



ABC DEL RIESGO PSICOSOCIAL PARA EL SECTOR VIGILANCIA

Adriana Solano Luque
Presidenta Ejecutiva

Maira Sarmiento Soto
Vicepresidenta técnica

Gerencia Técnica
Jacqueline Mesa Sierra
Gerente Técnica
Carolina Antolínez Figueroa
Líder Técnica

Gerencia de Relacionamiento
Jorge Olave Molano
**Gerente de Relacionamiento y
Desarrollo Regional**
Johanna Valencia Grimaldos
Líder de Comités Técnicos

ABC DEL RIESGO PSICOSOCIAL

PARA EL SECTOR VIGILANCIA

Autor

Andrea Viviana Lancheros Cely
**Psicóloga. Especialista en Salud
y Seguridad en el Trabajo**

Revisores técnicos

Jacqueline Mesa Sierra
Gerente Técnica (CCS)
Carolina Antolínez
Líder Técnica (CCS)

Corrección de estilo

Bibiana Alarcón Guerrero

Diseño y diagramación

Michael Castro Díaz (CCS)
Santiago Miranda Pachón (CCS)
Daniel Murillo Hernández (CCS)

Fotografías

Envato
Sevicol Seguridad y Vigilancia
Seguridad Superior Ltda
VIGIAS de Colombia Seguridad
Privada

Colombia, 2025

ISBN electrónico: en trámite

Agradecimientos

Al Comité de vigilancia y seguridad privada del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

Agremiación de Empresas Colombianas de Seguridad - ECOS



Contenido

1. Introducción	5
2. Caracterización del sector	6
3. Glosario	8
4. Abreviaturas	12
5. Objetivos	12
5.1. Objetivo general	12
5.2. Objetivos específicos	12
6. Población objeto	12
7. Contexto de aplicación	13
8. Alcance	13
9. Factores psicosociales: marco referencial	14
9.1. Clasificación de factores de riesgo psicosocial	15
9.2. Riesgos psicosociales	20
10. Desarrollo del ABC del riesgo psicosocial para el sector de la vigilancia	27
A. Analizar la realidad contextual del sector de la vigilancia	27
B. Brindar recomendaciones de relevancia para la gestión del riesgo psicosocial	36
C. Contribuir al establecimiento de acciones de mejora continua	49
11. Referencias	51

1. Introducción

El estudio y el abordaje de los factores de riesgo psicosocial se ha vuelto determinante dentro de los entornos laborales, ya que resulta ser uno de los riesgos a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores en cualquier puesto de trabajo y sector económico (Aranda et al., 2011). A su vez, diferentes estudios han planteado que la incidencia de situaciones percibidas como estresoras y la exposición a condiciones de trabajo adversas, han impactado significativamente en el aumento de efectos en salud que resultan un desafío para la salud pública, y particularmente la salud ocupacional (Rodríguez, 2009). Con ello, se vincula un número significativo de criterios técnicos y normativos en Colombia, que obligan a las empresas dentro del marco de sus sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) a atender dicha problemática desde el abordaje, la identificación temprana y la gestión del riesgo psicosocial, así como la prevención del trastorno mental y la promoción de la salud mental, como factor determinante para contribuir a la promoción de la calidad de vida y el bienestar de los colaboradores.

La *Tercera encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo* –así como las encuestas que le anteceden– pone en evidencia que el peligro psicosocial ocupa el segundo lugar de los factores de riesgo a los que los trabajadores refieren estar mayormente expuestos, seguido del peligro biomecánico. Indican entre las variables de riesgo más representativas aquellas que se derivan de la atención directa al público, y el trabajo monótono o repetitivo (Ministerio del Trabajo, 2022). Esto sin duda, y en concordancia con las nuevas formas de organizar el trabajo, así como los retos y desafíos que se presentan dentro del mercado laboral, tiene una relación significativa con el aumento de afecciones en la esfera mental, y las patologías relacionadas con el estrés, pues aluden no solo al trabajador dentro de su escenario laboral, sino que tienen el potencial de impactarlo en su ámbito personal y en las diferentes áreas en las que participa (Téllez y Téllez, 2022).



Lo anterior, se puede corroborar con los hallazgos de la *Encuesta nacional en salud mental*, que refiere una alta prevalencia de trastornos mentales en el contexto nacional, que para la población adulta oscila entre el 5 y 26 %. Esta prevalencia se ha asociado principalmente con variables ligadas como la falta de redes de apoyo, la situación socioeconómica, la disfunción familiar, el consumo de sustancias psicoactivas, la discriminación, y para el interés de lo referido anteriormente, las percepciones asociadas al contexto laboral, que además pueden atenuarse por la inestabilidad y la falta de garantías laborales, que por ejemplo ponen en consideración la ausencia de un contrato laboral, o la presencia de contratos que no favorecen la protección del trabajador (Gómez-Restrepo et al., 2020).

A su vez, la Organización Mundial de la Salud (2024) ha estimado que aproximadamente el 15 % de los adultos en edad de trabajar padece de algún trastorno mental, lo que puede resultar hasta en pérdidas por productividad estimadas en alrededor de un billón de dólares al año. Y según registros de Fasecolda (2022), dentro de la relevancia por enfermedades laborales de origen psicosocial a nivel nacional, se encuentran dentro de los diagnósticos más señalados, los trastornos depresivos, el trastorno mixto ansioso-depresivo y los trastornos de adaptación, siendo el primero el que tiene mayores diagnósticos reportados.

2. Caracterización del sector

Según cifras de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (2022), el sector de la vigilancia aporta a la economía del país cerca de 10.5 billones de pesos anuales, que representan hasta el 1,2 % del Producto Interno Bruto (PIB) del país. De igual forma, es responsable de la generación de hasta 390 000 empleos directos, así como del fortalecimiento de estrategias para garantizar programas de inclusión al trabajo de personas en condición de discapacidad, adultos mayores y mujeres. En Colombia, se estima que existen entre 800 a 1200 empresas que pertenecen a dicho sector, sin embargo, estas cifras podrían estar subestimadas dado el aumento de los niveles de informalidad en el país (Pérez, 2018).

De hecho, se estima que existe un crecimiento exponencial en la prestación de servicios de seguridad y vigilancia en diferentes países de América Latina con tasas medias de crecimiento anual del 8 % (Pérez, 2018). Incluso más allá del reconocimiento de los aportes económicos, la contribución social del rol de

los trabajadores del sector de la vigilancia y seguridad es fundamental. Pues su labor no solo garantiza protección hacia los bienes y las personas, sino que aporta a la creación de espacios donde prevalece la sensación de seguridad, tranquilidad y confianza, lo que impacta positivamente en el aumento de los niveles de bienestar y calidad de vida de la población en general.

El rol de quien brinda servicios de seguridad y vigilancia es menester del reconocimiento a nivel social, pues implica en muchos casos el exponerse incluso a situaciones de violencia y conflicto, así como verse sometido a diferentes demandas a nivel físico y mental, en cumplimiento al desarrollo de la labor. Lo que como se ve representado en la última Encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2022) podría explicar los niveles altos de exposición a factores de riesgo psicosocial, relacionados con lo anteriormente descrito, y con otros factores como la atención directa al público, las características de la infraestructura del trabajo, la carga de trabajo monótona o repetitiva, entre otros. Por esta razón, las garantías laborales y las medidas de protección establecidas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el



trabajo de quienes desempeñan sus labores dentro de estas organizaciones deben ser de gran relevancia. Invirtiendo en recursos económicos y humanos para cumplirla objetivo.

Al realizar la caracterización e identificación de los factores de riesgo psicosocial de esta población, algunos estudios han planteado como principales variables reportadas: la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo, el aburrimiento, la monotonía, y la ausencia de recompensas (Nalla y Cobbina, 2017); que a su vez contribuyen a mayores niveles de insatisfacción y rotación laboral. Otros factores de riesgo psicosocial identificados se encuentran asociados a las tareas en turnos rotativos, nocturnos o extenuantes, el esconder las emociones para mermar conflictos como medidas para fortalecer la atención al cliente, y las dificultades en la calidad del liderazgo y la retroalimentación ofrecida a los trabajadores (Aguilera et al., 2019).



Sin embargo, pese al reconocimiento de diferentes factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos los trabajadores del sector de la vigilancia y la seguridad, existen pocos estudios realmente orientados a reconocer dicho fenómeno, y plantear acciones para mitigar su incidencia (Chang-Camacho et al., 2023). Y aunque en Colombia se ha avanzado en la caracterización del riesgo psicosocial y sus estrategias para abordarlo en algunos sectores económicos, basado en la evidencia existente, y que da lugar al desarrollo de unos protocolos diseñados por el Ministerio del Trabajo, estos solo se han diseñado

para la intervención de algunos sectores como el de la salud, el financiero, el educativo, el de defensa, el de transporte y el de administración pública, sin contemplar acciones específicas dirigidas al sector de la vigilancia.

Por otro lado, los factores de riesgo psicosocial no solo juegan un papel determinante frente al cual los trabajadores pueden desarrollar efectos adversos en su salud, como signos y síntomas asociados al estrés, problemas de salud mental como trastornos de ansiedad o depresión, efectos a nivel fisiológico como los establecidos por el Decreto 1477 del 2014, entre otros, sino que además allí se debe comprender aspectos más amplios ligados a la correlación entre factores de riesgo o a la presencia de factores protectores a nivel individual y social, que atenúan la ocurrencia de los mismos. De esta manera, el análisis de políticas públicas, la mejora de las condiciones organizacionales en las diferentes fuentes de peligro, e incluso la identificación de recursos a nivel individual, serán determinantes más allá de la aplicación de un único instrumento de evaluación, como la aplicación de la Batería de evaluación para los factores de riesgo psicosocial establecida por la Resolución 2646 del 2008 y la Resolución 2764 del 2022.

Bajo este contexto, el reconocimiento y la promoción de la salud mental resultan determinantes para la mejora de la labor y el rendimiento de quienes realizan actividades en el sector de la vigilancia, pues sus tareas suelen estar directamente asociadas con el relacionamiento de personas, y con ello, ligadas a la gestión emocional (Piñeros y Marín, 2021). Sin embargo, y aunque se ha hablado de algunos riesgos y peligros comunes aplicables a estos trabajadores, aún son escasas las herramientas, trabajos y guías técnicas nacionales con aplicación específica para la intervención del riesgo psicosocial al sector de la vigilancia. A su vez, desde el análisis social e investigativo, todavía se presentan dificultades a nivel estructural asociadas con niveles bajos de remuneración, altas tasas de informalidad, pocas garantías de protección al trabajador, presencia de condiciones ambientales adversas, jornadas extenuantes, entre otras, que no se podrán dejar de lado si se quiere fortalecer el cuidado y la salud de quien desempeña estas funciones.

Por esta razón, el presente documento técnico tipo ABC busca ser un primer insumo que facilite la gestión y el abordaje de los factores de riesgo psicosocial al interior de las organizaciones que realizan tareas de vigilancia. Dirigido especialmente a los líderes y personas que se encuentran al frente de la gestión y la coordinación de acciones de seguridad y salud en el trabajo. Se consideran no solo los criterios normativos y de referencia conceptual, sino que se emiten algunas recomendaciones esenciales frente al reconocimiento de los principales peligros a los que puedan estar expuestos quienes trabajan dentro del sector de la vigilancia, especialmente ejerciendo tareas de tipo operativo.

3. Glosario

Algunas de las principales definiciones descritas a continuación se extraen de lo dispuesto en el artículo 3 de la Resolución 2646 (2008), la Ley 1010 (2006), el Decreto 1072 (2015), lo descrito en la *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*, entre otras fuentes:

- **Acción preventiva:** acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Autorreporte de condiciones de trabajo y salud:** proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

- **Área de vigilancia:** hace referencia al área o grupo de mayor exposición a los agentes psicosociales, que ingresa al sistema de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales porque cumple las condiciones definidas para ello.
- **Carga de trabajo:** tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- **Carga física:** esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- **Carga mental:** demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, el volumen y la velocidad de la tarea.



- **Carga psíquica o emocional:** exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor o de las condiciones en que debe realizarlo.
- **Condiciones de salud:** el conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones intralaborales:** son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, compuestas por los dominios demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa.
- **Condiciones extralaborales:** comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

- **Descripción sociodemográfica:** perfil sociodemográfico de la población trabajadora que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y jornada laboral.



- **Efectos negativos en salud:** alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- **Efectos positivos en la salud:** sentimientos, síntomas y signos de bienestar, así como la ausencia de enfermedades de interés psicosocial y de diagnósticos de patologías con posible asociación a reacciones de estrés.
- **Efectos en el trabajo:** consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación,



el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

- **Enfermedades de interés psicosocial:** son las enfermedades que de acuerdo con el Decreto 1477 de 2014 se consideran como enfermedades generadas por los agentes psicosociales.
- **Estrés:** respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- **Experto:** psicólogo con posgrado en salud ocupacional y con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.
- **Evaluación objetiva:** valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- **Evaluación subjetiva:** valoración de las condiciones de trabajo y salud a partir de la percepción y vivencia del trabajador.



- **Factores psicosociales:** comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.
- **Factores de riesgo:** posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Factores de riesgo psicosocial:** condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Grupos de riesgo:** en el caso específico de un programa de vigilancia epidemiológica (PVE) de factores de riesgo psicosocial, se refiere al grupo de personas de quienes se presume se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, calificados en un nivel medio o alto, o están expuestos a factores de riesgo extralaboral de nivel alto, o poseen características individuales que dificulten el afrontamiento adaptativo a los estresores laborales.
- **Factores protectores psicosociales:** condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

- **Historia natural de la enfermedad:** se refiere al modelo que describe el proceso de salud-enfermedad determinado por las leyes naturales. Este proceso se reconoce por tres etapas: (a) preclínica, en la que el individuo tiene una vida sana, es decir, no ha presentado enfermedad; (b) clínica, en la que el individuo se ve expuesto a un agente nocivo, y en su interacción se presenta un daño en su organismo que se muestra a través de signos y síntomas; y (c) la etapa de resolución, como el desencadenante de la etapa clínica, es decir, puede ser que presente una recuperación espontánea (sin intervención), una recuperación parcial (con secuelas) o un progreso de la enfermedad, el cual lleva a un mayor deterioro de la salud del individuo (que puede llegar a la muerte).
- **Patologías derivadas del estrés:** aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.
- **Peligro:** fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Riesgo:** probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Salud:** un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST):** consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Sujeto de vigilancia:** hace referencia al trabajador que ingresa al sistema de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales porque cumple las condiciones definidas para ello.
- **Trabajo:** toda actividad humana, remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes, servicios o conocimientos que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- **Programa de vigilancia epidemiológica (PVE):** recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención.



4. Abreviaturas

- ARL: Administradora de Riesgos Laborales.
- CCL: Comité de Convivencia Laboral.
- EPS: Entidad Promotora de Salud.
- FP: Factores Psicosociales.
- FRP: Factores de Riesgo Psicosocial.
- HSE: Health, Safety & Environment (Salud, Seguridad y Ambiente).
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- OPS: Organización Panamericana de la Salud.
- OMS: Organización Mundial de la Salud.
- PESV: Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- PyP: Promoción y Prevención.
- PVE: Programa de Vigilancia Epidemiológica.
- SG: Sistema de Gestión.
- SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- SPA: Sustancias Psicoactivas.
- SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.
- SVE: Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

5. Objetivos

5.1 Objetivo general

Orientar el proceso de identificación, gestión e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el sector de vigilancia.

5.2 Objetivos específicos

- Presentar el marco de referencia conceptual y normativo aplicable al sector de vigilancia frente a la gestión e intervención de los factores de riesgo psicosocial.
- Brindar recomendaciones para el diagnóstico y la identificación de los factores de riesgo psicosocial por medio del abordaje de diferentes estrategias de evaluación.
- Establecer los principales criterios de intervención basados en la evidencia para la gestión del riesgo psicosocial en el sector de vigilancia.

6. Población objeto

El documento técnico *ABC del riesgo psicosocial del sector de la vigilancia* está dirigido a quienes realicen actividades de liderazgo, coordinación o gestión del riesgo psicosocial al interior de las empresas del sector dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo. Se recomienda que su implementación cuente con la asesoría de un psicólogo con experticia en el diagnóstico e intervención de los factores de riesgo psicosocial. A su vez, para su correcto uso, se podrán integrar otras partes interesadas dentro de las organizaciones como lo son las áreas de gestión humana, líderes y altos directivos, que apoyan y supervisan la ejecución de dichas actividades.



7. Contexto de aplicación

La población objeto de las actividades y estrategias contenidas en el presente documento técnico son aquellos trabajadores que se encuentren dentro del sector de vigilancia. Especialmente, las recomendaciones y orientaciones del presente documento se encuentran enfocadas en quienes dentro de estas organizaciones realizan tareas operativas encaminadas a brindar servicios de vigilancia, seguridad y monitoreo.



8. Alcance

El presente documento técnico busca facilitar la gestión y el abordaje de los factores de riesgo psicosocial en el sector de vigilancia para quienes realizan tareas de liderazgo y coordinación de los procesos de seguridad y salud en el trabajo (SST) al interior de las empresas, específicamente de gestionar aquellas que impactan sobre la salud mental y el peligro psicosocial, como líderes SST o HSE. A su vez, tomando en consideración la información recopilada basada en la evidencia y los datos estadísticos, se profundiza en aquellas acciones que se considera pudiesen tener un mayor impacto o relevancia en dicho sector económico, sin limitarse a las principales disposiciones establecidas por la norma o las guías técnicas a nivel nacional.

No obstante, las recomendaciones aquí establecidas no deberán acogerse de forma exhaustiva, pues requieren ajustarse a la realidad, necesidades y recursos de cada una de las empresas. A su vez, algunas de las propuestas contenidas en el documento implicarán la puesta en marcha de recursos, responsabilidades y estrategias acordadas por las organizaciones. De igual forma, si bien no están basadas únicamente en los lineamientos normativos, se dejan allí establecidos por su carácter de obligatoriedad. Pero se requerirá de una actualización permanente en reconocimiento al surgimiento de nuevos requisitos legales y guías técnicas.

9. Factores psicosociales: marco referencial

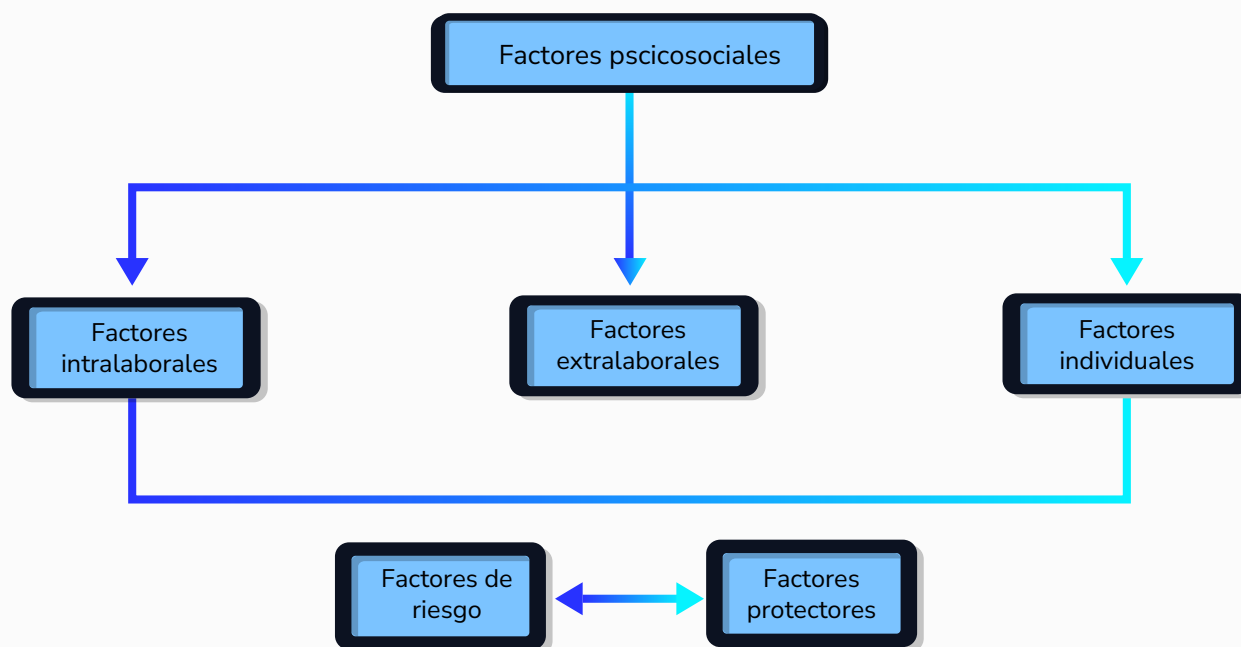
Los factores psicosociales requieren del reconocimiento entre la interacción de los factores intralaborales, las características de la tarea, la cultura organizacional, los factores extralaborales y las condiciones propias al individuo, capaces de influir sobre el estado de salud y el bienestar de los trabajadores (Rubio-Ávila y Gómez-Sánchez, 2021). Esta definición fue abordada por primera vez dentro del Comité Mixto de la Organización Mundial de Salud y la Organización Internacional del Trabajo en 1984 como:

Las interacciones entre el trabajo, su ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización del trabajo, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su

cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud, 1984, p. 12)

En Colombia, una de las principales iniciativas normativas para el abordaje de los factores psicosociales es la Resolución 2646 de 2008, que los define como “*los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización, y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas*” (véase figura 1). Dando cuenta tanto del reconocimiento de factores de riesgo como del potencial de causar daños o efectos negativos, así como los factores protectores que, por el contrario, llevan a la promoción de la salud y la calidad de vida.

Figura 1. Principales dimensiones de los factores psicosociales



Fuente: elaboración propia.

9.1 Clasificación de factores de riesgo psicosocial

Para efectos del presente documento se hará un acercamiento a la comprensión de los factores psicosociales por medio de lo dispuesto en la Resolución 2646 del 2008 y la Resolución 2764 del 2022, que se asocia con los lineamientos técnicos establecidos en la *Batería de evaluación para los factores de riesgo psicosocial*, creada por el entonces Ministerio de la Protección Social de Colombia, en coautoría de la Pontificia Universidad Javeriana (Ministerio de la Protección Social, 2010). Esta batería se compone de los siguientes elementos:

- ✓ Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés.

Sin embargo, como se refirió anteriormente, se reconoce la dificultad que puede surgir en la aplicación de este instrumento dentro del sector de la vigilancia, dado condiciones como su amplitud, los altos niveles de rotación y la distribución geográfica de los trabajadores que se encuentran dentro de la informalidad en el gremio, ya que varias empresas de seguridad privada omite requisitos de ley asociados con SST, bien sea por falta de presupuesto o sim-

plemente por el desconocimiento en la aplicabilidad de estas.. Razón por la cual se considera pertinente establecer con los proveedores que asisten a este ejercicio estrategias para facilitar su aplicación por medio de muestras representativas, así como algunas para completar los cuestionarios con acciones de conexión asistida a los grupos que se encuentren fuera del centro de trabajo principal. Pero, sobre todo, poder plantear estrategias de evaluación complementarias como inspecciones de puesto de trabajo con énfasis psicosocial, las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales, para profundizar en la identificación de factores de riesgo.

A continuación, se realizará un breve acercamiento a las principales dimensiones y dominios para la comprensión de los factores psicosociales que se han planteado desde el marco normativo y referencial en Colombia. Por medio del reconocimiento de las categorías de factores intralaborales, extralaborales e individuales.

• Factores intralaborales

Los factores intralaborales pueden ser comprendidos como aquellas características propias de la tarea, las condiciones del trabajo y la estructura de la organización, que influyen sobre el bienestar y el estado de salud del trabajador. Reconociendo algunos factores como el liderazgo, las relaciones sociales, las recompensas, las demandas del trabajo y el grado de control percibido sobre la tarea, entre otros (véase tabla 1).

Tabla 1. Factores psicosociales intralaborales

Factores psicosociales intralaborales		
I. Dominio: demandas de trabajo	Se comprenden como aquellas exigencias derivadas del cumplimiento del rol y que pueden ser de diversa índole, como emocionales, de la jornada de trabajo, físicas, ambientales, entre otras.	
Dimensión	Descripción	Indicador de riesgo
1. Demandas cuantitativas	Relacionadas con la cantidad de trabajo a ejecutar, con relación al tiempo disponible para hacerlo.	• Poco tiempo para atender las tareas asignadas. • Trabajo bajo presión. • Limitación en pausas o tiempos de descanso dentro del trabajo. • Asignación de tiempos adicionales a los establecidos inicialmente.

Dimensión	Descripción	Indicador de riesgo
2. Demandas de la carga mental	Exigencias mentales y cognitivas necesarias para la ejecución de la tarea.	- Exigencias altas de funciones cognitivas como la memoria, el nivel de atención y la concentración requerida. - Información demasiado compleja o que requiere un gran nivel de detalle. - Tener que realizar tareas de forma simultánea.
3. Demandas emocionales	Requerimientos de nivel emocional, o que implica la atención a situaciones afectivas que interfieren en los sentimientos del trabajador.	- Exigencias altas de funciones cognitivas como la memoria, el nivel de atención y la concentración requerida. - Información demasiado compleja o que requiere un gran nivel de detalle. - Tener que realizar tareas de forma simultánea.
4. Exigencias de la responsabilidad del cargo	Niveles de responsabilidad asociados al cargo que no pueden ser transferidos a terceros.	- Manejo de dineros o recursos de alto valor. - Responsabilidad sobre terceros o de la supervisión de otros. - Manejo de información sensible y custodia de la información.
5. Demandas ambientales y del esfuerzo físico	Condiciones del ambiente de trabajo y de la carga física que pueden requerir cierto grado de esfuerzo o necesidad de adaptación.	- Condiciones físicas que pueden generar fatiga o que implican cierto nivel de adaptación. - Factores de la carga física que suponen altos niveles de esfuerzo.
6. Demandas de la jornada del trabajo	Exigencias propias al tiempo y el horario de trabajo, así como su relación con tiempos de descanso y recuperación.	- Realización de trabajo en turnos o jornadas nocturnas. - Jornadas de trabajo prolongadas. - Ausencia de pausas o tiempos de descanso. - Trabajo en días previstos para el descanso.
7. Consistencia del rol	Compatibilidad entre principios éticos, de eficiencia y de calidad y su relación con la ejecución de la labor.	- Exigencias contradictorias o incompatibles con principios de tipo personal. - Órdenes contradictorias.
8. Influencia del ambiente intralaboral en el extralaboral	Exigencias propias de la labor que pueden tener un impacto sobre el contexto extralaboral.	- Exigencias en tiempo o esfuerzo, que afectan la vida personal o familiar del trabajador. - Interferencia entre el contexto intralaboral y extralaboral.

II. Dominio: demandas de trabajo	Asociado con la posibilidad que el trabajo le ofrece al individuo de influir y tomar decisiones relacionadas con la ejecución de su rol.	
Dimensión	Descripción	Indicador de riesgo
1. Control y autonomía sobre el trabajo	Margen de decisión y autonomía que puede tener el individuo con relación al desarrollo de su tarea.	- Bajos niveles de decisión o autonomía sobre el rol expresados en la cantidad, el ritmo y el orden del trabajo. - Decisión o autonomía inexistente o restringida sobre los tiempos de trabajo y la forma de trabajo.
2. Oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos	Capacidad que el puesto de trabajo le ofrece el individuo para aplicar, aprender y desarrollar habilidades y conocimientos.	- Trabajo que limita o impide la adquisición o aplicación de habilidades y conocimientos. - Asignación de tareas o roles para las que la persona no está calificada.
3. Participación y manejo del cambio	Mecanismos de las empresas que buscan favorecer la adaptación de los trabajadores a las transformaciones que se puedan presentar en el contexto laboral.	- Falta de claridad en la información parcial o total sobre los procesos de cambio - Frente a los procesos de cambio se desconocen las opiniones o participación de los trabajadores. - Cambios que afectan negativamente a los trabajadores.
4. Claridad del rol	Comunicación y definición clara del rol que se espera ejecute el trabajador dentro de la organización.	- Falta de comunicación sobre el rol esperado. - Definición poco clara o insuficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía y los resultados esperados con relación al rol.
5. Capacitación	Actividades de inducción, entrenamiento y formación que llevan al desarrollo y el fortalecimiento de habilidades y conocimientos.	- Actividades de formación y capacitación que no responden a las necesidades de formación para el desarrollo efectivo del rol. - Limitado o inexistente acceso a actividades de formación y capacitación.
III. Dominio: liderazgo y relaciones sociales	Factores relacionados con las características de liderazgo que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, así como relaciones sociales que surgen de la interacción que se establece en el contacto con compañeros, el trabajo en equipo y el apoyo social.	
Dimensión	Descripción	Indicador de riesgo
1. Características de liderazgo	Atributos asociados con el liderazgo que ejercen los jefes inmediatos y superiores jerárquicos con sus colaboradores.	- Dificultades del jefe inmediato frente al relacionamiento, la comunicación y el buen trato con su equipo de trabajo. - Poco apoyo social que ofrece el jefe inmediato a su equipo. - Falta de gestión relacionada con las dificultades en la planificación, la resolución de problemas, la asignación del trabajo o el logro de objetivos. - Deficiencias para estimular y promover la participación del equipo de trabajo.

Dimensión (continuación)	Descripción(continuación)	Indicador de riesgo(continuación)
2. Relación con los colaboradores	Factores y atributos relacionados con la gestión y el relacionamiento con los subordinados.	• Dificultades en la comunicación y el relacionamiento de los colaboradores. • Poco o escaso apoyo social percibido del jefe con relación a su equipo de trabajo. • Gestión de los colaboradores que dificulta el logro de los resultados y la consecución de los objetivos.
3. Retroalimentación del desempeño	Retroalimentación que el trabajador percibe frente a la forma en que realiza su trabajo, asociado a fortalezas y oportunidades de mejora.	• Retroalimentación inexistente, inoportuna o poco clara. • Retroalimentación que no resulta útil para la mejora de la ejecución del rol y el reconocimiento de fortalezas.
4. Relaciones sociales en el trabajo	Derivado de las interacciones que se establecen con otras personas dentro del escenario de trabajo.	• Grado escaso o inexistente de cohesión, apoyo social e integración. • Pocas o nulas posibilidades de contacto con otros compañeros. • Deficiencia o dificultades asociadas al desarrollo del trabajo en equipo. • Presencia de tratos irrespetuosos, agresivos o de desconfianza entre compañeros de trabajo.
IV. Dominio: recompensas	Relacionado con las retribuciones de tipo financiero y económico que recibe el trabajador con relación a la ejecución de su labor, así como contribuciones en forma de estima, compensación psicológica, cuidado y promoción de la salud. Y otras como la pertinencia a la organización, la satisfacción y la percepción de estabilidad.	
Dimensión	Descripción	Indicador de riesgo
1. Reconocimiento y compensación	Retribuciones que recibe el trabajador en contraprestación a las tareas que realiza.	• Se descuida o desestima el bienestar y el cuidado de los trabajadores. • No se considera el desempeño del colaborador como una oportunidad de desarrollo. • Las retribuciones o el reconocimiento que se da al colaborador no corresponden con su nivel de esfuerzo o logros obtenidos. • Salario que se da de forma tardía o en inconsistencia con los acuerdos previamente establecidos.
2. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Sentimientos de orgullo, autorrealización, percepción de estabilidad y satisfacción por estar vinculado a la organización.	• Percepción de que no existe inestabilidad en el trabajo. • Falta de identificación con la labor que se realiza. • Nulo o deficiente sentimiento de orgullo de vinculación a la organización.

Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de la Protección Social (2010).

- **Factores extralaborales**

Factores externos a la organización que influyen sobre la cotidianidad del trabajador y su estado de salud, y que pueden incidir sobre otros factores propios a la realidad del trabajo. Incluyen, por ejemplo, características del entorno familiar del trabajador, condiciones del entorno social, factores de tipo económico, entre otros (véase tabla 2).

Tabla 2. Factores psicosociales extralaborales

Factores extralaborales		
Dimensión	Descripción	Indicadores de riesgo
1. Tiempo fuera del trabajo	Alude al uso del tiempo libre que el trabajador dispone para la realización de actividades como el ocio, el descanso, el compartir con familia o amigos, y la ejecución de actividades domésticas o personales.	• Poco tiempo destinado para atender a asuntos domésticos o personales. • Tiempo insuficiente o limitado para el descanso y las actividades de ocio. • Ausencia de tiempo para compartir con amigos o familiares, o personas cercanas fuera del trabajo.
2. Relaciones familiares	Características asociadas con la interacción del trabajador con respecto a su núcleo familiar.	• Dificultades o problemas en el relacionamiento familiar. • Inexistente o poco apoyo familiar percibido por el trabajador.
3. Comunicación y relaciones interpersonales	Factores asociados con la comunicación o interacción del individuo con respecto a sus relaciones interpersonales.	• Relaciones conflictivas del trabajador con allegados y personas con las que interactúa. • Ausencia de apoyo social y redes de apoyo del trabajador. • Comunicación deficiente o escasa del individuo con respecto a sus relaciones interpersonales.
4. Situación económica del grupo familiar	Medios económicos para atender a asuntos básicos o solventar necesidades de tipo personal o familiar.	• Problemas para solventar deudas o asuntos económicos. • Ingresos familiares insuficientes o escasos para solventar necesidades del grupo familiar.
5. Características de la vivienda y de su entorno	Condiciones y características del entorno, la ubicación, las instalaciones físicas y la infraestructura del lugar y las inmediaciones de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	• Inmediaciones de la vivienda que dificultan el acceso a medios de transporte, las vías y los servicios de salud. • Características del entorno y de la vivienda que dificultan la comodidad y el descanso del trabajador y su grupo familiar. • Condiciones precarias o poco favorables de la vivienda donde reside el colaborador.
6. Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Relación de los factores personales, familiares y del contexto extralaboral del individuo, con respecto a la actividad laboral que desempeña.	• Condiciones del entorno y de los factores extralaborales que afectan el rendimiento o el desempeño del trabajador. • Problemas en el relacionamiento familiar o personal que inciden sobre la ejecución de la labor del individuo.

Factores extralaborales		
Dimensión(continuación)	Descripción(continuación)	Indicadores de riesgo(continuación)
7. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Factores asociados con el desplazamiento del trabajador de su lugar de residencia al trabajo, y viceversa.	• Duración prolongada de los desplazamientos. • Tener que tomar varios transportes para los traslados. • Movilización que resulta deficiente, incómoda o de difícil acceso.

Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de la Protección Social (2010).

• Factores individuales

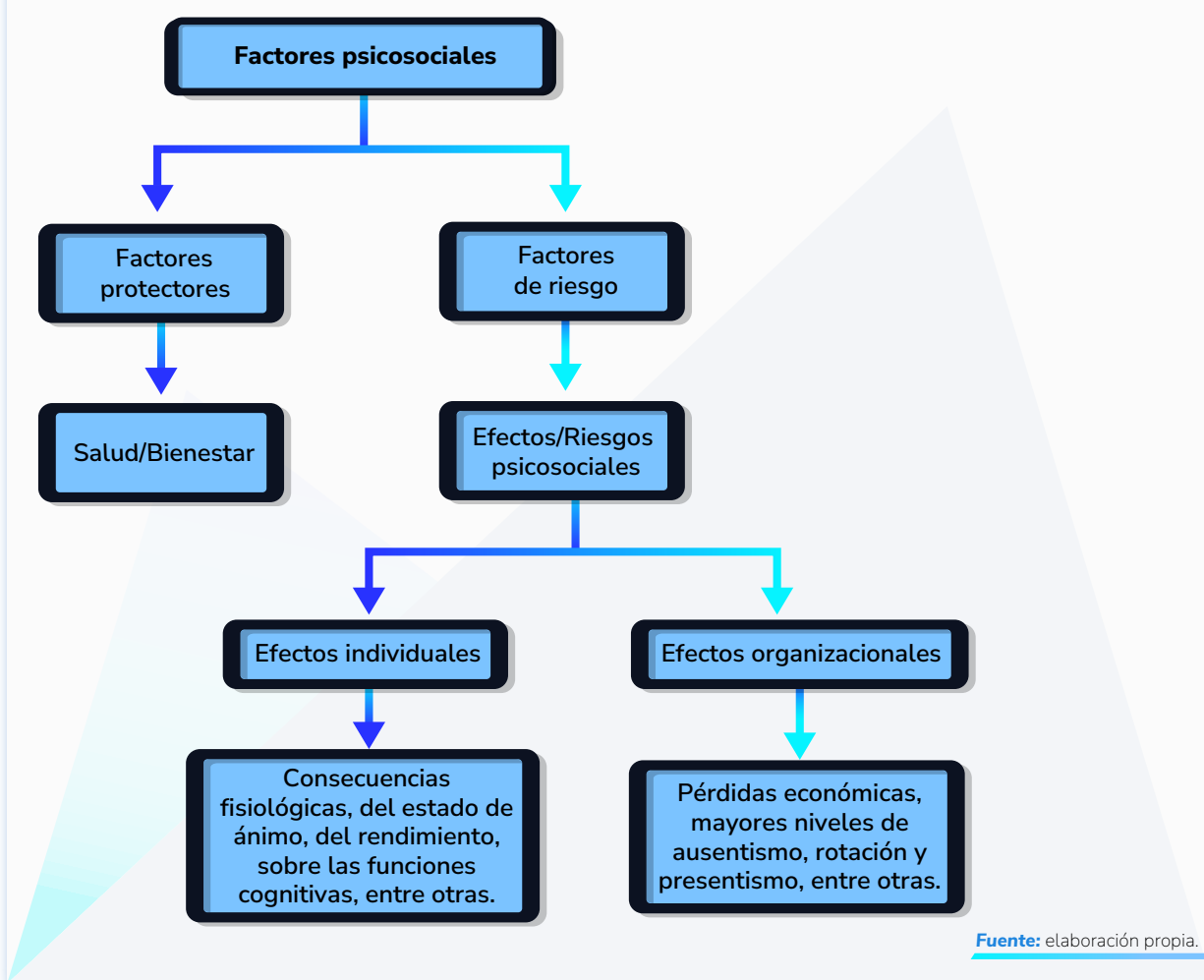
Los factores individuales comprenden las características propias al trabajador asociadas con condiciones sociodemográficas como la edad, el grado de escolaridad, el estado civil, el lugar de residencia, el estrato socioeconómico, la ocupación, entre otros. Así como características del trabajo como la antigüedad, el tipo de cargo, el contrato, la modalidad de pago y otras como las características de personalidad, los estilos de aprendizaje y los niveles de motivación y satisfacción personal. Que a su vez pueden influir en la relación que surge de las características intralaborales y extralaborales, y en cómo ellas conducen al estado de salud o enfermedad.

9.2 Riesgos psicosociales

El reconocimiento de efectos o riesgos psicosociales puede abordarse a la luz del surgimiento de consecuencias individuales (ejemplo: efectos físicos, comportamentales o cognitivos) y de las consecuencias a nivel organizacional (ejemplo: cifras de ausentismos, niveles de rendimiento, pérdidas económicas). Las cuales pueden reconocerse del análisis epidemiológico, los procesos de diagnóstico, las estadísticas de enfermedad laboral, los estudios a nivel nacional y otras como el reconocimiento de efectos más prevalentes a ciertos sectores económicos que se obtienen de la investigación, que podrían contrastarse con las disposiciones normativas que han surgido en Colombia para hacer frente a algunos de los riesgos más prevalentes como el estrés laboral, el burnout y el acoso laboral.



Figura 2. Análisis de los riesgos psicosociales



Algunas de las principales normas y disposiciones legales que se relacionan con el abordaje de los factores psicosociales y la prevención del riesgo psicosocial aplicable al sector de la vigilancia se describen en la tabla 3. Esta tabla permite orientar la comprensión del componente legal y los requisitos que le aplican a las organizaciones en función de su interpretación.

Tabla 3. Marco legal de gestión del riesgo psicosocial – Sector de vigilancia

Normas y guías	Año	Descripción
Temática 1: gestión del riesgo psicosocial		
Resolución 2764	2022	Por la cual se adopta la aplicación de la <i>Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial</i> al interior de las empresas, así como la guía técnica general y demás protocolos desarrollados por el Ministerio del Trabajo. Considerando: - Lineamientos para la aplicación de la batería y periodicidad de la evaluación. - Adopción de estrategias de evaluación complementarias frente a la identificación de factores de riesgo psicosocial.

Normas y guías (continuación)	Año (continuación)	Descripción (continuación)
		- Garantías para la custodia de los datos y uso de la información. - Aplicación de la guía técnica general y demás protocolos para la implementación de estrategias y medidas de control en cada una de las dimensiones y dominios contemplados en la batería, así como para el abordaje de situaciones de riesgo psicosocial como síndrome de burnout, acoso laboral, depresión, trastorno de estrés postraumático, estrés agudo y situaciones de duelo. - Criterios para la inclusión y desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial dentro de las empresas.
Resolución 2646	2008	Por la cual se establecen las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Con ello, refiere: - Estrategias para la evaluación e identificación de los factores de riesgo psicosocial. - Inclusión y análisis de indicadores de interés psicosocial tales como ausentismo, rotación, accidentalidad, condición de salud, rendimiento laboral, entre otros. - Implementación de estrategias de intervención. - Criterios para la inclusión y desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica. - Lineamientos para la determinación de origen de patologías presuntamente ocasionadas por estrés ocupacional.
Resolución 1016	1989	Por medio del cual se reglamenta el desarrollo de programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores, estableciendo: - El diseño y ejecución de programas de prevención y control de enfermedades asociadas al riesgo psicosocial en las empresas. - La implementación de estrategias para la identificación de agentes y factores de riesgo psicosocial.
Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases y criterios para la organización y la administración de la salud ocupacional (hoy SST) en el país, reconociendo la adopción de medidas para mitigar la exposición a factores de riesgo psicosocial.
Temática 2: promoción de la salud mental		
Ley 1616	2013	Por medio de la cual se adopta la ley de salud mental en Colombia. Estableciendo en sus artículos 6, 9 y 11: - Derecho a recibir incapacidad laboral para asegurar el tratamiento y recuperación con enfermedades de la esfera mental. - Implementar estrategias, programas, acciones y servicios para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental. - Estrategias de atención integral en salud vinculantes al contexto laboral.
Resolución 4886	2018	Por medio de la cual se reglamenta la adopción de la Política Nacional en Salud Mental, evidenciando una articulación intersectorial para el cumplimiento de la política.
Decreto 1477	2014	Por medio de la cual se expide la tabla de enfermedades en Colombia. Reconociendo para el abordaje de sistemas de vigilancia epidemiológica las patologías de la esfera mental y de asociación con el estrés ocupacional. Así como su correlación con posibles factores de riesgo psicosocial. Patologías de la esfera mental y de asociación con el estrés ocupacional. Así como su correlación con posibles factores de riesgo psicosocial.

Normas y guías	Año	Descripción
Temática 3: inclusión y prevención de las violencias en el lugar de trabajo		
Ley 2365	2024	Por medio de la cual se crean los lineamientos para la prevención, protección y atención a víctimas por acoso sexual en el lugar de trabajo. Estableciendo para cada empresa: • Creación de política, garantías de protección y ruta de atención a víctimas. • Adopción de medidas de prevención y sensibilización frente al acoso sexual.
Circular 055	2024	Establece recomendaciones para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral. Dispone para las organizaciones: • Creación de canales efectivos para la identificación y gestión de las quejas. • Establecimiento de campañas de sensibilización y prevención de todo tipo de violencia. Enfocadas específicamente en temas de diversidad, prevención del acoso sexual y eliminación de violencia por género o contra las comunidades LGBTQ+.
Circular 026	2023	Crea disposiciones para la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral. Dispone para las empresas: • Atención y eliminación de cualquier tipo de violencia o discriminación en el lugar de trabajo por medio de estrategias de prevención y abordaje de casos. • Fortalecer procesos de selección y reclutamiento inclusivos que contemplen el reconocimiento a la diversidad. • Creación de protocolos y políticas internas que visibilicen el reconocimiento a la diversidad, el enfoque de género y la eliminación de cualquier tipo de discriminación.
Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Para lo cual se establece: • Creación de política y reglamentos internos para la prevención del acoso laboral y cualquier tipo de hostigamiento. • Establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio.
Resolución 1356	2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Refiriendo: • Criterios para la conformación de los comités de convivencia laboral. • Periodicidad y quorum de las reuniones periódicas y extraordinarias.
Resolución 652	2012	Por medio del cual se establece la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral al interior de las empresas. Planteando para las empresas: • Conformación y funcionamiento del comité. • Periodos de conformación de los comités. • Roles y elección de presidente y secretario del comité.
Ley 1257	2008	Por medio de la cual se establecen medidas para la prevención y sanción de cualquier forma de violencia o discriminación contra las mujeres. Estableciendo en su artículo 12: • Medidas para garantizar la igualdad salarial. • Campañas para erradicar cualquier tipo de violencia o discriminación contra las mujeres.
Resolución 734	2006	Por el cual se establece procedimiento para adoptar los reglamentos de trabajo a disposición de los criterios establecidos en la Ley 1010. Planteando: • Adopción de un capítulo dentro del reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.

Normas y guías	Año	Descripción
Temática 4: control de la jornada de trabajo		
Circular 079	2023	Por medio de la cual se busca cumplir con lo dispuesto en la Ley 2101 del 2021 para el sector de la vigilancia y la seguridad privada. Dentro de la que se contempla: - Los trabajadores del sector de la vigilancia podrán previo acuerdo con el empleador trabajar un tiempo máximo diario de 12 horas, incluyendo horas extras o suplementarias, sin que esto exceda las 60 horas semanales. - Cualquier tiempo que supere las 47 horas semanales será considerado como trabajo extra o suplementario. - La reducción gradual de esta jornada de trabajo no podrá afectar el salario o las garantías previamente adquiridas por los trabajadores.
Ley 2101	2021	Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de forma gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores. Para ello, se contempla: - Regulación de las jornadas de trabajo semanales. - Disposiciones frente a turnos de trabajo sucesivos. - Número de horas diarias permitidas. - Implementación gradual de la norma.
Decreto 2008	2021	Por medio del cual se regula la modalidad del trabajo en casa. Contemplando entre sus disposiciones: - Garantías, criterios y términos para la habilitación del trabajo en casa. - Principios de desconexión laboral, y cumplimiento de la jornada. - Disposiciones de la relación contractual.
Ley 1221	2008	Por medio de la cual se promueve y regula el teletrabajo en Colombia. Reconociendo: - Garantías laborales para la implementación de la modalidad de teletrabajo. - Elementos y medios suministrados por el empleador. - Jornada y tiempos de descanso.
Temática 5: hábitos de vida saludables		
Resolución 089	2019	Por medio de la cual se adopta la Política Integral de Prevención y Atención al Consumo de Sustancias Psicoactivas. Contemplando para las organizaciones: - Implementación de estrategias para la prevención del consumo de SPA. Así como para el desarrollo de factores protectores y formación en habilidades para la vida. - Reducción del estigma como garantía para la atención y protección de personas con patologías asociadas al consumo de SPA. - Garantías de inclusión social efectiva.
Ley 1566	2012	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. Estipulando para los empleadores: - Implementación de actividades y programas para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas. - Reconocimiento del acceso a servicios de salud integral para la atención a personas que consumen sustancias psicoactivas.
Resolución 1956	2007	Por medio de la cual se adoptan medidas con relación al consumo de cigarrillo o tabaco. Reconociendo para las organizaciones: - Velar por el cumplimiento de las restricciones establecidas en la ley frente al uso de cigarrillo en los espacios de trabajo. - Dejar anuncios visibles frente a las restricciones del consumo de tabaco. - Implementar estrategias para disuadir a los trabajadores frente al consumo de cigarrillo y tabaco.

Normas y guías	Año	Descripción
Resolución 414	2002	Por la cual se fijan los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia.
Decreto 1108	1994	Por medio del cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones frente al porte, tenencias y consumo de sustancias psicoactivas. Reconociendo: Determina medidas sancionatorias y de abordaje frente a la identificación por consumo, tenencia o porte de sustancias psicoactivas en actividades de alto riesgo. Contemplando tareas que requieran la manipulación de armas, explosivos o municiones.
Resolución 1072	1992	Por medio de la cual se reglamentan actividades dentro del marco de los sistemas de salud ocupacional. Reconociendo: Incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, campañas específicas tendientes a la prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.
Resolución 4225	1992	Por medio de la cual se establecen recomendaciones a las organizaciones para la adopción de medidas antitabáquicas en los lugares de trabajo.
Temática 6: aplicables al PESV		
Resolución 40595	2022	Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial. Guía dentro de la cual se reglamenta para los trabajadores en materia de factores psicosociales: - Implementación de programas cero frente al consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en actividades de transporte de vehículos. - Reconocimiento y abordaje de estrategias para la promoción de la salud mental. - Implementación del programa de prevención del sueño y la fatiga.
Temática 7: específicas a tareas de alto riesgo		
Ley 1539	2012	Por la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego.
Resolución 3673	2008	Por la cual se reglamentan las tareas de trabajo en alturas. Se determina para los empleadores: Evaluación de la aptitud psicofísica de los trabajadores que realizan actividades en alturas.

Fuente: elaboración propia.

• Valoración de los riesgos psicosociales en el sector de la vigilancia

Al analizar los riesgos psicosociales de mayor representatividad en los trabajadores que pertenecen al sector de la vigilancia según lo dispuesto en algunos artículos e investigaciones (Lizardo, 2023; Naeem et al., 2024; Nalla y Cobbina, 2017; Pérez, 2018), se encuentra una alta prevalencia de signos y síntomas fisiológicos, como tensión en músculos del cuello y la espalda, trastornos del sueño, síntomas depresivos y altos niveles de estrés, aislamiento social y efectos en el comportamiento

social, y otros diagnósticos de posible asociación con la dimensión psicosocial, como úlceras pépticas y síndrome del colon irritable. Estos efectos en salud pueden asociarse con condiciones y factores de riesgo psicosocial característicos del grupo poblacional, como jornadas de trabajo prolongadas o extenuantes, demandas de la carga mental, exigencias de la responsabilidad del cargo y altos niveles de monotonía y aburrimiento (Piñeros y Marín, 2021).

Estos efectos también pueden tener relación con factores más amplios de la organización del trabajo, ligados con percepciones de baja remuneración, inadecuados planes de capacitación, ausencia de oportunidades de desarrollo y capacitación, dificultades en los estilos de liderazgo, y falta de reconocimiento y remuneración (Nalla y Cobbina, 2017). Lo anterior impacta no solo en la salud y el bienestar del individuo, sino que se extra-pola a efectos negativos en las organizaciones por mayores niveles de rotación del personal, aumento de los índices de ausentismo y disminución de la productividad que puede verse reflejada en la noción de presentismo laboral, entre otros.

Figura 3. Algunos riesgos psicosociales encontrados en la investigación del sector de la vigilancia



Fuente: elaboración propia a partir de Aguilera et al., (2019); Lizardo, (2023); Nalla y Cobbina, (2017).

10. Desarrollo del ABC del riesgo psicosocial para el sector de la vigilancia

Este apartado busca facilitar la gestión del riesgo psicosocial en el sector de la vigilancia, teniendo en cuenta el contexto, el marco referencial mencionado en los numerales anteriores y las principales recomendaciones que son aplicables a estas empresas conforme a los hallazgos estadísticos y epidemiológicos extraídos de la evidencia académica e investigativa. De igual forma, con el objetivo de facilitar su implementación dentro del marco de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se establece bajo los lineamientos del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), que permiten a los encargados de la coordinación de estas actividades tener una serie de insumos para favorecer la gestión del riesgo desde las etapas de planeación hasta las de seguimiento y mejora continua.



Es de resaltar que, para realizar el diagnóstico, intervención y mejora continua de la gestión del riesgo psicosocial en las organizaciones del sector, se requiere de una articulación y trabajo conjunto entre las diferentes áreas de la empresa. La comunicación y triangulación de la información que se recopila desde el área de SST, recursos humanos, las áreas operativas, entre otras, debe ser analizada de forma integral e interdisciplinaria, con el fin de identificar todos los posibles factores psicosociales que puedan afectar positiva o negativamente la salud y la seguridad del trabajador, así como los controles e intervenciones más oportunos e idóneos para mitigar el impacto de los factores de riesgo psicosocial. A su vez, la alta gerencia debe estar informada y comprometida con las acciones y estrategias a implementar con sus trabajadores para mejorar las condiciones de salud y de trabajo que favorezcan el aspecto psicosocial y en general la salud integral de las personas.

A. Analizar la realidad contextual del sector de la vigilancia

El análisis del contexto del sector se realiza a partir del reconocimiento de estadísticas, normativas aplicables y estudios basados en la evidencia. A continuación, se describe el paso a paso de este ítem.

- **Evaluación del contexto**

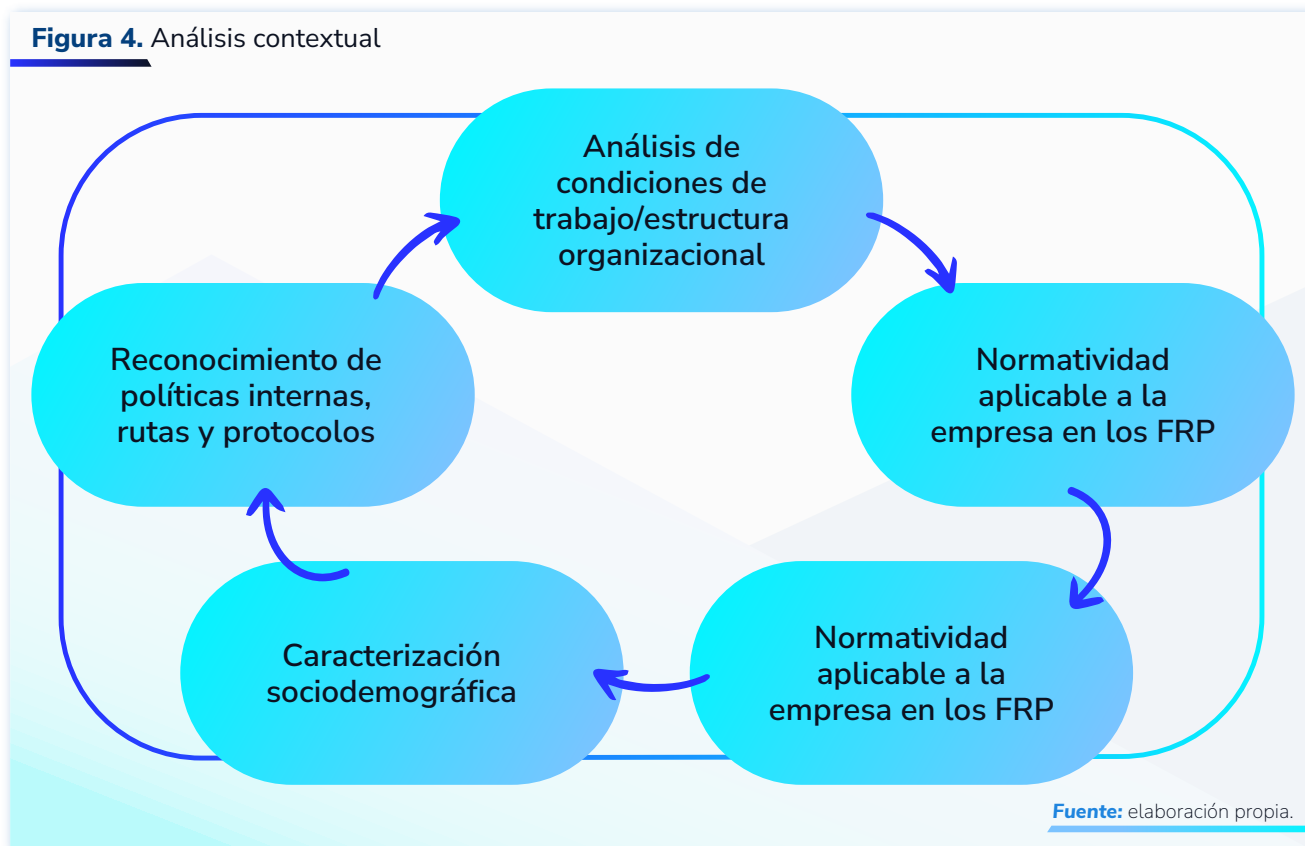
Se recomienda a quien establece funciones de liderazgo y coordinación frente a la gestión del riesgo psicosocial, poder realizar un análisis exhaustivo del contexto organizacional. Allí, se deberá contemplar el marco normativo aplicable a la empresa en materia de gestión de los riesgos psicosociales. A su vez, comprender factores de la estructura organizacional y las condiciones de trabajo, indagando en variables como la cultura de la organización, los cargos y áreas que se tienen contemplados, los estilos de liderazgo, y factores asociados a las jornadas de trabajo, modalidades de contrato y tipos de remuneración. Para ello, es indispensable la comunicación, intercambio y análisis de información que se obtiene en las diferentes áreas de la organización.

Así como el reconocimiento de políticas internas, protocolos, rutas y reglamentos que se tengan contemplados en la empresa y que puedan aportar a la

gestión del riesgo psicosocial. Entre otros, como el reconocimiento de condiciones de salud y el historial previo de efectos desde la esfera mental, que aporten en la comprensión de los principales riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores. Finalmente, la identificación de características socio-

demográficas, con un análisis más profundo de los principales desafíos desde la intervención —como aquellos asociados a factores generacionales—, también puede contribuir a comprender la vulnerabilidad de los trabajadores frente al desarrollo de efectos en la salud relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Figura 4. Análisis contextual



- **Diagnóstico**

Uno de los retos para poder realizar procesos de diagnóstico en el sector de la vigilancia, es que existe una alta rotación de los trabajadores dentro de estas empresas. Por lo que los instrumentos mediados por estrategias de autoinforme —aunque necesarios— resultan poco fiables para poder establecer su análisis a lo largo de un período de tiempo determinado (Nalla y Cobbina, 2017). Por esta razón, dentro del apartado se dejarán referidas diferentes estrategias y métodos de evaluación que permitan indagar en los principales factores de riesgo psicosocial, las condiciones de trabajo que están presentes y que pueden suponer un peligro para los trabajadores, e incluso, los indicadores de

interés psicosocial, a los que se les deberá hacer vigilancia y seguimiento con el objetivo de determinar la existencia de posibles efectos en salud y así poder adoptar medidas correctivas.

- ✓ **Aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial**

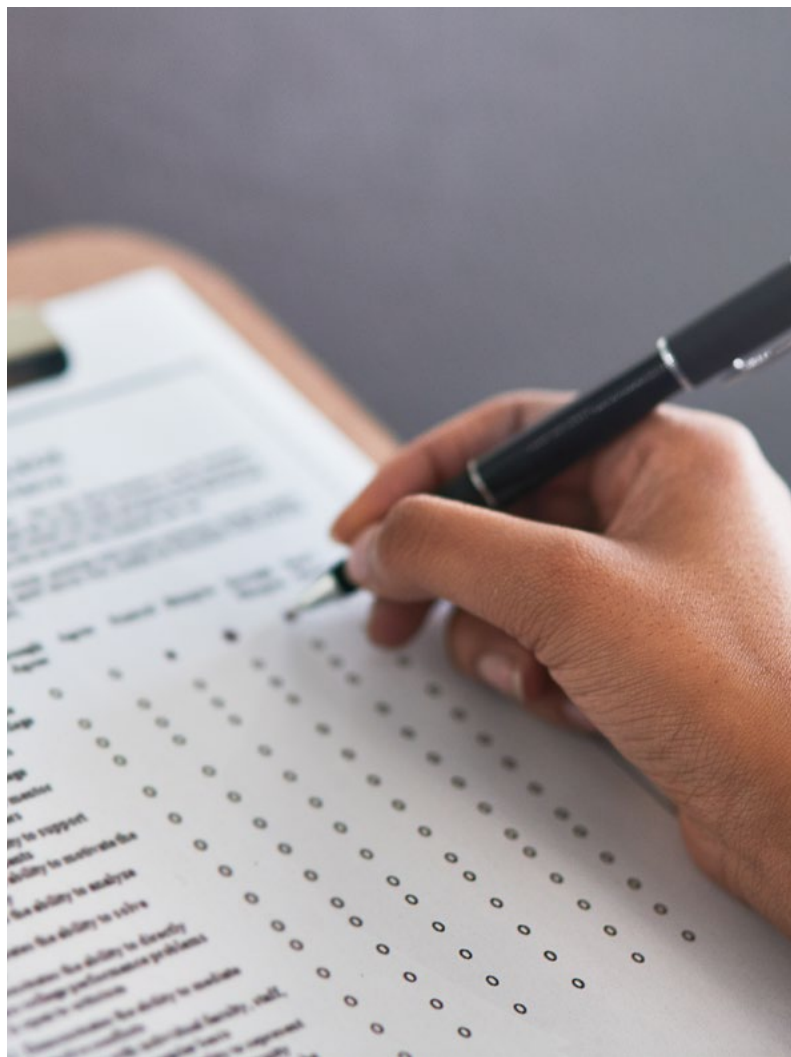
La *Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial* resulta el único instrumento validado en el país para poder identificar al interior de las empresas factores de riesgo psicosocial. Fue desarrollado en el año 2008 por el entonces Ministerio

del Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2010), y al día de hoy, se encuentra regulada por dos resoluciones de obligatorio cumplimiento, la Resolución 2646 del 2008 y la Resolución 2764 del 2022. Consta de tres principales cuestionarios de evaluación: cuestionario intralaboral, cuestionario extralaboral y cuestionario para la evaluación de sintomatología asociada al estrés, más una ficha que permite recopilar información sociodemográfica.

Con el objetivo de facilitar su implementación, a continuación, se dejan establecidos algunos puntos que se deberán tener en cuenta por quien coordina la aplicación de dicho instrumento al interior de las empresas:

- Debe ser aplicada por un psicólogo con licencia vigente para la prestación de servicios enfocados en el factor psicosocial de la seguridad y salud en el trabajo.
- Aunque la batería no le deja textualmente señalado, se recomienda aplicar los cuestionarios a los trabajadores que lleven más de 3 o 6 meses en la organización, con el objetivo de poder establecer estimaciones más precisas frente a los factores de riesgo psicosocial.
- Actualmente, y como se deja establecido en la Resolución 2764 del 2022, no se cuenta con el instrumento que permita las aplicaciones virtuales. Por lo que se deben ajustar las metodologías de evaluación que permitan las aplicaciones del cuestionario en físico.
- Se deberán garantizar los principios de reserva y confidencialidad de la información, ya que esta información se integra a la historia clínica ocupacional del trabajador.
- Las empresas que dentro del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral reporten un nivel de riesgo alto o muy alto (en cualquiera de sus formas A/B), deberán hacer la aplicación de manera anual, y aquellas que reporten niveles de riesgo bajo o medio deberán repetir la aplicación cada dos años.
- Sin embargo, para las empresas que hayan identificado efectos en salud de interés psicosocial considerados como nocivos y de alto riesgo, también deberán cumplir el criterio de sugerir la evaluación anual del instrumento.
- Cuando los resultados del cuestionario intralaboral arrojan resultados en niveles de riesgo

altos o muy altos, o al interior de la empresa se han identificado efectos en salud de interés psicosocial considerados como nocivos o de alto riesgo, se deberán establecer acciones dentro del marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial.



✓ Análisis de indicadores de interés psicosocial

De manera paralela a la implementación de estrategias para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, se deberá llevar registro y análisis de diferentes indicadores en salud como el ausentismo, las tasas de accidentalidad y los informes de condiciones de salud, contrastándolos en función de aquellos que puedan sugerir una correlación con factores de riesgo psicosocial, para así implementar medidas de abordaje y estrategias para mitigar la

ocurrencia de dichos efectos. Para efectos del reconocimiento de posibles síntomas y diagnósticos a tener en cuenta, se podrá hacer uso de lo dispuesto en la tabla de enfermedades laborales establecida por el Decreto 1477 del 2014. Representada a continua-

ción (véase tabla 4) con el objetivo de poder vigilar la ocurrencia de algunos diagnósticos o efectos en salud, cuando se sospeche pueden estar asociadas con la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Tabla 4. Trastornos o efectos en salud derivados de los factores de riesgo psicosocial

Fuente del riesgo	Enfermedades – Efectos en salud
1. Gestión organizacional: deficiencias en la administración del recurso humano, incluyendo el estilo de mando, modalidades de pago y de contratación, acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño, las estrategias de la gestión del cambio, entre otras. 2. Características de la organización del trabajo: deficiencias en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de la organización del trabajo y las demandas cuantitativas y cualitativas de la labor. 3. Características del grupo social de trabajo: deficiencias en el clima de las relaciones, cohesión, calidad de las interacciones, trabajo en equipo y acoso psicológico. 4. Condiciones de la tarea: demandas de la cara mental, contenido o exigencia de la tarea, demandas emocionales, especificación del control y definición de roles. 5. Carga física: esfuerzo fisiológico por postura, fuerza, movimiento y traslado que implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico. 6. Condiciones medioambientales: deficiencias en aspectos físicos, locativos, de diseño del puesto y saneamiento.	• Trastornos psicóticos agudos y transitorios. • Depresión. • Episodios depresivos. • Trastornos de pánico. • Trastorno de ansiedad generalizada. • Trastornos mixto ansioso-depresivo. • Reacciones a estrés grave. • Trastornos de adaptación. • Trastornos adaptativos con humor ansioso, humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento, o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento. • Hipertensión arterial secundaria. • Angina de pecho. • Cardiopatía isquémica. • Infarto agudo de miocardio. • Enfermedades cerebrovasculares. • Encefalopatía hipertensiva. • Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar. • Úlcera gástrica. • Úlcera duodenal. • Úlcera péptica, de sitio no especificado. • Úlcera gastroyeyunal.
1. Interfase persona-tarea: evaluar el conocimiento y las habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le sean permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y la organización. 2. Jornada de trabajo (horarios y jornadas extenuantes): trabajo nocturno, trabajo en turnos, jornadas extenuantes, frecuencia de la rotación, número de horas extras semanales, frecuencias de descansos y tiempos de descanso dentro de la jornada. 3. Accidentes de trabajo severos o eventos traumáticos.	• Gastritis crónica no especificada. • Dispepsia. • Síndrome del colon irritable. • Síndrome del colon irritable con diarrea. • Síndrome del colon irritable sin diarrea. • Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos. • Estrés postraumático.

Fuente: elaboración propia a partir del Decreto 1477 (2014).

Las enfermedades y efectos en la salud relacionados en la tabla anterior se da conforme a la correlación existente de aspectos psicosociales que han denotado algunas investigaciones en Colombia, por lo que deben monitorearse si llegan a presentarse, dentro del marco de sistemas de vigilancia epidemiológica de las empresas –si es el caso–, determinando su posible asociación con la identificación de factores de riesgo psicosocial. No obstante, la evaluación de los efectos e indicadores de interés psicosocial no debe limitarse a dichas categorías, pues podrían en su momento existir otras manifestaciones como problemas gástricos, migrañas, trastornos

de la piel, entre otros, que, si bien no están directamente asociados, dado su ocurrencia, gravedad o frecuencia con la que se presentan, pudiesen ser de interés en el marco de la gestión psicosocial.

Aclarando estos efectos en salud que deben contemplarse desde la vigilancia, se presenta a continuación los indicadores que deberán tenerse en cuenta periódicamente desde la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y que pudiesen ser aquí de interés psicosocial, ofreciendo una lectura a la comprensión del riesgo psicosocial (véase tabla 5).

Tabla 5. Análisis de indicadores de interés psicosocial

Indicador	Objetivo	Análisis
1. Ausentismo	Analizar el ausentismo por sintomatología asociada al estrés que ocurra por incapacidades médicas de más de 10 días, distribuidos en tres períodos diferentes a lo largo del último año.	Análisis por dependencia, cargo o área.
2. Accidentalidad	Identificar dentro de las estadísticas de la accidentalidad aquellas que tienen relación con factores humanos, de la demanda del trabajo, de la jornada, o que sean de interés desde los factores psicosociales.	
3. Rotación	Identificar los niveles de rotación en comparación con el promedio de la empresa y contrastarlo con las posibles causas que determinan su ocurrencia.	
4. Desempeño	Análisis promedio del desempeño por área por debajo de los niveles esperados.	
5. Evaluaciones del clima	Reconocer los niveles de satisfacción estimados por áreas con relación al clima laboral, y la evaluación en períodos anteriores. Además, incluir el reporte por casos de acoso laboral (sin que ello transgreda la confidencialidad).	
6. Ocurrencia de enfermedades de interés psicosocial	Reconocimiento de diagnósticos de interés psicosocial presentes en el cargo o el área, según lo dispuesto en el Decreto 1477 del 2014.	

Fuente: elaboración propia a partir del Decreto 1477 (2014).

✓ Estrategias de evaluación complementarias

Si bien la *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* resulta la estrategia más utilizada dentro de los procesos de diagnóstico al interior de las empresas, existen en ocasiones algunas dificultades para lograr su aplicación con un alto porcentaje de cobertura. También se presentan limitaciones para establecer análisis precisos del instrumento que faciliten la adopción de medidas de abordaje. Esto se debe, por ejemplo, a los niveles de rotación de sectores como el de la vigilancia, el reconocimiento de las causas más allá de la identificación del factor de riesgo y, en ocasiones, a la poca disponibilidad de información otorgada por grupos de atención prioritaria (debido a factores como la confidencialidad, el método utilizado por el proveedor, o la falta de una estructura de equipos que permita hacer filtros de los resultados).

De hecho, aunque la norma establece la obligatoriedad frente a la aplicación de la batería de FRP, en el artículo 10 de la Resolución 2646 del 2008, y en el artículo 4, numeral 2, de la Resolución 2764 del 2022, se determina que las empresas deben adoptar tanto estrategias de evaluación cuantitativas como cualitativas para la identificación de factores de riesgo psicosocial. Por lo que se establece la necesidad de adoptar estrategias complementarias para hacer un análisis en profundidad de los factores de riesgo. Estas estrategias pueden ser adoptadas por la empresa en acompañamiento del profesional que los asesora frente al peligro psicosocial. Incluyendo instrumentos como: inspecciones de puestos de trabajo con énfasis psicosocial, entrevistas semiestructuradas y grupos focales, sobre los cuales de hecho existen formatos base contenidos en la misma guía de la batería (véase tabla 6).

Tabla 6. Estrategias complementarias para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Estrategia	Objetivo	Dirigido a	Recomendaciones
Inspección de puestos de trabajo con énfasis psicosocial	Identificar y evaluar factores de riesgo psicosocial intralaboral, propias al cargo analizado.	Análisis del puesto de trabajo (cargo).	- El análisis no está dirigido a la persona, sino al cargo. - Se debería integrar información de la entrevista con el colaborador, el jefe y la revisión documental (manual de funciones o descriptivo de cargo). - Analiza dimensiones específicas del factor intralaboral. - La batería de factores de riesgo psicosocial cuenta con una guía para dicha evaluación. - Contempla criterios de evaluación con relación a las dimensiones de “demandas del trabajo”.
Entrevista semiestructurada	Realizar un análisis subjetivo de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, asociados con las dimensiones del dominio “control sobre el trabajo”.	Análisis del puesto de trabajo (cargo).	- Permite indagar en dimensiones de los factores de riesgo psicosocial que se valoran de forma subjetiva. - Por cada evaluación se sugiere tener al menos un número mínimo de dos entrevistas: con el jefe y con el colaborador. - Se puede integrar un mayor número de entrevistas para contrastar los hallazgos y triangular la información. - Los criterios para la valoración del riesgo se estiman con relación a la frecuencia del factor y la intensidad. - La batería de factores de riesgo psicosocial tiene un formato base para la realización de estas entrevistas

Estrategia	Objetivo	Dirigido a	Recomendaciones
Grupos focales	Evaluar la presencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral en un grupo o área específica.	Área, grupo o dependencia.	- Se sugiere invitar a un moderador y relator para la implementación del ejercicio. - Se recomienda tener en cuenta habilidades como la escucha activa, la fluidez, la capacidad de coordinación y la gestión del tiempo. - Se sugiere convocar a un número estimado entre 6 y 12 trabajadores por grupo. - Se deja planteado un perfil de riesgo para el área. - La batería de factores de riesgo psicosocial tiene un formato base para la realización de estos grupos focales.

Fuente: elaboración propia.

No obstante, si bien los instrumentos planteados pueden ser una medida para evaluar e identificar los factores de riesgo psicosocial presentes al interior de la organización, cuando la aplicación de los cuestionarios de la batería en sí mismos no otorgan la información esperada o cuando se desea profundizar en los hallazgos, la presente guía (*ABC del riesgo psicosocial para el sector de la vigilancia*) busca ser en sí misma una herramienta a partir de la cual las empresas tengan lineamientos y orientaciones para poder actuar e intervenir frente al riesgo psicosocial, según la evidencia investigativa y los hallazgos más representativos en el sector de la vigilancia.

Como se mencionó, aunque la batería de riesgo psicosocial es un instrumento que se encuentra establecido en el marco normativo colombiano para la evaluación e intervención del riesgo psicosocial, es válido y muy importante realizar triangulación, análisis y comparación de resultados de los diferentes instrumentos y encuestas que se aplican al interior de la organización, tales como: encuestas de clima laboral, encuestas de satisfacción del cliente, condiciones de salud, satisfacción en el trabajo, entre otros.

• **Análisis de los hallazgos**

Las empresas deberán establecer un análisis global de la identificación de los factores psicosociales a partir de la evaluación del contexto y la información recopilada en la etapa del diagnóstico. Para ello, podrán apoyarse de la asesoría de profesionales en psicología con licencia vigente en SST

que aporten a la comprensión de los hallazgos. Así como la participación de otros profesionales u áreas como talento humano, con el objetivo de indagar en la información estadística y epidemiológica recopilada, y en la posible relación con otros factores que de aquí podría surgir como el de la carga física, o el reporte de las condiciones higiénicas y ambientales. Para ello se deberán contemplar las siguientes recomendaciones:



- Determinar las dimensiones y dominios que se encuentran en un mayor nivel de riesgo.
- Análisis de las relaciones entre la identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, y los efectos en salud o hallazgos del cuestionario de sintomatología asociada al estrés.
- Reconocimiento cuando sea posible de los resultados contrastados con informes en períodos anteriores (controlando los cambios que pudieron surgir en el personal o los puestos de trabajo).
- Determinación del análisis de los indicadores de interés psicosocial y su relación con los hallazgos de la identificación de factores de riesgo psicosocial.
- Contraste de instrumentos como la evaluación del clima laboral y la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial.
- Determinación de dimensiones o variables que deberán trabajarse de forma conjunta con otros profesionales (ej., carga física y condiciones ambientales).
- Reconocimiento de factores que deberán integrarse con acciones de gestión organizacional y mejora de los procesos del talento humano (ej., claridad del rol).

• **Priorización**

Según los hallazgos de la etapa de diagnóstico, se sugiere implementar estrategias que permitan la priorización de las dimensiones a intervenir, así como su relación con posibles efectos en salud. De igual forma, se podrá plantear una estrategia de priorización clasificada por diferentes niveles de prioridad definidos por la empresa en función a lapsos temporales y el tiempo que se tenga para hacer nuevamente la aplicación del instrumento. Por ejemplo:

- ✓ Nivel de prioridad I: intervención en un tiempo menor a 4 meses.
- ✓ Nivel de prioridad II: intervención en un tiempo menor a 8 meses.
- ✓ Nivel de prioridad III: intervención en un tiempo menor o igual a 12 meses.

De igual forma, para facilitar la toma de decisiones con relación al nivel de priorización de las categorías halladas como altas o muy altas por medio de las diferentes estrategias de evaluación que se



pudiesen acoger (batería de FRP, grupos focales, inspecciones de puestos de trabajo, entrevistas semiestructuradas), a continuación, se dejan algunas recomendaciones para tener en cuenta:

- Intervención prioritaria de las variables que se sospeche puedan tener una correlación con efectos en salud o indicadores de interés psicosocial.
- Se pueden tomar algunas estrategias tanto de intervención colectiva como de intervención individual, siendo las primeras las que suelen resultar más efectivas.
- Cuando los resultados generales de la batería se encuentren en niveles de riesgo medios o bajos, se deberá atender a aquellas dimensiones que pudieron salir en niveles de riesgo más altos. Pero prevalecerá el enfoque desde estrategias de prevención primaria y acciones de promoción en la salud, enfocada sobre todo en aquellas acciones que impacten en la salud mental de los colaboradores.

Preguntas y respuestas parte A

1. ¿Las empresas del sector de la vigilancia deben aplicar la Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial creada por el Ministerio del Trabajo?

Respuesta: sí, aunque se reconocen las posibles limitaciones frente a la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el sector de la vigilancia derivada de las altas tasas de ausentismo, la densidad de ítems a evaluar y la distribución geográfica de diferentes centros de trabajo en algunas de estas empresas, su aplicación resulta un criterio normativo para todas las organizaciones basado en lo dispuesto dentro de la Resolución 2646 del 2008 y la Resolución 2764 del 2022. Por lo que se recomienda plantear estrategias para facilitar su intervención en conversación con el proveedor que realice esta evaluación en cada empresa.

2. ¿Qué fuentes de información complementarias a la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial permiten generar procesos de diagnóstico aplicables al sector de la vigilancia para la intervención del riesgo psicosocial?

Respuesta: se recomienda hacer un acercamiento amplio de la realidad contextual de cada empresa y los principales retos que enfrente el sector de la vigilancia. Para ello, será de gran utilidad no solo el presente trabajo, sino que deberán reconocerse otras estrategias de evaluación complementarias como las inspecciones de puestos de trabajo, las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales. Así como la intervención del riesgo psicosocial a la luz del cumplimiento normativo y la aplicación de protocolos específicos que puedan emplear a cada organización.

3. ¿Bajo qué criterios se deberá sugerir el abordaje y análisis riguroso de los diferentes indicadores de interés psicosocial como el ausentismo, los exámenes médicos y el análisis de la accidentalidad?

Respuesta: se sugiere que se analicen de forma permanente los indicadores de interés psicosocial en cada organización, tales como el ausentismo, los índices de rotación, la accidentalidad, análisis de condiciones de salud, entre otros. Sin embargo, la rigurosidad de su identificación y establecimiento de relaciones causales a factores psicosociales en individuos y áreas de trabajo dependerá de los resultados arrojados por el proceso de diagnóstico y su relación con la implementación de un sistema de



vigilancia epidemiológica. Reconociendo que, frente a resultados que sugieran un mayor nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial o la presencia de posibles efectos en salud representativos a la organización, implicarán un análisis más riguroso de dichos indicadores.

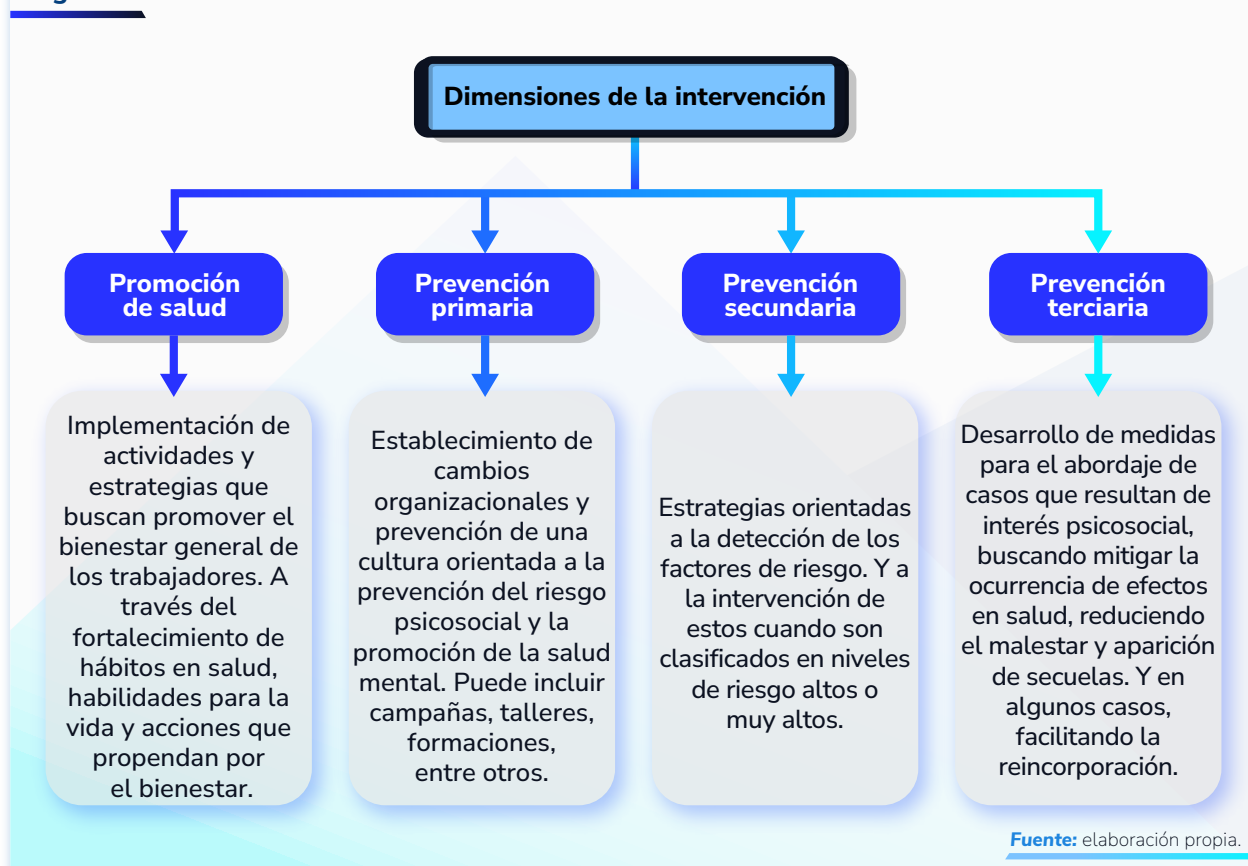
B. Brindar recomendaciones de relevancia para la gestión del riesgo psicosocial

En este ítem se deben establecer reglas de oro frente a la intervención del riesgo psicosocial en el sector de la vigilancia.

Las estrategias de intervención frente a los factores de riesgo psicosocial deben construirse de forma

conjunta con los diferentes responsables y áreas de interés dentro de la empresa. De igual forma, si bien quizá la categoría más determinante para la implementación de estrategias de abordaje es la que se extrae de la recolección de los hallazgos de la fase de diagnóstico y de la definición de los criterios de priorización, estas acciones surgen bajo el marco de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, donde prevalecen los principios orientados a la promoción de la salud mental y el desarrollo de entornos saludables. Razón por la cual, más allá del nivel de riesgo identificado, se deberá trabajar también en el desarrollo de factores protectores y el fortalecimiento de las condiciones de trabajo que impacten en lo psicosocial.

Figura 5. Dimensiones de la intervención



Algunas de las acciones de intervención pueden realizarse directamente con los trabajadores. No obstante, para lograr resultados favorables y mitigar los factores de riesgo psicosocial, se hace necesario poder integrar a su vez medidas que se desarrollen desde la gestión de las mismas organizaciones y la implementación de

acciones para la mejora de las condiciones de trabajo, fortaleciendo el compromiso de los diferentes responsables. A continuación, se establecen algunas estrategias a considerar integrando las diferentes responsabilidades:

Tabla 7. Estrategias para la intervención del riesgo psicosocial centradas en diferentes responsables

Acciones dirigidas a	Objetivo	Algunas estrategias
Trabajadores	Orientadas a empoderar al trabajador, fortalecer estrategias de autocuidado y brindar recomendaciones desde la esfera individual.	• Actividades para la promoción de hábitos en salud. • Estrategias para la promoción de habilidades para la vida (ej.: comunicación, resolución de conflictos, gestión emocional) y el desarrollo de estrategias de afrontamiento. • Medidas de evaluación por autorreporte para la identificación de factores de riesgo psicosocial. • Acciones desde el acercamiento con el trabajador que buscan mitigar la ocurrencia de algún factor de riesgo. • Acciones desde la prevención terciaria, orientadas a brindar asistencia o facilitar las redes de apoyo para reducir las secuelas de los síntomas o efectos hallados. • Implementación de acciones para facilitar la reincorporación o reubicación del colaborador al puesto, según corresponda.
Ambiente y características de la tarea	Buscan favorecer y realizar los ajustes pertinentes para la mejora de las condiciones de trabajo.	• Incluyen la promoción de factores protectores al interior de las organizaciones, incrementando el estado de salud y bienestar de los colaboradores, como fortalecimiento del liderazgo, planes de bienestar, estrategias de formación, mejora de las relaciones, entre otros. • Intervenciones desde la organización o las características de la tarea que actúan sobre el factor de riesgo, tales como fortalecimiento de los procesos de selección, reintroducción al cargo, restructuración de las funciones, entre otros.
Otras	Contribuyen al fortalecimiento de la gestión del riesgo psicosocial.	• Algunas estrategias que pueden fortalecer la gestión de los factores psicosociales al interior de las empresas incluyen: creación de políticas en talento humano, salud mental y situaciones de riesgo psicosocial, seguimiento y análisis mediante un sistema de vigilancia epidemiológica, incorporación de ruta y protocolos aplicables a las organizaciones, entre otros.

Fuente: elaboración propia.

- **Protocolos de prevención específicos del Ministerio del Trabajo**

Como se refirió anteriormente, existen algunos protocolos adicionales también diseñados por el Ministerio del Trabajo que funcionan como estrategias articuladas frente a la ocurrencia de algunos de los riesgos psicosociales más representativos dentro de los lugares de trabajo. Lo que implica que deberán ser abordados, ajustados e implementados por las organizaciones cuando, derivado del análisis de las condiciones de salud y de los indicadores de interés psicosocial, se identifique la presencia de tales riesgos dentro de las empresas. Estos protocolos son:

- ✓ Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral: contempla una serie de acciones y estrategias como la definición de políticas, normas de convivencia, conformación del CCL, atención a quejas por presunto acoso, campañas de promoción, entre otras. Estarán orientadas principalmente a organizaciones donde se han identificado factores de riesgo que pueden conducir a conductas de violencia o acoso dentro del lugar de trabajo.

- ✓ Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burnout”: dirigida a organizaciones donde se evidencien cargos o procesos con una mayor susceptibilidad a desarrollar el síndrome de agotamiento laboral (burnout) por la asociación con factores como ambigüedad del rol, largas jornadas de trabajo, alto volumen de responsabilidades, entre otras.

- ✓ Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión: contiene acciones de tamizaje, vigilancia, intervención, actuación y seguimiento frente a personas, puestos o áreas que según el análisis de los hallazgos por identificación de factores de riesgo psicosocial y las fuentes en salud, pueden presentar síntomas o señales de alarma de trastornos depresivos.

- ✓ Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático: este protocolo está dirigido especialmente a empresas o áreas de trabajo donde se pudiesen presentar accidentes

de trabajo graves o situaciones potencialmente traumáticas que pudieran generar una respuesta aguda de estrés. Allí, se contemplan algunas acciones de tamizaje, rehabilitación, intervención, manejo de crisis y seguimiento ante dichas situaciones.

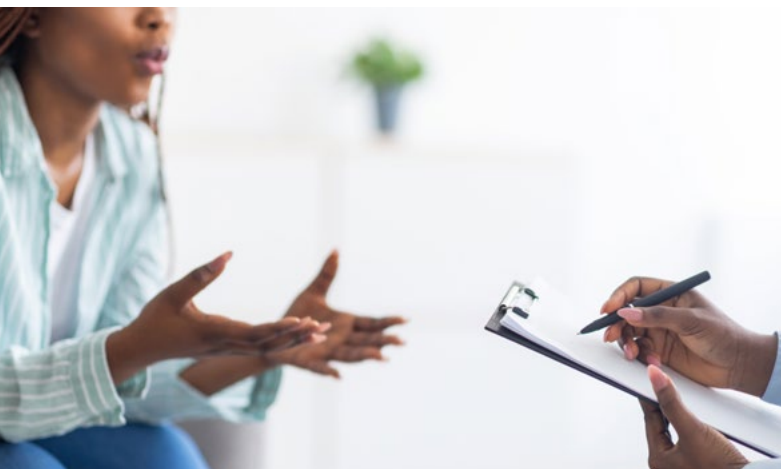
- ✓ Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo: se orienta a puestos de trabajo y entornos organizacionales que, por la naturaleza de la labor y la asociación con factores de riesgo vinculados con dimensiones como la jornada de trabajo, el estilo de mando, la posibilidad de participación, el ritmo de trabajo, entre otros, pudiesen conducir a una mayor predisposición de ocasionar respuestas de estrés o trastornos de la adaptación. El protocolo incluye: actividades de prevención primaria, secundaria y acciones de rehabilitación.

- ✓ Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo: este protocolo se desarrolla como estrategia de atención para mitigar los efectos negativos derivados de las vivencias de situaciones de duelo que pueden experimentar los trabajadores. Contempla algunas disposiciones en manejo del duelo, derivación a redes de apoyo y estrategias de rehabilitación.



- **Sistemas de vigilancia epidemiológica**

La decisión para el diseño y la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial se toma con relación a lo dispuesto en la Resolución 2646 del 2008 y la Resolución 2764 del 2022, que determina que las empresas que obtengan dentro del puntaje global de cuestionario intralaboral en cualquiera de sus formas (es decir, A –jefaturas, cargos administrativos y de nivel profesional–, o B –cargos operativos y auxiliares–) un resultado en niveles de riesgo altos o muy altos, deberán diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica. O para aquellas empresas que independiente al nivel de riesgo obtenido en el cuestionario intralaboral se ha determinado por el análisis de condiciones de salud y la evaluación de los indicadores de interés psicosocial, pueden presentar efectos evaluados como nocivos de interés psicosocial, tales como diagnósticos de la esfera mental, casos positivos por consumo de SPA, diferentes diagnósticos de enfermedades relacionadas con estrés según el Decreto 1477, casos activos por presunto acoso laboral, entre otros.



La Resolución 2646 del 2008, en su artículo 17, establece los criterios mínimos que deben estar contenidos para el diseño y desarrollo del programa o sistema de vigilancia epidemiológica. Sin embargo, de forma general, estos resultan en una herramienta sistemática que permite a los profesionales analizar, recopilar e interpretar de forma permanente los factores de riesgo y efectos en salud, con el objetivo de determinar niveles de riesgo en la población por la clasificación de las áreas y

los trabajadores. No obstante, es posible que, derivado del tipo de información que se suele manejar, deba existir un acompañamiento por un psicólogo con licencia vigente para el análisis de la información y, posteriormente, una estrategia para la determinación de los responsables de cara al seguimiento.

Sin embargo, para las empresas que, teniendo en cuenta los criterios anteriormente mencionados, no deban adelantar un sistema de vigilancia epidemiológica, se sugiere poder dejar igualmente un programa formulado que podrá llevar por nombre “Programa para la gestión psicosocial y la promoción de la salud mental”, quedando estructurado como un programa de PyP, donde se contemplan como principales indicadores el cumplimiento y la cobertura, a diferencia de los sistemas de vigilancia epidemiológicos que deben incluir otros indicadores como el análisis de la incidencia y la prevalencia. Y que, más allá de generar intervención por grupos priorizados, establecerá actividades con alcance a toda la población.

- **Reglas de oro**

Como se dejó establecido con anterioridad, el presente documento surge como una herramienta para facilitar la identificación y la intervención de los factores de riesgo psicosocial en empresas del sector de la vigilancia, dirigida principalmente a quienes coordinan y lideran dichas actividades. Toma en consideración los principales retos que enfrenta este contexto –como lo son los altos niveles de rotación–, y las evidencias con relación a los factores de riesgo psicosocial más representativos reportados por la investigación y los estudios epidemiológicos.

De igual forma, si bien anteriormente se dejaron establecidas algunas recomendaciones para las etapas de diagnóstico e intervención basado en el ciclo de mejora continua PHVA retomando los criterios normativos vigentes en Colombia y las guías técnicas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo, a continuación, se presentan algunas recomendaciones que llevan por nombre “Reglas de oro”, como estrategias de intervención sugeridas teniendo en cuenta los hallazgos y evidencias reportadas por estudios que se han desarrollado en el sector de la vigilancia. A su vez, pretenden la integración de acciones que vinculen al trabajador, así como el compromiso de las mismas organizaciones con relación a la mejora de las condiciones de trabajo, y su relación con los factores de riesgo psicosocial.

Figura 6. Reglas de oro para la intervención de los factores de riesgo psicosocial en el sector de la vigilancia



A continuación, se dará a conocer tales numerales de forma detallada para que puedan ser acogidos dentro de la intervención específica de los factores de riesgo psicosocial en el sector de la vigilancia:

Regla de oro n.º 1. Control de la jornada laboral.

a. Análisis del riesgo

Uno de los riesgos más representativos reportados por los trabajadores que se desempeñan en el sector de la vigilancia es el que concierne a la jornada laboral. Pues allí, en la mayoría de los casos, se evidencian jornadas extenuantes con pocos tiempos de descanso, así como prestación de servicios en

tiempos nocturnos, turnos de trabajo y jornadas de trabajo los fines de semana, lo que suele ser percibido como un factor de riesgo por los trabajadores (Piñeros y Marín, 2021). Y que a su vez se ha determinado que pueden suponer una serie de efectos en el ciclo circadiano y los niveles de estrés, que aumentan los riesgos frente al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, neuropsiquiátricas y del sistema endocrino (Cannizzaro et al., 2020).

De igual forma, esto no solo representa un reto para el trabajador y su salud, sino que tiene el potencial de impactar sobre el contexto extralaboral de la persona. Limitando los tiempos disponibles para que este pueda pasar tiempo en familia, socializar en otros entornos y poder participar en actividades de disfrute laboral (Du Toit, 2015).



b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Conforme al cumplimiento del marco normativo para la reducción de la jornada de trabajo (Ley 2101 del 2021), se deberán implementar medidas que lleven a la reducción gradual de la jornada laboral pasado los dos años de la entrada en vigor de la ley de 47 horas semanales, 46 horas pasados los tres años y 42 horas semanales a partir del cuarto año.
- Todas las jornadas que superen estas horas semanales serán consideradas como trabajo extra o suplementario, sobre el cual se deberá hacer previo trámite para la aprobación de horas extras.
- Conforme a lo establecido en la circular 079 del 2023 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, se podrán establecer tiempos de trabajo semanales pactados previamente con el empleador de hasta 12 horas diarias que no excedan las 60 horas semanales.
- La reducción gradual de la jornada laboral no deberá implicar afectaciones sobre el salario del trabajador ni las garantías previamente adquiridas.
- Garantizar como mínimo un día de descanso a la semana y tiempos de descanso intermedios que faciliten el hacer pausas dentro de la jornada o asegurar el tiempo de almuerzo.
- Frente al trabajo en turnos, se recomienda optar por tipos de rotación relativamente prolongados, que faciliten la adaptación del trabajador al nuevo horario.
- Favorecer tiempos de descanso entre turnos de al menos 10 horas, con el objetivo de prevenir la fatiga.
- Procurar la planificación anticipada de los turnos de trabajo que le permitan al colaborador ajustar sus tiempos de trabajo en equilibrio a los compromisos personales.

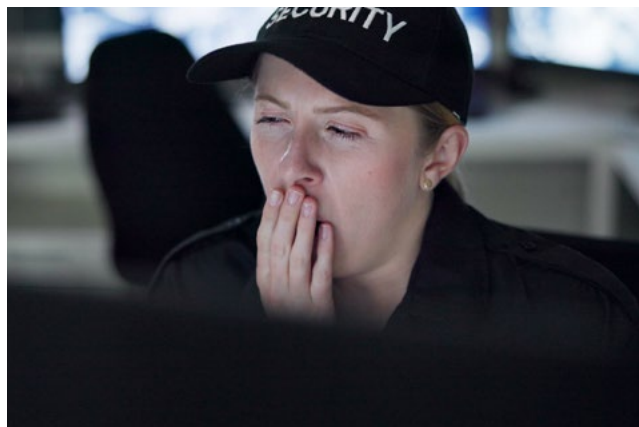
- Favorecer el uso de estrategias para monitorear señales de fatiga en el trabajador.

Regla de oro n.º 2. Enriquecimiento del puesto de trabajo.

a. Análisis del riesgo

La percepción del nivel de aburrimiento y monotonía en el lugar de trabajo resulta uno de los principales factores de riesgo reportados por los trabajadores del sector de la vigilancia (Du Toit, 2015). Dentro de las principales causas se refieren los altos niveles de monotonía y repetitividad de las tareas, las bajas exigencias laborales o la percepción de que el rol no se ajusta a las propias competencias o capacidades personales. Así como otras, asociadas a los altos niveles de control ejercidos por las empresas en las que laboran estos colaboradores (Jovanović et al., 2020).

Sin embargo, como estrategias para afrontar el aburrimiento, los trabajadores suelen ejecutar diferentes comportamientos o gestos corporales que les permiten alivianar temporalmente la tensión o la fatiga percibida. Algunos de estos incluyen ensoñaciones, uso de tecnologías, gestos como bostezos, arquear la espalda, escuchar música, entre otros. Y aunque estos puedan ser percibidos como distracciones que en algunos casos ponen en riesgo la seguridad del trabajador –y el cumplimiento de su labor–, en la mayoría de las circunstancias resultan estrategias efectivas de bajo riesgo que les permiten a los trabajadores lidiar con estos sentimientos y percibir cierto grado de autonomía en su labor, sin que ello suponga el control externo o el establecimiento de prohibiciones que aumenten los niveles de insatisfacción (Nalla y Cobbina, 2017).



b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Plantear la posibilidad de realizar programas de rotación de tareas que favorezcan la variedad de actividades realizadas por el trabajador.
- Incentivar la toma de decisiones, brindando a los trabajadores cierto nivel de control y autonomía.
- Establecer metas de trabajo claras, divulgar de forma permanente los logros en el desempeño y aludir a la importancia del rol, con el objetivo de aumentar el sentido de propósito y enfoque en el rol.
- Incorporar en la medida de lo posible tecnologías de vigilancia y monitoreo suplementarias (sin que impliquen un desmejoramiento de las condiciones de los trabajadores), con el objetivo de disminuir las tareas rutinarias o de vigilancia continua.
- Incluir planes de reconocimiento al rol a través de reconocimientos públicos, compensaciones, certificados e incluso retroalimentaciones habituales, que aumenten el nivel de motivación y satisfacción frente al puesto de trabajo.
- Evitar el control de acciones temporales como el uso del teléfono móvil, levantarse del puesto de trabajo, escuchar música, hablar con compañeros, entre otros, ya que son estrategias que suelen implementar los trabajadores para autogestionar sus sentimientos de aburrimiento.



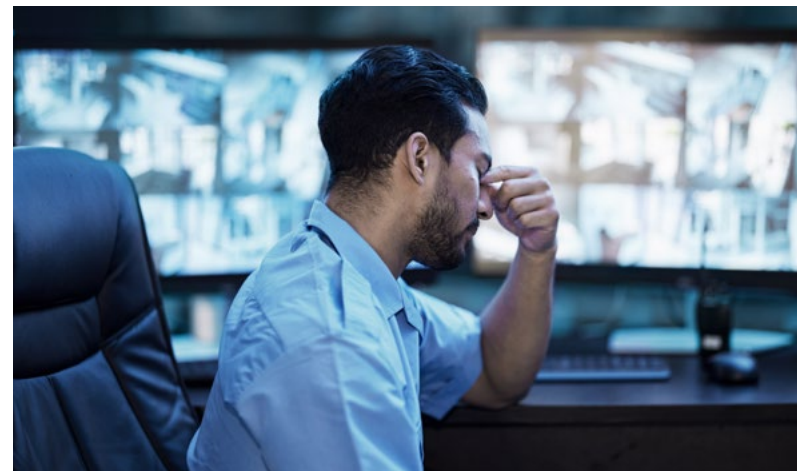
Regla de oro n.º 3. Promoción de estilos de vida saludable: higiene del sueño.

a. Análisis del riesgo

Algunos estudios han planteado que los trabajos que implican jornadas nocturnas, por turnos u horarios extenuantes, conducen a los trabajadores al empeoramiento de los hábitos en salud por las afectaciones en el ritmo del ciclo circadiano y por las dificultades para gestionar correctamente el tiempo. Algunos de estos hábitos incluyen el aumento en el consumo de tabaco y alcohol, menores niveles de actividad física, dificultades para mantener una dieta balanceada, aumento del consumo calórico e incluso problemas en los hábitos sociales por el empeoramiento de las relaciones y el aislamiento social (Jovanović et al., 2020).

Esto sin duda implica una serie de riesgos en la salud del trabajador. Ya que, por ejemplo, lleva al aumento de los niveles de sobrepeso y obesidad de estos trabajadores (Jovanović et al., 2020), aumenta el riesgo de desarrollar enfermedades como hipertensión, diabetes, problemas coronarios, accidentes cerebrovasculares, dislipidemia, entre otros (Jovanović et al., 2021).

Incluso, algunos estudios han planteado que dicho empeoramiento en el estado de salud general de los trabajadores del sector de seguridad puede ser un factor que a su vez incide sobre las intenciones de rotación, el presentismo laboral y la disminución de los niveles de desempeño de los trabajadores (Kang y Liao, 2024).



b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Incluir dentro de las políticas y documentos de la empresa disposiciones orientadas a la promoción de la salud integral de los trabajadores.
- Procurar el diseño y desarrollo de un programa para la promoción de estilos de vida y trabajo saludables.
- Favorecer la realización de exámenes médicos periódicos a todos los trabajadores.
- Incluir dentro del plan de trabajo anual de capacitaciones temas orientados a la higiene del sueño, la promoción de la salud mental, la importancia de la actividad física, las recomendaciones para mantener una dieta balanceada (especialmente cuando se realizan trabajos en turnos), entre otros hábitos en salud. También se recomienda incluir en los programas de capacitación la formación en primeros auxilios psicológicos, reconocimiento de signos y síntomas de alarma psicosocial para su reconocimiento temprano y oportuno. Es importante mencionar que, estas capacitaciones deben realizarse a todos los actores de la organización, desde la alta gerencia hasta el cargo operativo de la empresa.
- Procurar metodologías de formación y capacitación que aseguren que la información realmente llegue a todos los trabajadores de la empresa, acorde con su nivel educativo.
- Incluir dentro del plan de beneficios e incentivos aspectos que integren la promoción de hábitos en salud, como alianzas con gimnasios, convenios para recibir asesoramiento psicológico, alianzas con centros de recreación, entre otros.



- Asegurar condiciones de trabajo que favorezcan la adopción de hábitos en salud, como mobiliarios que promuevan la buena postura corporal, zonas para la alimentación, baños que cumplan con las condiciones de saneamiento, entre otros.

Regla de oro n.º 4. Fortalecimiento de la gestión del talento humano.

a. Análisis del riesgo

Más allá de las dificultades que supone la realización de trabajos en turnos o tareas que pueden ser percibidas como monótonas en el sector de la vigilancia, se encuentra que esta predisposición al riesgo también está asociada con la relación de factores individuales (Mongkonkansai et al., 2024). Así, por ejemplo, un señor de más de 50 años en un puesto en el que deba hacer turnos diarios en un promedio de 12 horas aumenta su riesgo a desarrollar algunas enfermedades, derivado de su edad; y a su vez, el tener una persona que por sus características de personalidad es susceptible a encontrarse aburrida fácilmente aumentará los niveles de insatisfacción frente a tareas monótonas.

Por lo que un primer punto, desde la mejora de la gestión del talento humano, es el de fortalecer los procesos de selección que permitan, frente a los riesgos habituales del sector, procurar una adaptación entre el trabajador y las exigencias del puesto de trabajo. Así como otros factores que se deben abordar desde las organizaciones para mitigar los peligros, como el fortalecimiento de la claridad del rol, la mejora de los planes de bienestar e incentivos, el análisis de las escalas salariales y la reducción de la incertidumbre y la inseguridad laboral.

b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Fortalecer los procesos de selección del personal, procurando el reconocimiento de los factores personales y sociodemográficos, en función de la adaptación del rol. Reconociendo, por ejemplo, que los trabajos en turnos o tiempos prolongados de trabajo pueden implicar mayores riesgos para los grupos etarios de menor edad, así como para los adultos mayores.

- Desarrollo de estrategias de retención del personal que incluyan, por ejemplo, la difusión de beneficios y garantías a las que tienen acceso los trabajadores, divulgación del reconocimiento y la reputación de la empresa, ajustes y flexibilidad ante factores personales o coyunturales de los trabajadores.
- Fortalecimiento de la claridad del rol desde el inicio del proceso de contratación. Así como a través de la actualización permanente a los perfiles de cargo y los procesos de reinducción.
- Crear campañas y actividades que reduzcan la percepción de incertidumbre e inestabilidad del trabajo.
- Procurar la incorporación de estrategias de retiro formalizado que permitan recopilar información sobre motivos por los cuales se están retirando los trabajadores, con el objetivo de poder realizar ajustes a los procesos del talento humano.
- Asegurar estudios de mercado y revisión de las escalas salariales que permitan garantizar sueldos acordes en comparación con otras empresas del mercado.



Regla de oro n.º 5. Oportunidades de desarrollo y crecimiento.

a. Análisis del riesgo

La falta de oportunidades para el desarrollo y crecimiento resulta uno de los factores que inciden a largo tiempo sobre la baja motivación de los trabajadores del sector de la vigilancia y, a su vez, en su intención de rotación (Nalla y Cobbina, 2017). El desarrollo puede estar aquí plantado no solo por

las oportunidades de recibir un ascenso, sino por aquellas estrategias creadas desde la organización para formarlo y capacitarlo de forma continua en habilidades que le permitan el crecimiento técnico y profesional, así como la capacidad de reconocer su labor y desempeño (Lizardo, 2023).

Dicha formación implica el reconocimiento de la labor y, por ende, los posibles requerimientos a los que se ve sometido el trabajador, sobre los cuales deberán analizarse las oportunidades para proveer información clave para el correcto abordaje y resolución de tales situaciones (Chang-Camacho et al., 2023). Lo que, a su vez, debe estar ligado a la mejora de las condiciones laborales sobre la base del concepto de trabajo decente planteado por la OIT, donde el trabajador tenga no solo la posibilidad de percibir el valor social de su labor, sino que además esa consideración lleve a la dignificación de los trabajos de la vigilancia y a la posibilidad de que los trabajadores perciban que estos entornos propenden por su crecimiento personal y profesional.

De esta manera, surge la necesidad de implementar acciones y estrategias orientadas a la promoción del desarrollo y el crecimiento de los trabajadores que laboran en el sector de la seguridad, pues esto supone un factor protector frente a las altas tasas de rotación e insatisfacción laboral (Aguilera et al., 2019).

b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Dentro de la medida de lo posible, brindar planes de carrera y oportunidades de ascenso al interior de las empresas.
- Implementar programas de mentoría dentro de las empresas, especialmente dirigidas a aquellos trabajadores que tengan un alto potencial de crecimiento.
- Asegurar la incorporación de reconocimientos y recompensas frente a la adquisición de nuevas habilidades o a los logros alcanzados dentro del puesto de trabajo.
- Procurar la formación y capacitación continua de los colaboradores, especialmente de aquellas que permitan la certificación.
- Hacer actualización permanente a la caracterización sociodemográfica con el objetivo de vincular oportunidades de desarrollo para el

trabajador y sus familias. Pudiendo estas ser visibles por medio de los convenios o cajas de compensación a la que se encuentran afiliados los trabajadores.

- Hacer una evaluación a los intereses y motivadores de los trabajadores, procurando realizar ajustes a las expectativas y retos que se enfrentan en el rol.



Regla de oro n.º 6. Mejora de los planes de formación y capacitación.

a. Análisis del riesgo

La falta de formación, o la percepción de que esta es inadecuada o poco efectiva, resulta uno de los factores reportados por trabajadores del sector de la vigilancia. Pues en muchos casos se manifiesta que estas se dan de manera generalizada o estandarizada a todos los trabajadores de la organización, pero que pocas veces están realmente orientadas a la formación de las habilidades técnicas o humanas necesarias para llevar el rol (Attan et al., 2018). Con ello, surge como uno de los principales retos el poder vincular a los mismos trabajadores en la planeación de los cronogramas de capacitación y formación, teniendo en cuenta el reconocimiento de necesidades, expectativas o, por ejemplo, las situaciones de riesgo a las que estos pueden estar expuestos.

La inversión de recursos económicos y humanos para el desarrollo de planes de formación y capacitación continua puede ser una medida que genera impacto en el trabajador y la calidad del servicio prestado, ya que le permite poseer conocimientos y competencias para desempeñarse en su puesto de trabajo y responder de forma segura y acertada a las posibles situaciones que se pudiesen presentar.

b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Incorporar planes de formación para el fortalecimiento de las habilidades técnicas y las habilidades blandas que se requieren para el cumplimiento del rol.
- Procurar la implementación de encuestas que favorezcan la recolección de información suministrada por los trabajadores frente a las posibles necesidades de formación.
- Brindar planes de formación y capacitación que integren opciones de respuesta frente a situaciones de desastre, emergencias o de conflicto.
- Procurar integrar dentro del plan de formación temas orientados al desarrollo de habilidades para la vida (como comunicación, resolución de conflictos, manejo del tiempo, gestión emocional, entre otros), así como aquellas que buscan asegurar el desarrollo de estrategias de afrontamiento y resiliencia.
- Planificar previamente los planes de formación, procurando que tengan alcance a todos los colaboradores, y que se establezcan con antelación los tiempos en que estos serán desarrollados para que los trabajadores puedan asistir o estar presentes en dichos espacios.
- Integrar temas de formación que tengan impacto sobre el individuo en su esfera personal, así como sobre los factores extralaborales (tales como manejo de finanzas, relaciones positivas, hábitos de crianza saludables, establecimiento de acuerdos en familia, entre otros).
- Asegurar el entrenamiento y formación en vanguardia a las nuevas realidades de trabajo integrando, por ejemplo, el manejo de nuevas tecnologías aplicables al sector.



Regla de oro n.º 7. Mitigar la ocurrencia de violencias en el lugar de trabajo.

a. Análisis del riesgo

Los trabajadores del sector de vigilancia pueden estar expuestos a diferentes situaciones de peligro, teniendo en cuenta que su rol suele estar directamente asociado con la atención o el contacto con otras personas. Un estudio determinó que las situaciones de agresión ocupaban el segundo lugar de ocurrencia de accidentes de trabajo, seguido de las caídas o tropiezos en trabajadores de la vigilancia (Herrmann et al., 2022).

De igual forma, aunque suele ser frecuente establecer asociaciones entre el concepto de agresiones y la violencia física. Esta última solo representa una de las posibles circunstancias asociadas con las situaciones de violencia que se pueden dar en el lugar de trabajo. En general, algunos hallazgos permiten evidenciar que, de hecho, agresiones verbales, situaciones de acoso o de hostigamiento sexual, también tienen un alto potencial de generar malestar en el trabajador y contribuir al empeoramiento de su estado de salud y la disminución del compromiso organizacional (Herrmann et al., 2022).

Sin embargo, las acciones orientadas a mitigar tales niveles de violencia no pueden limitarse a la intervención o sensibilización del trabajador. Sino que, de hecho, y como está establecido en el marco normativo colombiano, implica el establecimiento de una serie de políticas, rutas y protocolos para hacer frente a dichas situaciones.

b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Incorporar dentro de las políticas de la empresa y el reglamento interno de trabajo disposiciones orientadas a prevenir cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo.
- Establecer canales y rutas de atención para la interposición de quejas por diferentes situaciones de violencia en el lugar de trabajo, como acoso laboral, acoso sexual, discriminación, agresión por parte de usuarios, entre otros.
- Disponer de un protocolo o ruta de abordaje frente a las posibles agresiones de usuarios

o terceros. Integrando: el canal de denuncia, primeros auxilios en caso de daño, traslado al trabajador cuando haya lugar, mecanismo de protección, interposición de una denuncia formal y estrategias de compensación, entre otros aspectos.

- Proveer a los trabajadores formaciones en seguridad física y respuesta ante emergencias.
- Fortalecer el desarrollo de habilidades para la resolución efectiva de conflictos en caso de agresiones por terceros.
- En la medida de lo posible, procurar incorporar estrategias de alarma inmediata, como botones de pánico.
- Hacer visible dentro de los espacios de trabajo los canales de atención o reporte ante situaciones de emergencia.



Regla de oro n.º 8. Fortalecimiento del rol de liderazgo.

a. Análisis del riesgo

En un estudio realizado para evidenciar los factores de riesgo psicosocial de guardias de seguridad de una empresa privada, se encontró que la falta de apoyo social y las dificultades asociadas al liderazgo resultaban el factor de riesgo mayormente referido por los trabajadores (Chang-Camacho et al., 2023). Lo que puede ser contrastado con otros estudios que, aunque no lo ubican como el factor más representativo, establecen que, en definitiva, resulta un factor de riesgo común en los trabajadores del sector de la vigilancia (Piñeros y Marín, 2021).

De igual forma, se ha establecido que algunos de los modelos de liderazgo que han demostrado

tener un mayor impacto sobre el desempeño global de los trabajadores en el sector de la vigilancia son el estilo de liderazgo transformacional, en el que el líder impulsa el crecimiento de su equipo, promueve y estimula el desarrollo de nuevas capacidades, motiva desde el ejemplo, resulta positivista, inspirador e invita a afrontar los retos con serenidad. Y aunque menos promovido desde los nuevos modelos de liderazgo, el tipo de liderazgo transaccional, en el que el líder emplea un modelo de liderazgo basado en el intercambio por la inclusión de reforzadores o estrategias para corregir los errores, también se ha relacionado significativamente con el desempeño (Abdullah et al., 2013).

b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Procurar el desarrollo continuo de los líderes resaltando en habilidades como la toma de decisiones, la gestión en crisis, la comunicación asertiva, entre otras.
- Incorporar recomendaciones para la evaluación permanente del desempeño y la retroalimentación efectiva a sus grupos de trabajo.
- Favorecer el liderazgo situacional que permita al líder adaptarse a las situaciones y a las necesidades de sus equipos.
- Sugerir la creación de reuniones de equipo programadas que, además de ser eficientes en el uso del tiempo, favorezcan la comunicación entre el líder y sus equipos, así como el reconocimiento de dificultades o aspectos de mejora asociados al rol y la tarea.
- Incluir acciones orientadas al líder, favoreciendo habilidades de autocuidado como la gestión emocional, el manejo del tiempo, la planificación, la posibilidad de delegar tareas, entre otras que faciliten el cumplimiento de su rol y a su vez propendan por el fortalecimiento del bienestar de estos.
- Favorecer estrategias de liderazgo centrado en las personas, que le permitan al líder mantener una comunicación constante y transparente con su equipo de trabajo, dotar a su equipo de habilidades y oportunidades de crecimiento, involucrarse en el reconocimiento de dificultades o barreras que enfrenten los trabajadores para sugerir medidas de abordaje, entre otros aspectos.



Regla de oro n.º 9. Enriquecimiento de las relaciones sociales.

a. Análisis del riesgo

El aislamiento social en los trabajadores de la vigilancia resulta un punto crítico de análisis. Comprendiendo sobre todo el riesgo al que están expuestos aquellos que desarrollan sus funciones en un espacio de manera individualizada, es decir, sin otros compañeros de trabajo. Pues, por un lado, esto puede reforzar su angustia psicológica asociado al nivel de responsabilidad y a la capacidad de respuesta si se llegase a presentar una situación adversa. Y porque en general reduce los niveles de motivación y uso de estrategias para hacerle frente a situaciones como la monotonía (Craiovan y Ciinaru, 2011).

Además, como se refirió anteriormente, el sentimiento de aislamiento –más allá de la socialización con otros compañeros de trabajo– puede verse reforzado por la lejanía que los turnos y el horario nocturno suelen generar. Ya que limita el tiempo para compartir en familia, poder realizar actividades de disfrute personal y, en general, interactuar con otras personas.

A su vez, se ha encontrado que estos sentimientos de aislamiento y soledad se relacionan con un incremento de los niveles de estrés y tensiones, que pueden ocasionar trastornos musculoesqueléticos (Naeem et al., 2024). Y que, de hecho, de forma general, conducen a un empeoramiento de las relaciones sociales por la presencia de factores como el incremento de los conflictos o el problema de la conducta sexual (Jovanović et al., 2020).

b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Dentro de la medida de lo posible, procurar la creación de espacios de trabajo que faciliten la integración con otros compañeros.
- Procurar el establecimiento de reuniones de equipo, incluso entre turnos de trabajo a modo de relevo del turno, con el objetivo de que se facilite la interacción con otras personas.
- Dotar a los trabajadores de habilidades sociales para el relacionamiento, para que con ello se pueda mejorar la interacción con clientes, usuarios y demás personas con las que pueda existir un contacto en el lugar de trabajo.
- Diversificar la incorporación de canales de comunicación, respetando los tiempos de descanso de los trabajadores, para con ello evitar el aislamiento y establecer contacto con otros compañeros.
- Incorporar el establecimiento de espacios sociales o reuniones de trabajadores, que favorezcan el contacto con quienes trabajan al interior de la empresa. Para dar la posibilidad de compartir experiencias y favorecer el contacto social con otros.
- Contribuir al desarrollo de habilidades personales que lleven al fortalecimiento de las relaciones sociales en esferas externas al trabajo, contribuyendo a la promoción de las redes de apoyo del trabajador.
- Bajo el establecimiento de algunos acuerdos, permitir la incorporación de tecnologías para evitar el aislamiento social del trabajador.

Regla de oro n.º 10. Atención al riesgo extralaboral.

a. Análisis del riesgo

Más allá del reconocimiento de los factores intralaborales a los que están expuestos los colaboradores dentro del sector de la vigilancia, es importante reconocer a estos sujetos en su integralidad. Y a partir de allí, reconocer que los factores extralaborales a los que se exponen pueden tener también un impacto significativo sobre su estado de salud-enfermedad. Algunos estudios sugieren que las condiciones extralaborales de las personas que trabajan en el sector de la vigilancia, sobre todo de áreas operativas, suelen ser condiciones en las que existe un nivel de

riesgo por situaciones como: pocos ingresos a nivel familiar, dificultades en el desplazamiento al trabajo, problemáticas familiares, poco acceso a servicios de salud o educación, entre otros (Tayali y Sakyi, 2020).

Por lo que se hace indispensable, desde la intervención de los factores de riesgo psicosocial, poder ahondar en acciones y estrategias que contribuyan de alguna manera al abordaje del contexto extralaboral de los trabajadores. Reconociendo que, si no se contempla, puede aumentar la vulnerabilidad al riesgo.

b. Recomendaciones a tener en cuenta

- Asegurar desde los planes de formación y la gestión de la organización, así como los ajustes desde el talento humano, acciones que contribuyan a favorecer el equilibrio vida personal-vida laboral.
- Evaluar las condiciones extralaborales de los colaboradores para incorporar estrategias con impacto a dicho contexto dentro de los programas de bienestar, beneficios e incentivos.
- Facilitar un plan de acompañamiento al trabajador para contactarlo con otras entidades o instancias frente a situaciones de crisis extralaborales, como problemas financieros o legales.
- Incorporar recomendaciones de higiene del sueño frente al trabajo en turnos o el trabajo nocturno, que lleva al reconocimiento de estrategias para generar acuerdos con el entorno familiar o las personas con las que vive el trabajador, facilitando el buen descanso.
- Procurar la incorporación de planes y acciones con impacto al contexto personal y familiar de los trabajadores.
- Incluir estrategias para la promoción de la salud mental, aludiendo a temas de la esfera personal o extralaboral de los individuos.
- Favorecer el contacto con instituciones o líneas de atención para la promoción de la salud mental, favoreciendo el manejo de situaciones que puedan enfrentar los trabajadores desde las situaciones habituales de la vida diaria.

Preguntas y respuestas parte B.

1. ¿Es necesario que, como empresa, debamos conformar un sistema de vigilancia epidemiológica?

Respuesta: no necesariamente. Como establece la Resolución 2646 del 2008 y la Resolución 2764 del 2022, el diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) dependerá de los hallazgos por los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial validada en Colombia. Indicando que cuando en el cuestionario intralaboral en su forma A o B se obtengan hallazgos en niveles de riesgo altos o muy altos, o cuando en la empresa se identifiquen efectos representativos que den cuenta de problemáticas en salud mental o asociadas con el estrés o factores como el acoso o el consumo problemático de SPA se deberá adoptar un SVE.

2. ¿Está establecido un protocolo específico para la intervención del riesgo psicosocial en empresas del sector de la vigilancia?

Respuesta: dentro de los protocolos que tiene establecido el Ministerio del Trabajo para el abordaje de los factores de riesgo psicosocial en algunos sectores económicos específicos y que se encuentran relacionados con las disposiciones de la Resolución 2764 del 2022, no se crea un protocolo específico para el sector de la vigilancia. Sin embargo, las evidencias en algunos trabajos de investigación permiten dar cuenta de algunos de los riesgos más representativos que enfrentan los trabajadores de este sector, y que dan luz a la creación del presente trabajo para abordar algunas recomendaciones encaminadas a la gestión del riesgo psicosocial en el sector de la vigilancia.

3. ¿Qué lineamientos deben tenerse en cuenta para una adecuada intervención de los factores de riesgo psicosocial?

Respuesta: en primer lugar, es importante asegurar estrategias de intervención que no solo se encuentren dirigidas al abordaje de los mismos trabajadores, sino que le apuesten a la mejora de las condiciones

de trabajo representativas al sector. De igual manera, se deberán contemplar acciones encaminadas a intervenir el riesgo psicosocial desde el enfoque de la promoción en la salud, la prevención primaria, la prevención secundaria y la prevención terciaria, reconociendo los alcances y limitaciones en la gestión del riesgo. Además, comprender el rol de otras partes interesadas como las ARL y EPS.

Todas las acciones de promoción de la salud y prevención de los trastornos psicológicos derivados del trabajo deben diseñarse e implementarse desde el análisis colectivo de las condiciones de trabajo y salud de la organización, pero también deben responder al contexto, las necesidades y factores psicosociales de cada trabajador; por lo cual la atención y análisis de caso debe ser individualizada y priorizada.

Además, la cultura organizacional es un aspecto crucial al interior de la organización, en donde el establecimiento de los protocolos, programas y acciones deben ser coherente con la forma de pensar y actuar al interior de la organización. Esto generará un mayor impacto y beneficios en las condiciones de salud y trabajo de los trabajadores.

C. Contribuir al establecimiento de acciones de mejora continua

Frente a este ítem se plantean recomendaciones que facilitarán el seguimiento, la evaluación de indicadores y el establecimiento de estrategias de mejora continua conforme a los lineamientos planteados en este documento.

• Análisis de indicadores

El desarrollo de indicadores dentro de un programa de gestión psicosocial dependerá de factores como el nivel de riesgo previamente encontrado o el reconocimiento de efectos de interés psicosocial. Aquellos programas que sean formulados bajo el concepto de un “Programa de gestión psicosocial”, como programa de PyP, recopilarán y analizarán indicadores de proceso tales como cumplimiento y cobertura.

Tabla 8. Indicadores de un programa de gestión psicosocial (indicadores de proceso)

Cumplimiento	Cobertura
N.º de actividades ejecutadas / N.º de actividades programadas x 100	N.º de personas que asisten a la actividad / N.º de personas programadas x 100

Fuente: elaboración propia.

Por el contrario, para los programas que queden establecidos como “Sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial”, se atenderá al reconocimiento de nuevos indicadores que no solo permitan reconocer el cumplimiento de las actividades previamente propuestas, sino que, a su vez, otorguen información sobre la efectividad de las medidas de intervención y control establecidas frente al riesgo, así como la evolución del riesgo en el tiempo.

Tabla 9. Indicadores de un sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial

Indicadores de proceso		Indicadores de impacto		
Cumplimiento	Cobertura	Incidencia	Prevalencia	Del nivel de riesgo
N.º de actividades ejecutadas / N.º de actividades programadas x	N.º de personas que asisten a la actividad / N.º de personas programadas x 100	Casos sospechosos nuevos / Población expuesta x 100 000	Casos sospechosos (nuevos más antiguos) / Población expuesta x 100 000	N.º de recomendaciones implementadas / N.º de recomendaciones propuestas

Fuente: elaboración propia.

Cada uno de estos objetivos deberá integrarse dentro del marco de gestión del SG-SST confrontando los objetivos previamente planteados con los resultados obtenidos. Identificando con ello factores que facilitaron o que dificultaron el cumplimiento de los planes de acción. De igual forma, dentro de la medida de lo posible, se sugiere integrar a la evaluación de los programas metodologías que vinculen la comprensión del nivel de satisfacción percibido por los trabajadores frente a las actividades y planes implementados. Y que, a su vez, esto favorezca su participación en el desarrollo de las actividades al sentirse realmente integrados al proceso.

- **Planes de mejora**

Una vez recopilada la información que alude al cumplimiento de los indicadores de las estrategias formuladas al interior de cada una de las empresas, se deberán reconocer oportunidades de mejora. Estas pueden estar asociadas tanto a la cobertura, el cumplimiento de las actividades, el nivel de satisfacción percibido por los trabajadores, e incluso el ajuste de los temas o estrategias abordadas. Con ello, se planteará una reformulación al plan de trabajo que integre desde la trazabilidad en el tiempo nuevas acciones para abordar las limitaciones y las opciones de mejora. De igual forma, frente a la actualización de los procesos de diagnóstico, se deberá poder establecer comparaciones con relación a mediciones de periodos anteriores, reconociendo el posible impacto alcanzado desde la fase de intervención.

Preguntas y respuestas parte C.

1. ¿Bajo qué criterios debemos establecer los indicadores del programa?

Respuesta: no necesariamente. los indicadores del programa dependerán de si en la fase de diagnóstico se contempló el diseño de un “programa de gestión psicosocial”, en el que los indicadores serán principalmente de cumplimiento y cobertura, o si se determinó la necesidad de implementar un “sistema de vigilancia epidemiológica”, donde, de forma adicional a los anteriores indicadores de proceso, deberá reconocer indicadores de impacto como la incidencia y prevalencia.

2. ¿Qué estrategias podemos incorporar para evaluar la eficacia de los programas?

Respuesta: es importante incorporar estrategias de seguimiento que permitan evaluar la eficacia de los programas no solo a través del análisis de indicadores, sino de la propia percepción de los trabajadores sobre las acciones implementadas, y cómo estas pueden contribuir a su estado de salud y bienestar general.

3. ¿Qué implica un plan de mejora?

Respuesta: los planes de mejora deben estar atados a los hallazgos de la etapa de seguimiento y análisis de indicadores que permitan contemplar acciones de mejora de cara a la creación de nuevas estrategias para aumentar el nivel de eficacia de los programas. De igual forma, en acompañamiento a las partes que asesoran la implementación de los mismos, se deberá evaluar de forma continua las necesidades, retos y tendencias propias al sector para incorporarla al diseño de estos programas.

11. Referencias

Abdullah, A., Islam, R. & Abdullah, M. (2013). The Effect of Leadership Style on Security Guards' Performance: A Case Study on Riyadh Military Hospital in Saudi Arabia. *Advances in Environmental Biology*, 7(9), 2633-2641. https://dergipark.org.tr/en/pub/ikad/issue/69411/991841#article_cite

Aguilera, H., Ramírez, E. y Torres, E. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J. y Sánchez, J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(2), 266-278. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80619290005.pdf>

Attan, A., Shamsudin, S., Mohd, N., Nik, N. & Ahmad, Z. (2018). Proposing a Comprehensive Training Needs Approach for the Communication Skills Training of Security Guards. *LSP International Journal*, 4(2), 1-11. <https://doi.org/10.11113/lspi.v4n2.51>

Cannizzaro, E., Cirrincione, L., Mazzucco, W., Scorciapino, A., Catalano, C., Ramaci, T., Ledda, C. & Plescia, F. (2020). Night-Time Shift Work and Related Stress Responses: A Study on Security Guards. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 2-9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020562>

- Chang-Camacho, L., Buri, R. & Espinoza-Ortiz, J. (2023). Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada. *Revista San Gregorio*, 1(55), 31-45. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2250>
- Craiovan, P. & Ciinaru, S. (2011). Impact of Isolation on Perceived Stress of the Security Guards. *Papers*. https://ideas.repec.org/p/ris/sphedp/2011_306.html
- Decreto 1477. (2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Ministerio del Trabajo. <https://safetia.co/normatividad/decreto-1477-de-2014/>
- Du Toit, D. (2015). Working as a security guard on Potchefstroom campus: issues, challenges and coping strategies. *South African Review of Sociology*, 46(2), 97-114. <https://doi.org/10.1080/21528586.2014.999112>
- Fasecolda. (2022). En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales. <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>
- Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, M., Eslava-Schmalbach, J., Ruiz, R. y Gil, J. (2020). Autorreconocimiento de trastornos y problemas mentales por la población adulta en la Encuesta Nacional de Salud Mental en Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(2), 92-100. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2019.09.004>
- Herrmann, A., Seubert, C. & Glaser, J. (2022). Consequences of Exposure to Violence, Aggression, and Sexual Harassment in Private Security Work: A Mediation Model. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(11-12), NP9684–NP9711. <https://doi.org/10.1177/0886260520984432>
- Jovanović, J., Šarac, I., Martačić, J., Oggiano, G., Despotović, M., Pokimica, B. & Cupi, B. (2020). The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: detailed extension of a previous study. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 71(4), 359-374. <https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>
- Jovanović, J., Šarac, I., Jovanović, S., Sokolović, D., Govedarović, N. & Jovanović, J. (2021). The relationship between occupational stress, health status, and temporary and permanent work disability among security guards in Serbia. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(2), 425-441. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1579458>
- Kang, J. & Liao, Y. (2024). A Study of Relationship among Security Guard' Presenteeism, Physical and Mental Health and Turnover Intention. *International Journal of Management and Organization*, 2(3), 1-23. <https://itip-submit.com/index.php/IJMO/article/view/IJMO-27-DOI-005.pdf>
- Lizardo, B. (2023). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Pontificia Universidad Javeriana.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Tercera encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

- Mongkonkansai, J., Parapan, P., Srinuan, M., Thepnoo, T., Khoklang, S., Yimthiang, S., Mahaboon, J. & Madardam, U. (2024). Predicting the work ability of security guards at a university in Nakhon Si Thammarat province, Thailand. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(2), 486-495. <https://doi.org/10.1080/10803548.2024.2318952>
- Naeem, Z., Zia, S., Ali, I., Nisa, L., Amjad, A. & Mujtaba, A. (2024). Prevalence of non-specific low backpain due to job-related stress among security guards. *Pakistan Journal of Rehabilitation*, 13(2), 109-116. <https://doi.org/10.36283/pjr.zu.13.2/014>
- Nalla, M. & Cobbina, J. (2017). Environmental factors and job satisfaction: The case of private security guards. *Security Journal*, 30(1), 215-226. <https://doi.org/10.1057/sj.2016.12>
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. OIT; OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 de septiembre). La salud mental en el trabajo. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pérez, C. (2018). El sector de seguridad y vigilancia privada: evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión. Fedesarrollo. <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3689>
- Piñeros, O. & Marín, C. (2021). Psychosocial Toxicology: Emotional Work and Mental Health in Security Guards. In: D. Raposo, N. Martins & D. Brandão. (eds.). *Advances in Human Dynamics for the Development of Contemporary Societies* (pp. 135-142). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80415-2_17
- Resolución 2646. (2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Ministerio de Protección Social. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>
- Rubio-Ávila, S. y Gómez-Sánchez, R. (2021). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 5427-5427. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5427>
- Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2022, 17 de mayo). Sector de Vigilancia y la Seguridad Privada le cumplió a Colombia. <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/9615/sector-de-vigilancia-y-la-seguridad-privada-le-cumplio-a-colombia/>
- Tayali, E. & Sakyi, K. (2020). The Health and Well-being of Low Paying Jobs in Southern Africa: Case Study of Security Guards in Zambia. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(4), 229-247. <https://doi.org/10.14738/assrj.74.8105>
- Téllez, C. y Téllez, C. (2022). Retos de la salud mental para la Cuarta Revolución Industrial en las empresas de Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 13(2), 329-355. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.211>



ABC DEL RIESGO PSICOSOCIAL

PARA EL SECTOR VIGILANCIA