Medicina y Seguridad del Trabajo (Internet)
https://revistas.isciii.es/revistas.jsp?id=MST

E-ISSN: 1989-7790
NIPO: 156240044

doi: 10.4321/s0465-546x2026000200003
Artículo original

Riesgos psicosociales y públicos en empleados administrativos de cárceles colombianas

Psychosocial and public risks among administrative employees in Colombian prisons

Juan Carlos Acosta-Quevedo[1] 0000-0002-1523-3873
Johanna Mildred Méndez-Sayago[2] 0000-0003-3306-3449
Gina Vera-Rizzo[3] 0000-0002-1525-6653
Carlos Alberto Bravo-Ibarra[4] 0009-0009-8702-5123
Jorge Isaac Murillo[5] 0009-0000-3389-9970

[1]Fundación Universitaria del Área Andina, Facultad de Ingeniería, Programa de Ingeniería Industrial, Bogotá, Colombia.

[2]Fundación Universitaria del Área Andina, Facultad de Ingeniería, Programa de Ingeniería Industrial, Bogotá, Colombia.

[3]Estudiante de Doctorado en Ingeniería de Producción, Universidade Federal Fluminense (UFF), Brasil. gvera@id.uff.br

[4]Fundación Universitaria del Área Andina, Facultad de Ingeniería, Programa de Ingeniería Industrial, Bogotá, Colombia.

[5]Universidad Manuela Beltrán, Facultad de Ingeniería, Programa de Ingeniería Industrial, Bogotá, Colombia.

Correspondencia

Johanna Mildred Méndez Sayago
Jmms1318@gmail.com

Recibido: 11.07.2025
Aceptado: 17.04.2026
Publicado: 30.06.2026

Contribuciones de autoría

J.C.A.Q., J.M.M.S., G.V.R.,C.A.B.I. y I.D.L.A participaron activamente en todas las fases del desarrollo de la investigación, incluyendo la formulación del problema, el diseño metodológico, la recolección y análisis de los datos, así como la interpretación de los resultados. Todos contribuyeron a la redacción del manuscrito y a la revisión crítica de su contenido intelectual relevante. Los cuatro autores aprueban la versión final del artículo para su publicación.

Cómo citar este trabajo

Acosta-Quevedo JC, Méndez-Sayago JM, Vera-Rizzo G, Bravo-Ibarra CA, Murillo JI. Riesgos psicosociales y públicos en empleados administrativos de cárceles colombianas. Med Segur Trab (Internet). 2026;72(283):116-129. doi: 10.4321/s0465-546x2026000200003

https://doi.org/10.4321/s0465-546x2026000200003

Financiación

Esta investigación contó con el apoyo institucional de la Fundación Universitaria del Área Andina, a través de la asignación de tiempo académico para el desarrollo del proyecto por parte de sus investigadores.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el desarrollo y publicación de este artículo.

Agradecimientos

Los autores agradecen a las entidades penitenciarias que participaron en el estudio por su disposición, colaboración y compromiso con el desarrollo de la investigación.

BY-NC-SA 4.0

Resumen

Introducción: Esta investigación analiza los factores de riesgo psicosocial y público en entidades penitenciarias colombianas, considerando su impacto en la salud mental de los funcionarios administrativos y en la seguridad institucional. La evidencia reciente y las normativas nacionales exigen una comprensión integral de estos riesgos dentro del marco del SG-SST.

Método: Se utilizó un enfoque mixto de tipo descriptivo, con aplicación del Análisis de Puesto de Trabajo Psicológico (APTP) y un instrumento diseñado para valorar el riesgo público. La muestra incluyó 300 funcionarios administrativos en 18 ciudades, distribuidos en 20 cargos. Se realizaron entrevistas estructuradas a titulares y pares, con triangulación de resultados y análisis por cargo, sede y tipo de exposición.

Resultados: El 61% de los participantes presentó niveles medio, alto o muy alto de riesgo psicosocial. Las dimensiones más afectadas fueron demandas emocionales, carga mental y responsabilidad funcional. En cuanto al riesgo público, el 68% reportó exposición significativa a situaciones de inseguridad extralaboral, especialmente en Bogotá, Popayán e Ibagué. Cargos como profesional universitario, auxiliar administrativo e instructor concentraron los mayores niveles de doble riesgo. Los testimonios cualitativos evidenciaron percepciones de hostilidad, miedo y deterioro del autocuidado.

Conclusiones: La evaluación conjunta de riesgos psicosociales y públicos permite fortalecer el diseño de intervenciones diferenciadas en el SG-SST. Se recomienda implementar vigilancia epidemiológica, programas de salud mental y estrategias territoriales para proteger al personal en entornos penitenciarios. La integración de dimensiones organizacionales y comunitarias resulta clave para mitigar el desgaste emocional y fortalecer el bienestar institucional.

Palabras clave: salud mental; riesgos psicosociales; administración pública; condiciones de trabajo; seguridad en el trabajo.

Abstract

Introduction: This study analyzes psychosocial and public risk factors in Colombian penitentiary institutions, considering their impact on the mental health of administrative personnel and institutional security. Recent evidence and national regulations demand a comprehensive understanding of these risks within the framework of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST).

Method: A descriptive mixed-methods approach was used, applying the Psychological Job Analysis (APTP) and an instrument specifically designed to assess public risk. The sample included 300 administrative employees from 18 cities, distributed across 20 job positions. Structured interviews were conducted with incumbents and peers, using result triangulation and analysis by job role, location, and type of exposure.

Results: Sixty-one percent of participants exhibited medium, high, or very high levels of psychosocial risk. The most affected dimensions were emotional demands, mental workload, and role responsibility. Regarding public risk, 68% reported significant exposure to external insecurity, particularly in Bogotá, Popayán, and Ibagué. Job positions such as university professionals, administrative assistants, and instructors showed the highest levels of combined risk. Qualitative testimonies revealed perceptions of hostility, fear, and deterioration in self-care.

Conclusions: The joint assessment of psychosocial and public risks strengthens the design of targeted interventions within the SG-SST. It is recommended to implement epidemiological surveillance, mental health programs, and territorial strategies to protect staff in penitentiary settings. The integration of organizational and community dimensions is essential to mitigate emotional strain and promote institutional well-being.

Keywords: mental health; psychosocial risks; public administration; working conditions; occupational safety.

Introducción

En este estudio se analizan los factores de riesgo psicosocial y público en entidades penitenciarias Colombianas, considerando el impacto en la salud mental de los trabajadores administrativos y la seguridad en entorno en el cual se desarrollan. Según la Resolución 2646 de 2008, los riesgos psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales e individuales [1]. Por otro lado, el riesgo público hace referencia a la exposición a situaciones que amenazan la integridad física, como son el crimen y la violencia [2,3].

En el contexto colombiano, estos factores han cobrado relevancia, especialmente en centros penitenciarios, motivando diversas iniciativas institucionales y sociales. Sin embargo, dada su complejidad, se requiere un abordaje sistémico y contextualizado para su análisis [4,5].

Según el Ministerio del Trabajo [6], citado por Pineda Olaya et al. [7], entre 2007 y 2013, dos tercios de los empleados públicos indicaron que entre un 20% y un 30% de su jornada laboral resulta estresante. El 43% percibe afectación en su calidad de vida, reafirmando la importancia de normativas como la Resolución 2646 de 2008 [1] y la Resolución 2764 de 2022 [8]. Posada Pérez [9], citado por los mismos autores, advierte que el 35% de los trabajadores colombianos presentan afectaciones físicas y emocionales derivadas del estrés laboral, con un incremento del 60% en los síntomas.

Fasecolda [10] reporta que en el 2021 se registraron 1.249 enfermedades laborales mentales, de las cuales el 62% correspondieron a mujeres. Si bien algunos casos estuvieron relacionados con la pandemia, el mayor pico se presentó en 2018. Además, la OPS/OMS indican que personas con trastornos mentales graves mueren entre 10 y 20 años antes que la población general [3], lo cual evidencia la necesidad de intervenciones estructurales [11,12].

Esta investigación busca contribuir al conocimiento científico y al desarrollo de políticas públicas mediante el análisis de riesgos psicosociales y públicos en el personal administrativo penitenciario, proponiendo estrategias preventivas dentro del SG-SST para mejorar el bienestar laboral y la capacidad de respuesta institucional en entornos complejos [13,14].

Tabla 1: Resultados de evaluación de riesgo psicosocial en entidades penitenciarias (2020).

Forma A Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo - Elevados	Forma A Control Sobre El Trabajo - Elevado	Forma A Demandas Del Trabajo - Elevado	Forma A Recompensas - Elevado	Forma B Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo - Elevados	Forma B Control Sobre El Trabajo - Elevado	Forma B Demandas Del Trabajo - Elevado	Forma B Recompensas - Elevado	Forma A Estrés - Elevado	Forma B Estrés - Elevado
75,2%	75,7%	61,1%	66,8%	59,2%	48,0%	56,8%	68,2%	67,9%	58,1%

Nota: Los porcentajes muestran niveles altos de riesgo psicosocial por establecimiento carcelario; el valor en amarillo representa la proporción más baja.

En numerosas entidades públicas penitenciarias persiste una comprensión limitada respecto a los factores que configuran los riesgos psicosociales y públicos. Aunque se han utilizado instrumentos como la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial [15], su alcance se restringe al ámbito intralaboral, excluyendo condiciones externas como la exposición comunitaria o los desplazamientos fuera del lugar de trabajo. Esta omisión metodológica ha dificultado la formulación de estrategias diferen-

ciadas según tipo de cargo y contexto territorial, pese a la evidencia institucional que señala niveles elevados de afectación en dimensiones como liderazgo, demandas laborales, recompensas y estrés (ver Tabla 1).

Ampliar el enfoque tradicional del manejo del riesgo psicosocial, requiere incorporar una perspectiva contextual que contemple el entorno físico y social del trabajo, lo cual resulta clave en instituciones penitenciarias para comprender el impacto de los riesgos y planificar acciones preventivas acordes a las condiciones del personal.

Este estudio se diseñó con un método mixto descriptivo, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: el Análisis de Puesto de Trabajo Psicológico (APTP), basado en la batería oficial de riesgos psicosociales [15], y un cuestionario diseñado específicamente para evaluar el riesgo público. La muestra estuvo compuesta por 300 funcionarios distribuidos en 20 cargos administrativos, seleccionados según criterios de cobertura territorial y representatividad funcional. Las entrevistas estructuradas realizadas a titulares y pares permitieron obtener una visión triangulada del clima laborales.

A nivel internacional, se ha consolidado el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), el cual plantea que el desequilibrio entre exigencias del trabajo y recursos organizacionales puede desencadenar burnout y afectar negativamente el bienestar laboral [16,17]. Asimismo, se ha demostrado que un clima de seguridad psicosocial adecuado actúa como factor protector ante situaciones de acoso, sobrecarga y ansiedad, reforzando la importancia de generar entornos laborales emocionalmente seguros [14].

En conclusión, evaluar conjuntamente los riesgos psicosociales y públicos permite un análisis más integral del entorno laboral en entidades penitenciarias, facilitando el diseño de intervenciones eficaces alineadas con el SG-SST.

Métodos

En esta investigación se emplearon entrevistas virtuales estructuradas dirigidas a funcionarios administrativos y a sus respectivos pares, con el propósito de comparar las percepciones sobre las condiciones de trabajo. El estudio se centró en entidades penitenciarias, priorizando la evaluación del riesgo psicosocial intralaboral a partir de las siete dimensiones establecidas por la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial [15]. Además, se incorporó una valoración específica del riesgo público, con el objetivo de orientar intervenciones preventivas dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Enfoque metodológico

El estudio se realizó entre agosto y noviembre de 2023 en distintas sedes de entidades penitenciarias en Colombia. Se adoptó un diseño metodológico mixto de tipo descriptivo, que combinó la aplicación de entrevistas estructuradas para la recolección de datos cuantitativos sobre riesgo psicosocial, con un análisis cualitativo basado en observaciones y testimonios obtenidos durante dichas entrevistas.

Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por 1.782 funcionarios de planta que desempeñaban cargos administrativos en entidades penitenciarias con funciones de gestión y custodia. La muestra fue determinada utilizando la fórmula para poblaciones finitas propuesta por Spiegel y Stephens [18], citada por Muguira [19], considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Así mismo se consideraron criterios operativos y logísticos para definir una muestra probabilística de 300 funcionarios administrativos en distintas ciudades, asegurando cobertura territorial y funcional adecuada (ver Tabla 2).

Tabla 2: Distribución de la muestra y porcentaje de representación respecto a la población de las entidades penitenciarias

Denominación del Cargo	Total	Porcentaje de representación
Auxiliar Administrativo	54	12%
Auxiliar de Servicios	2	22%
Capellán	5	23%
Conductor Mecánico	5	21%
Dactiloscopista	4	21%
Director de Establecimiento	14	42%
Enfermero Auxiliar	11	18%
Instructor	20	24%
Jefe Oficina Asesora	1	33%
Médico - Medio Tiempo	8	36%
Odontólogo - Medio Tiempo	10	33%
Pagador	12	25%
Profesional Especializado	10	18%
Profesional Especializado - Salud	5	31%
Profesional Universitario	75	14%
Secretario	6	21%
Secretario Ejecutivo	5	25%
Subdirector de Establecimiento	12	33%
Técnico Administrativo	27	17%
Técnico Operativo	14	14%
Total general	300	17%

Nota: La tabla presenta la distribución muestral y su representatividad porcentual respecto al total del personal administrativo evaluado.

Procedimiento

El equipo investigador diseñó un procedimiento que incluyó reuniones iniciales con directivos y entrevistas presenciales a titulares y pares en 18 ciudades del país. La recolección de información se basó en observación directa, autoevaluación y evaluación cruzada, lo que permitió una triangulación sólida. Los datos se sistematizaron por cargo, sede y tipo de riesgo, y se analizaron mediante estadística descriptiva. La muestra, compuesta por 300 funcionarios administrativos en ciudades como Bogotá, Cali, Ibagué, Medellín y Popayán, aseguró cobertura geográfica representativa a nivel nacional, sin uso de software especializado.

Instrumentos de recolección de información

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial se realizó mediante el Análisis de Puesto de Trabajo Psicológico (APTP), instrumento que permitió identificar niveles de exposición en siete dimensiones clave. La recolección de datos se fundamentó en entrevistas estructuradas y en la triangulación de respuestas, siguiendo los lineamientos establecidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial [15]. Los puntajes fueron consolidados por dimensión con el fin de construir perfiles diferenciados de riesgo por tipo de cargo. Paralelamente, los testimonios y observaciones recogidos durante las entrevistas fueron sistematizados mediante un análisis de contenido temático, lo que permitió contrastar los resultados cuantitativos con las percepciones subjetivas sobre el entorno laboral.

Los niveles de riesgo psicosocial se clasificaron en cinco categorías conforme a los criterios establecidos por la batería oficial [15]. El nivel "sin riesgo o riesgo despreciable" no requiere intervención; el "riesgo bajo" no se asocia a síntomas significativos, pero amerita acciones de mantenimiento. El "riesgo medio" anticipa respuestas moderadas de estrés, lo que justifica intervenciones sistemáticas. El "riesgo alto" señala una alta probabilidad de afectación que demanda vigilancia epidemiológica, y el "riesgo muy alto" indica una fuerte asociación con respuestas severas de estrés, lo que exige intervenciones inmediatas conforme a los protocolos de salud ocupacional.

Valoración e interpretación de resultados

Los niveles de riesgo por cada dimensión fueron definidos conforme a los criterios oficiales establecidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial [15]. Cada nivel incluye una interpretación operativa que facilita la orientación de procesos de intervención, vigilancia epidemiológica y acciones de promoción y prevención (ver Tabla 5). Esta estandarización metodológica permitió comparar los niveles de riesgo entre cargos y sedes, constituyéndose en un insumo clave para la toma de decisiones dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resultados

Los resultados de esta investigación evidencian una alta exposición del personal administrativo de entidades penitenciarias a factores de riesgo psicosocial y público. Esta tendencia concuerda con estudios internacionales que señalan que el personal técnico y administrativo suele enfrentar condiciones de trabajo que generan desgaste emocional y psicológico sostenido [20,21].

En el análisis del Puesto de Trabajo Psicológico (APTP), se encontró que el 61% de los cargos evaluados presentaron niveles medio, alto o muy alto de riesgo psicosocial. En particular, un 26% mostró riesgo medio, un 23% riesgo alto y un 12% riesgo muy alto, mientras que el 19% fue clasificado sin riesgo o con riesgo despreciable (ver Tabla 3). Estos resultados concuerdan con lo reportado en sectores como la educación y la atención social, donde las altas demandas laborales combinadas con bajo control sobre las tareas incrementan el riesgo de estrés laboral y deterioro de la salud mental [11,22].

Tabla 3: Resultados APTP en todos los cargos

Nivel de Riesgo	Total de cargos	Porcentaje
Sin Riesgo o Riesgo despreciable (0%-29%)	56	19%
Riesgo Bajo (30%-39%)	59	20%
Riesgo Medio (40%-49%)	79	26%
Riesgo Alto (50%-79%)	70	23%
Riesgo Muy Alto (80%-100%)	36	12%
Total	300	100%

Nota: Distribución porcentual del riesgo psicosocial según niveles establecidos en el Análisis de Puesto de Trabajo Psicológico (APTP).

Las dimensiones más afectadas fueron las demandas emocionales, la exigencia de responsabilidad y la carga mental, lo cual respalda lo planteado por Bulut y Tunc [17] en la validación de la escala JD-R, donde se evidenció una relación directa entre estas variables y la aparición del síndrome de burnout. Asimismo, se identificó que los cargos con mayor nivel de afectación correspondieron a profesionales universitarios y auxiliares administrativos, funciones que implican un contacto frecuente con usuarios y una alta carga operativa.

En relación con el riesgo público, los resultados indicaron que el 68% de los funcionarios evaluados presentaban niveles medio, alto o muy alto de exposición a situaciones de inseguridad durante sus desplazamientos o en entornos extralaborales. Del total, el 26% fue clasificado en riesgo alto y un 13%

en riesgo muy alto, mientras que el 12% se ubicó en el nivel sin riesgo (ver Tabla 4). Este tipo de exposición ha sido analizado por Uronen et al. [23], quienes demostraron la utilidad del análisis de minería de textos para detectar patrones de riesgo asociados a violencia urbana y estrés laboral en registros de salud ocupacional.

Tabla 4: Resultados Riesgo Público en todos los cargos

Nivel de Riesgo	Total de cargos	Porcentaje
Sin Riesgo o Riesgo despreciable (0%-10%)	35	12%
Riesgo Bajo (11%-30%)	58	19%
Riesgo Medio (31%-49%)	88	29%
Riesgo Alto (50%-79%)	79	26%
Riesgo Muy Alto (80%-100%)	40	13%
Total	300	100%

Nota: Clasificación del riesgo público en cargos administrativos según el porcentaje de condiciones críticas identificadas con el instrumento del equipo investigador.

La distribución territorial evidenció que las ciudades con mayores niveles de riesgo fueron Bogotá, Popayán e Ibagué, lo cual sugiere una posible asociación entre el contexto urbano, la exposición institucional y la percepción de inseguridad entre los funcionarios. Estudios como el de Amponsah-Tawiah et al. [2] han señalado que factores como las características del entorno geográfico y la cultura organizacional pueden intensificar la percepción de amenaza y aumentar la probabilidad de eventos que afecten negativamente la salud mental del personal.

Por otro lado, el análisis por tipo de cargo mostró que profesionales universitarios, auxiliares administrativos e instructores enfrentan los mayores niveles de riesgo psicosocial y público, debido a su alta carga operativa y su exposición en entornos de gran visibilidad.

Tabla 5: Evaluación por cargo: Factor psicosocial

Nivel de Riesgo	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Total de cargos en cada nivel de Riesgo	Porcentaje
Auxiliar Administrativo	12	13	13	8	8	54	18%
Auxiliar de Servicios	0	1	1	0	0	2	1%
Capellán	3	1	1	0	0	5	2%
Conductor Mecánico	1	2	2	1	0	6	2%
Dactiloscopista	1	1	1	1	0	4	1%
Director de Establecimiento	3	1	1	4	5	14	5%
Enfermero Auxiliar	0	2	5	3	1	11	4%
Instructor	1	5	3	5	6	20	7%
Jefe Oficina Asesora	1	0	0	0	0	1	0%
Médico - Medio Tiempo	2	2	4	0	0	8	3%
Odontólogo - Medio Tiempo	3	4	3	0	0	10	3%
Pagador	0	3	4	3	2	12	4%
Profesional Especializado	2	4	3	1	0	10	3%

Nivel de Riesgo	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Total de cargos en cada nivel de Riesgo	Porcentaje
Profesional Especializado - Salud	0	2	2	1	0	5	2%
Profesional Universitario	15	4	15	31	9	74	25%
Secretario	0	3	2	1	0	6	2%
Secretario Ejecutivo	1	1	2	1	0	5	2%
Subdirector de Establecimiento	1	3	4	3	1	12	4%
Técnico Administrativo	6	5	8	4	4	27	9%
Técnico Operativo	4	2	5	3	0	14	5%
Total	56	59	79	70	36	300	100%

Nota: La tabla muestra los cargos con mayor concentración de riesgo psicosocial, útiles para priorizar acciones en el SG-SST.

Tabla 6: Evaluación por cargo: Factor riesgo público

Nivel de Riesgo	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Total de cargos en cada nivel de Riesgo	Porcentaje
Auxiliar Administrativo	4	10	13	17	10	54	18%
Auxiliar de Servicios	0	1	1	0	0	2	1%
Capellán	2	2	1	0	0	5	2%
Conductor Mecánico	1	2	2	1	0	6	2%
Dactiloscopista	1	1	1	1	0	4	1%
Director de Establecimiento	2	2	1	4	5	14	5%
Enfermero Auxiliar	0	2	5	3	1	11	4%
Instructor	1	5	3	5	6	20	7%
Jefe Oficina Asesora	1	0	0	0	0	1	0%
Médico - Medio Tiempo	2	2	4	0	0	8	3%
Odontólogo - Medio Tiempo	3	4	3	0	0	10	3%
Pagador	0	3	4	3	2	12	4%
Profesional Especializado	2	4	3	1	0	10	3%
Profesional Especializado - Salud	0	2	2	1	0	5	2%
Profesional Universitario	4	4	24	31	11	74	25%
Secretario	0	3	2	1	0	6	2%
Secretario Ejecutivo	1	1	2	1	0	5	2%
Subdirector de Establecimiento	1	3	4	3	1	12	4%

Nivel de Riesgo	Sin Riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Total de cargos en cada nivel de Riesgo	Porcentaje
Técnico Administrativo	6	5	8	4	4	27	9%
Técnico Operativo	4	2	5	3	0	14	5%
Total	35	58	88	79	40	300	100%

Nota: La tabla muestra los niveles de riesgo público por cargo, destacando funciones clave para intervención en el SG-SST.

Un aspecto destacado del estudio fue la detección de condiciones simultáneas de riesgo psicosocial y riesgo público. Aquellos puestos que evidenciaron altos niveles en ambas dimensiones presentaron una mayor tendencia a experimentar fatiga mental, sobrecarga laboral y desmotivación. Estos factores se vinculan estrechamente con el concepto de "clima de seguridad psicosocial" propuesto por Hall et al. [13], según el cual la ausencia de una cultura organizacional segura puede cronificar el malestar laboral. Esta tendencia fue particularmente evidente en los resultados desagregados por cargo, donde los profesionales universitarios, auxiliares administrativos, instructores y directores de establecimiento concentraron las mayores proporciones de riesgo en ambas categorías (ver Tablas 5 y 6).

Durante las entrevistas estructuradas, se recogieron testimonios que describen experiencias de hostilidad verbal, reducción de hábitos de autocuidado y temor al momento de salir del establecimiento. Estos relatos cualitativos complementan y refuerzan la información cuantitativa obtenida por cargo y sede, evidenciando que el trabajo administrativo en contextos penitenciarios conlleva una carga emocional significativa. Casos similares han sido documentados en estudios con personal de enfermería durante la pandemia, donde se observaron altos niveles de estrés vinculados a factores contextuales y organizacionales [24].

Esta carga emocional significativa, identificada en los testimonios también ha sido reconocida en otros contextos institucionales a nivel internacional. Estudios recientes en sectores como salud, justicia, educación preescolar y construcción han documentado síntomas similares de fatiga mental, estrés crónico y agotamiento emocional entre el personal que enfrenta turnos prolongados, exigencias emocionales elevadas y escaso control sobre sus funciones [25–28].

Esta correspondencia refuerza la validez externa de los hallazgos obtenidos en esta investigación. Asimismo, investigaciones que vinculan el riesgo psicosocial con afecciones físicas como trastornos del sueño, ansiedad o aumento del índice de masa corporal (IMC) [29–31], permiten inferir que las condiciones laborales observadas en algunos cargos administrativos de entidades penitenciarias podrían tener también consecuencias somáticas, lo que justifica la necesidad de implementar intervenciones integrales en salud física y mental. En el contexto colombiano, se ha evidenciado además que la sobrecarga laboral y la ausencia de pausas activas afectan negativamente el bienestar y la satisfacción personal, reforzando el llamado a acciones organizacionales que protejan la salud del trabajador [32].

Discusión

Los resultados de este estudio reflejan una exposición significativa del personal administrativo de entidades penitenciarias a riesgos laborales tanto psicosociales como de carácter público. Este hallazgo reafirma la necesidad de ampliar el enfoque tradicional del riesgo ocupacional e implementar intervenciones específicas y contextualizadas [5,12,20]. En el contexto latinoamericano, investigaciones recientes también han documentado cómo factores como la sobrecarga laboral, la ambigüedad de rol y el escaso apoyo organizacional inciden negativamente en el bienestar del personal, generando altos niveles de estrés crónico y afectación emocional [4,7].

Desde la perspectiva del modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), se reconoce que un desbalance entre exigencias elevadas y escasos recursos organizacionales puede desencadenar agotamien-

to emocional, disminución del compromiso y afectaciones en la salud mental [22,33]. Este desequilibrio fue especialmente notorio en cargos como profesionales universitarios e instructores, caracterizados por altas exigencias emocionales, cognitivas y funcionales. Esta evidencia coincide con lo planteado por Salessi et al. [34], quienes destacan que condiciones como la sobrecarga y la presión institucional incrementan el riesgo de deterioro del bienestar psicológico, especialmente en entornos con bajo reconocimiento y limitada autonomía.

De manera complementaria, los resultados guardan relación con investigaciones previas en los sectores educativo y de salud, donde se ha observado que el trabajo administrativo en contextos de atención pública genera una carga afectiva y cognitiva sostenida [22,33]. En estos escenarios, la interacción frecuente con poblaciones vulnerables incrementa el desgaste emocional y la probabilidad de desarrollar trastornos relacionados con el estrés laboral. Las dimensiones más comprometidas en el presente estudio —demandas emocionales, carga mental y responsabilidad— se alinean con los factores asociados al síndrome de burnout y a la fatiga mental, tal como lo han documentado otros autores [11,17].

Respecto al riesgo público, se identificaron condiciones externas que afectan directamente al personal, como la exposición a situaciones de violencia, desplazamientos inseguros y manejo de información sensible. Estas condiciones se agudizan en entornos urbanos con mayor visibilidad institucional, como Bogotá, Popayán e Ibagué. Investigaciones como las de Amponsah-Tawiah et al. [2] y Beltrán Zúñiga [4] evidencian que el contexto geográfico y la cultura organizacional influyen directamente en la percepción de inseguridad, afectando de forma significativa la salud mental de los trabajadores.

Un aspecto complementario que emerge de este estudio es la coincidencia de niveles elevados de riesgo psicosocial y público en determinados cargos. Esta doble afectación se manifiesta en altos niveles de fatiga, desmotivación y estrés, y se relaciona con el concepto de clima de seguridad psicosocial (PSC), planteado por Hall et al. [13] y validado a través del instrumento PSC-12 por Loh y Dollard [14]. Este enfoque enfatiza el papel de la cultura institucional como un amortiguador frente al estrés laboral, y destaca la importancia de contar con medidas estructuradas de prevención [20].

Las entrevistas cualitativas complementaron estos hallazgos, al registrar testimonios de funcionarios que expresaron temor al salir del lugar de trabajo, disminución en sus cuidados personales y experiencias de hostilidad verbal o física. Estos relatos se alinean con lo documentado por Linnik y Sepp [24] en estudios realizados durante la pandemia, donde trabajadores administrativos y de atención reportaron una carga emocional prolongada y una fuerte percepción de inseguridad.

En coherencia con estos hallazgos, Uronen et al. [23] demostraron que técnicas como la minería de textos en registros ocupacionales pueden facilitar la detección temprana de riesgos psicosociales y públicos, lo que plantea oportunidades para mejorar los sistemas institucionales de vigilancia.

Frente a este panorama, se recomienda fortalecer los mecanismos de monitoreo, ampliar la cobertura de evaluación a otros cargos administrativos y adaptar las intervenciones al perfil de riesgo específico, siguiendo los lineamientos propuestos por el Ministerio de la Protección Social [15]. Además, se requiere mejorar la documentación epidemiológica y considerar el análisis territorial como componente fundamental del SG-SST. Estas recomendaciones están respaldadas por la literatura, que subraya la utilidad de los sistemas de vigilancia para anticipar condiciones críticas [35], la efectividad de las intervenciones personalizadas [36] y la relevancia del enfoque contextual en entornos de alta exposición [5,37].

En consecuencia, la interacción entre las características del cargo, el entorno urbano y la cultura institucional configura una matriz de riesgos compleja que no puede abordarse exclusivamente desde una perspectiva técnica o funcional. La incorporación conjunta del análisis de riesgos psicosociales y públicos ofrece una visión más completa del fenómeno y constituye un avance relevante hacia una gestión preventiva ajustada al contexto real del trabajador, en línea con los principios del SG-SST [13,20,21].

En esta misma línea, estudios desarrollados en entornos penitenciarios europeos, como el de Ferrari, identifican el aislamiento psicosocial, la presión institucional y la imagen social negativa como dimensiones críticas del estrés ocupacional, elementos igualmente observados en esta investigación [38].

Asimismo, investigaciones como las de Augestad y Levander han demostrado que los factores de personalidad y la adaptación al estrés influyen significativamente en la forma en que los empleados de instituciones penitenciarias perciben y enfrentan las demandas del trabajo, generando consecuencias diferenciadas según el perfil individual [39].

A nivel nacional, un estudio reciente realizado en Colombia con personal penitenciario, Contreras-Ramos y Domínguez-Amorocho encontraron una alta prevalencia de factores de riesgo cardiovascular asociados al estrés laboral crónico, lo cual reafirma la naturaleza multidimensional del impacto del entorno institucional sobre la salud física y mental del personal [40].

De forma complementaria, estudios comparativos realizados en entornos penitenciarios de Europa del Este también han resaltado la importancia de los marcos normativos y de control público en la garantía de derechos laborales y reducción del estrés institucional [41,42]. La consolidación de una cultura preventiva depende, en parte, de la estabilidad jurídica y del ejercicio de veeduría sobre las condiciones de trabajo.

En esta misma línea, investigaciones recientes enfatizan que los entornos penitenciarios requieren un abordaje integral de la resiliencia psicológica del personal, promoviendo estrategias de afrontamiento ante eventos críticos [43].

Sin embargo, este estudio identifica vacíos relevantes: ausencia de protocolos de intervención específicos, baja percepción del riesgo público entre los funcionarios y escasa formación en autocuidado y manejo del entorno territorial. La literatura respalda estas observaciones, subrayando que el entrenamiento en habilidades de afrontamiento y en promoción de la salud laboral sigue siendo limitado en este tipo de instituciones [44].

En consonancia con estos vacíos institucionales, la evidencia internacional reciente señala que el bienestar del personal también se ve comprometida por factores estructurales como la falta de reconocimiento organizacional, el clima institucional negativo y la hiperconectividad digital, especialmente en funciones que combinan responsabilidades operativas y contacto constante con usuarios [32,45–48]. Estos elementos, si no son abordados, pueden amplificar los efectos de la sobrecarga laboral, reducir la percepción de seguridad institucional y cronificar el malestar emocional. A su vez, investigaciones longitudinales han mostrado que los efectos de crisis sanitarias, como la pandemia por COVID-19, pueden persistir durante años, exacerbando los síntomas de ansiedad y depresión en trabajadores sin redes institucionales de apoyo [49]. Este cuerpo de evidencia refuerza la urgencia de adoptar un enfoque intersectorial y sostenido, que articule las condiciones del entorno, las características del cargo y la cultura institucional como factores clave en la formulación de estrategias de intervención en el SG-SST.

Bibliografía

1. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 [Internet]. 2008 [cited 2025 Mar 2]. Available from: https://safetya.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/

2. Amponsah-Tawiah K, Jain A, Leka S, Hollis D, Cox T. Examining psychosocial and physical hazards in the Ghanaian mining industry and their implications for employees' safety experience. J Safety Res [Internet]. 2013 Jun [cited 2025 Jun 14];45:75 – 84. Available from: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022437513000042?via%3Dihub

3. Consejo Colombiano de Seguridad. Protección & Seguridad: Especial Salud Mental en los Entornos Laborales. Bogotá; 2022 [cited 2025 Mar 2]. La salud mental en los entornos laborales: un reto y una prioridad organizacional que requiere liderazgo y compromiso. Available from: https://ccs.org.co/portfolio/la-salud-mental-en-los-entornos-laborales-un-reto-y-una-prioridad-organizacional-que-requiere-liderazgo-y-compromiso/

4. Beltrán Zúñiga CA, Rodríguez Londoño A, Pérez Rodríguez D. Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una institución Regional de Educación Superior del Valle del Cauca en el año 2020. [Internet].

[Santiago de Cali]: Universidad del Valle; 2021 [cited 2025 Mar 5]. Available from: https://hdl.handle.net/10893/21692

5. Cano-Gutiérrez JC, Olguín Tiznado JE, Camargo-Wilson C, López Barreras JA, García Rivera BR, García-Alcaráz JL. Psychosocial risk factors identification in Mexican workers and RGIII validation. Work - A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation [Internet]. 2023 [cited 2025 Apr 5];76(1):189–203. Available from: http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/27230

6. Ministerio del Trabajo. Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público [Internet]. 2019 [cited 2025 Apr 18]. Available from: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico

7. Pineda Olaya AS, Guerrero Rodríguez JD, Clavijo Rodríguez JP, Díaz Sandoval LE, Siza Soto NA, García Garzón KB. Estrés laboral y calidad de vida del personal administrativo del centro penitenciario y carcelario de mediana seguridad de Santa Rosa de Viterbo [Internet]. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2022 [cited 2025 Mar 2]. Available from: http://hdl.handle.net/10823/6679

8. Ministerio del Trabajo. Resolución 2764 [Internet]. 2022 [cited 2025 Mar 2]. Available from: https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124

9. Posada Pérez EJ. La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos. Revista CES Salud Pública. 2011;2(1):66–73.

10. Fasecolda. En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al sistema general de riesgos laborales [Internet]. Bogotá; 2022 Apr [cited 2025 Mar 2]. Available from: https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2023/06/En-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-Sistema-General-de-Riesgos-Laborales.pdf

11. Guglielmi D, Panari C, Simbula S. The determinants of teachers' well-being: The mediating role of mental fatigue. European Journal of Mental Health [Internet]. 2012;7(2):204 – 220. Available from: https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84871833725&doi=10.5708%2FEJMH.7.2012.2.3&partnerID=40&md5=ba374fcd4f640f8ac144f8e1b1ea778c

12. Quinlan MG. Psychosocial hazards: An overview and industrial relations perspective. Journal of Industrial Relations [Internet]. 2023;67(2):202–23. Available from: https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85178178368&doi=10.1177%2F00221856231212221&partnerID=40&md5=a151d74aa6aee9b079fdb411635f89ad

13. Hall GB, Dollard MF, Coward J. Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. Int J Stress Manag [Internet]. 2010;17(4):353 – 383. Available from: https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-78649715236&doi=10.1037%2Fa0021320&partnerID=40&md5=e79c1cbe5627bf2a368afaaf005a9c8c

14. Loh MY, Dollard MF. Acting out when psychosocial safety climate is low: understanding why middle-level managers experience upward mistreatment. Front Psychol. 2024;15.

15. Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial [Internet]. Bogotá; 2010 Oct [cited 2025 Mar 2]. Available from: https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf

16. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology. 2007;22(3):309–28.

17. Bulut MB, Tunc A. The job demands-resources scale: a reliability and validity study. Cukurova University Faculty of Education Journal [Internet]. 2024 Dec 6 [cited 2025 Apr 5];53(3):1384–405. Available from: https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuefd

18. Spiegel MR, Stephens L. Estadística. McGraw-Hill; 2009. 601 p.

19. Muguira A. ¿Cómo determinar el tamaño de la muestra de una investigación de mercados? [Internet]. 2022 [cited 2025 Apr 18]. Available from: https://www.questionpro.com/blog/es/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra/

20. Law R, Dollard MF, Tuckey MR, Dormann C. Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. Accid Anal Prev [Internet]. 2011;43(5):1782 – 1793. Available from: https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-79958214515&doi=10.1016%2Fj.aap.2011.04.010&partnerID=40&md5=4190a27db4600b7b667fa51c81817f22

21. Nel E, Coetzee M. Job Demands-Resources and Flourishing: Exploring Workplace Bullying as a Potential Mediator. Psychol Rep [Internet]. 2020 [cited 2025 Apr 5];123(4):1316–34. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0033294119839032

22. Benítez Saña RM, Del Águila Obra AR. Burnout and work engagement: Job Demands, resources and organizational outputs in Social Action organizations. REVESCO - Revista de Estudios Cooperativos [Internet]. 2020 Oct 6 [cited 2025 Apr 5];136(136). Available from: https://www-scopus-com.proxy.bidig.areandina.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-85094897507&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Job+Demands%2C+resources+and+organizational+outputs+in+Social+Action+organizations%29

23. Uronen L, Moen H, Teperi S, Martimo KP, Hartiala J, Salantera S. Towards automated detection of psychosocial risk factors with text mining. Occupational Medicine - Oxford [Internet]. 2020 [cited 2025 Apr 5];70(3):203–6. Available from: https://academic-oup-com.proxy.bidig.areandina.edu.co/occmed/article/70/3/203/5747763?searchresult=1

24. Linnik L, Sepp J. Problems causing work-related stress and strategies for coping with stress suggested by nurses during covid-19 pandemic. WSEAS Transactions on Business and Economics [Internet]. 2023;20:1477 – 1491. Available from: https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85165956231&doi=10.37394%2F23207.2023.20.130&partnerID=40&md5=77b63a59f2114e11c989c21ffaa2ea06

25. Abdi M, Maroufi A, Arasteh M, Rahmani K. General Mental Health of Personnel Working in Sanandaj Hospitals after COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. Vol. 14, Original Article JOHE. 2025.

26. Canning C, Szusecki T, Hilton NZ, Moghimi E, Melvin A, Duquette M, et al. Psychological health and safety of criminal justice workers: a scoping review of strategies and supporting research. Health Justice. 2025 Dec 1;13(1).

27. Tham SW, Wong MF, Ismail MB, Ismail Bukhary NBB. Psychosocial risks and mental health of preschool care providers in Kuala Lumpur, Malaysia: a cross-sectional study. BMC Psychol. 2025 Dec 1;13(1):25.

28. Miyanda CK, Erwandi D, Lestari F, Kadir A. The Relationship between Psychosocial and Work Stress among Construction Professionals during the COVID-19 Pandemic. Safety. 2024 Mar 1;10(1).

29. Martínez Gárate I, Valdés del Olmo L, Bayona González A, Martínez Castellanos JA. Relación entre la obesidad y el estrés laboral: una revisión sistemática. Med Segur Trab (Madr). 2022 Feb 16;67(263):112–27.

30. Da Silva JC, Garcez A, Cibeira GH, Theodoro H, Olinto MTA. Relationship of work-related stress with obesity among Brazilian female shift workers. Public Health Nutr. 2021 Feb 1;24(2):260–6.

31. Oliveira MSS, Alves V de M, Lúcio IML, Dos Santos PS. Mental illness and coping strategies of nurses at a university hospital. Cogitare Enfermagem. 2025 Dec 20;30.

32. Rojas-Torres AC, Tiga-Loza DC, Bello-Pinto W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Med Segur Trab (Madr). 2022 Apr 4;67(265):253–65.

33. Trinidad-López J, Escobar-Galindo CM. Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. Revista Herediana de Rehabilitación [Internet]. 2022 Dec 14 [cited 2025 Apr 5];5:30–7. Available from: https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RHR/article/view/4361

34. Salessi S, Gabini S, Martínez N. Factores de riesgo y recursos psicosociales en empresas mexicanas del sector servicios. Contaduría y Administración [Internet]. 2024 [cited 2025 Apr 5];69(4):20 – 44. Available from: http://hdl.handle.net/11336/231449

35. Schaufeli W, Taris T. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. Bridging Occupational, Organizational and Public Health. 2013 Nov 1;43–68.

36. Baitul Islam M. Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. Global Journals Inc (USA). 2012;12.

37. Oficina Internacional del Trabajo-OIT. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo [Internet]. 2016 [cited 2025 Apr 18]. Available from: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

38. Ferrari G. Psychosocial risks within prison service. J Health Soc Sci. 2016;1(1):23–8.

39. Augestad LB, Levander S. Personality, health and job stress among employees in a Norwegian penitentiary and in a maximum security hospital. Work Stress. 1992;6(1):65–79.

40. Contreras-Ramos LM, Domínguez Amorocho OA. Cardiovascular Risk Factors in Colombian Penitentiary Staff: An Interdisciplinary View of a High-Risk Occupation. Hispanic Health Care International. 2022 Jun 1;20(2):115–21.

41. Antipov AN, Spasennikov BA. The legal basis of ensuring security in the penitentiary system. Russian journal of criminology. 2018;12(6):925–35.

42. Reent Y, Kiyko N. Legal regulation of public control over ensuring the rights of convicts: the experience of Russia and Belarus. International penitentiary journal. 2019 Aug 29;1(2):99–117.

43. Kislyakov PA, Tsvetkova NA. Psychological resilience of correctional officers: Review of foreign research. Russian Journal of Education and Psychology [Internet]. 2024 Oct 31;15(5SE):665–83. Available from: https://rjep.ru/jour/index.php/rjep/article/view/662

44. Schultz WJ, Ricciardeli R. Correctional officers and the ongoing health implications of prison work. Health Justice. 2025 Dec 1;13(4).

45. Reibmann S, Guliani M, Wirth T, Groneberg DA, Harth V, Mache S. Psychosocial working conditions and violence prevention climate in German emergency departments - a cross-sectional study. BMC Emerg Med [Internet]. 2025 Jan 23;25(1):17. Available from: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/39849345

46. Gendeshmin SB, Rostamzadeh S, Dowlati M. Evaluation of disaster risk perception and influencing factors among hospital personnel using structural equation modeling. Sci Rep. 2025 Dec 1;15(1).

47. Mizrak F, Demirel HG, Yaşar O, Karakaya T. Digital detox: exploring the impact of cybersecurity fatigue on employee productivity and mental health. Discover Mental Health. 2025 Dec 1;5(1).

48. Ward DS, Vaughn AE, Hales D, Viera AJ, Gizlice Z, Bateman LA, et al. Workplace health and safety intervention for child care staff: Rationale, design, and baseline results from the CARE cluster randomized control trial. Contemp Clin Trials. 2018 May 1;68:116–26.

49. Zhang L, Wen J, Yuan L, Yan Y, Zhang Z, Li K, et al. Anxiety and depression in healthcare workers 2 years after COVID-19 infection and scale validation. Sci Rep. 2025 Dec 1;15(1).