers and facilitators to improving uptake of the Prison Needle Exchange Program in Canadian federal prisons by correctional officers and healthcare workers. *International Journal of Drug Policy* 130 (2024) 1-10.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2020). Informe mundial sobre las drogas. Recuperado de <https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/global-marijuana-report-2020.html>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). Recomendación No. 197 sobre la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_088145/lang--es/index.htm
- Palma, M. (2018). La gestión del riesgo en el sistema penitenciario: un análisis crítico. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 19, 1286. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>
- Rania, N., Migliorini, L., & Coppola, I. (2020). A qualitative study of organizational and psychosocial factors in the burnout of Italian correctional officers. *The Prison Journal*, 100(6), 747–768. <https://doi.org/10.1177/0032885520968246>
- Resolución 002189 de 2017. (2017). Por la cual se establecen lineamientos sobre prevención de riesgos y atención en salud para el personal que trabaja en el sistema penitenciario. INPEC. Recuperado de <https://www.inpec.gov.co>



- Ribera, I. (2006). La violencia en las prisiones y sus repercusiones sobre los trabajadores. En *Mundo Penitenciario y Derechos Humanos* (pp. 139-152). Madrid: Ediciones del Serbal.
- Rodriguez, N., & Waggoner, K. (2023). Space matters: An examination of the circumstances surrounding violence against correctional staff. *Journal of criminal justice*, 86, 102072. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2023.102072>
- Scalpello, M. (2022). Surviving in a small island state prison. Analysing prison officer support and assistance as narrated by people in prison. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 70, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2022.100545>
- Senol-Durak, E., Durak, M., & Gencoz, T. (2021). Job satisfaction, and burnout as mediators of trait anger, work stress, positive and negative affect in a sample of Turkish correctional officers. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 32(5), 658-678. <https://doi.org/10.1080/14789949.2021.1884738>
- Spaulding, A., Stephenson, B., Macalino, G., Ruby, W., Clarke, J. G., & Flanigan, T. P. (2002). Human immunodeficiency virus in correctional facilities: A review. *Clinical. Infectious Diseases*, 35, 305–312.
- Sygit-Kowalkowska, E., Orlak, K., & Stolarski, M. (2023). Work for the prison service: Selected health consequences – Investigating the role of personal resources, job demands, work stress, and burnout. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 36(6), 744–760. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02224>
- Sylvester Yao Lokpo a, *, James Osei-Yeboah a, William K.B.A. Owiredu b, Percival Agordoh c, Nii Korley Kortei c, Daniel Mensah c, Nogo Peter a, Francis Abeku Ussher d, Louis Selassie Ameka e, Noble Dei Dika f, David Annor Kwasi f, Mark Noagbe g, Selorm Segbefia. *Scientific African* 7 (2020) e00284. Evaluation of dietary patterns and hematological profile of healthy officers of the Central Prisons in the Ho municipality. A cross-sectional study



- Tasnim S, Tang C, Musini VM, Wright JM. Effect of alcohol on blood pressure. Cochrane Database of Systematic Reviews 2020, Issue 7. Art. No.: CD012787. DOI: 10.1002/14651858.CD012787.pub2. Accedida el 2 de diciembre de 2024.
- Trevisol M, Moreira TP, Sanvezzo GHB, Guedes SJKO, da Silva DRP, Wendt GW, Coelho HC, Ferreto LED. Latent Tuberculosis Infection Diagnosis Using QuantiFERON-TB Gold Plus Kit Among Correctional Workers: A Cross-Sectional Study in Francisco Beltrão-PR, Brazil. J Community Health. 2023 Aug;48(4):600-605. doi: 10.1007/s10900-023-01201-z. Epub 2023 Feb 16. PMID: 36792835.
- Williams, L. S., Green, E. L., & Chernoff, W. A. (2019). “There’s More to It Than Just a Box Check”: Measuring Prison Climate in Three Correctional Facilities. International journal of offender therapy and comparative criminology, 63(8), 1354-1383. <https://doi.org/10.1177/0306624X18821090>
- Willis, S., Chou, S., & Hunt, N. C. (2015). A systematic review on the effect of political imprisonment on mental health. Aggression and violent behavior, 25, 173-183. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.08.001>
- Yassa M, Graber JM, Black K, Dos Santos Brandao De Resende A, Legard A, Caruth J. Comparison of COVID-19 Symptoms in Correctional Health Care Workers During the Initial and Omicron Surges. J Correct Health Care. 2024 Jun;30(3):158-166. doi: 10.1089/jchc.23.09.0072. Epub 2024 Apr 4. PMID: 38574252.
- Zeng, X., & Guo, H. (2024). The influence mechanism of prison police’s depression: A cross-lagged analysis. Criminal Justice and Behavior, 51(8), 1204–1218. <https://doi.org/10.1177/00938548241240307>

LISTA DE ANEXOS

1. Documento con el análisis cuantitativo, cualitativo y mixto.
2. Excel con el análisis documental médicos, psicológicos y legales.



3. Soportes de Atlas ti.
4. Soportes Programa JASP.