Factores intralaborales y riesgo psicosocial en trabajadores de seguridad privada: Una propuesta de intervención social

Andrés Beltrán Castelló

Daniel Parra Tarazona

Frank Gabriel Gómez

Juan Pablo Cataño Ortiz

Universidad CES

Facultad de Psicología

Seminario de Investigación en Psicología

Docente: María Paula Ruiz Osorio

30 de mayo de 2025

Planteamiento del problema

El ser humano funciona primariamente bajo la premisa de satisfacer una serie de necesidades jerarquizadas según su relevancia para la supervivencia y desarrollo de sí mismo (Maslow, 1992). Dentro de estas necesidades, las más básicas corresponden a las necesidades fisiológicas, es decir, la alimentación, hidratación, sueño, respiración, sexo y refugio. Todas estas necesidades requieren de recursos para su satisfacción, y el ser humano busca por lo tanto obtener dichos recursos haciendo uso de sus capacidades para producirlos directamente o para obtenerlos de un tercero (Mayo, 1945).

Ahora, el ser humano es un individuo que además de buscar satisfacer las necesidades fisiológicas, necesita satisfacer las necesidades de seguridad, esto refiere la necesidad de sentirse seguro y protegido, expresadas en la salud, el trabajo y el hogar (Maslow, 1992). Entre la salud, el hogar y el trabajo hay una complementariedad de gran valor para la vida. Si se retoma lo planteado frente a la primera dimensión, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1946) define la salud como un estado de completo bienestar mental, social y físico.

Como parte fundamental del bienestar, la salud mental constituye un componente esencial dentro de esta concepción integral de salud, ya que no se trata únicamente de la ausencia de trastornos mentales o enfermedades, sino de la capacidad de la persona para manejar el estrés cotidiano, trabajar de forma productiva, establecer vínculos significativos y contribuir a su comunidad (OMS, 2013). La salud mental permite al individuo desarrollarse plenamente, adaptarse a las exigencias del entorno y mantener un equilibrio interno (Vázquez & Hervás, 2009).

El bienestar, además, está profundamente influenciado por el entorno en el que se desenvuelve la persona, siendo el contexto laboral uno de los más determinantes (Moreno-Jiménez, 2011). Debido a que este requiere sobrevivir diariamente, y tener una constancia sobre su supervivencia futura, para así aliviar la angustia producto de la incertidumbre, y es el trabajo una de las principales formas para asegurarlo (Maslow, 1992).

La relevancia del trabajo en la vida humana, y en particular para la salud, se refleja en diversos indicadores estadísticos que permiten contextualizar el panorama (OMS, 2010; Benach et al., 2011). En 2023, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) reportó que el 50,8% de la población en América Latina forma parte de la fuerza laboral total, es decir, más de la mitad de los habitantes de la región están en edad de trabajar y se encuentran empleados o en búsqueda activa de empleo. En el caso de Colombia, esta proporción es aún más alta: en 2022, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2022), la tasa global de participación laboral se ubicó en un 64,4%. Estas cifras permiten dimensionar la magnitud de la población que participa activamente en el mundo del trabajo tanto a nivel regional como nacional. Junto a esto, uno de los datos más significativos proviene de la Organización Internacional del Trabajo, la cual estima que, en promedio, un trabajador en Colombia dedica entre el 20% y el 30% de su vida al ejercicio laboral (Organización Mundial del Trabajo, 2024).

Estas estadísticas se traen con el fin de comprender que el trabajo es una de las actividades que más abarca tiempo en la vida de las personas (Gil-Monte, 2012). Aunque esto debería implicar como se mencionaba al inicio un ámbito para el desarrollo que contribuya al bienestar, según Gutiérrez y Viloria-Daza (2014), los accidentes, enfermedades y muertes relacionadas con el entorno laboral evidencian que las condiciones actuales de trabajo impactan

de manera negativa la salud física y mental de la mayoría de los trabajadores a nivel global. Incluso se afirma que las condiciones laborales se consideran uno de los principales factores que deterioran la salud mental de la población global (Pérez-Zapata y Álvarez, 2021).

De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), uno de los aspectos que contribuye en gran medida a que suceda este deterioro, son los riesgos psicosociales; estos impactan tanto la salud mental de los individuos, como el funcionamiento de las organizaciones y las economías nacionales. Estos riesgos se comprenden desde la OMS (2024) como aquellos factores vinculados al contenido y la organización del trabajo que pueden generar estrés, agotamiento y otros problemas de salud mental en los trabajadores. Abarcan condiciones del entorno de trabajo, así como carencias en el apoyo social y la presencia de violencia, acoso o inseguridad laboral.

Según Nava (2016), en el entorno laboral los sujetos se exponen a diversos factores de riesgo según la actividad que desempeñen, lo que quiere decir que el riesgo va a variar dependiendo de las características del trabajo. En un metaanálisis de 34 estudios se evidencia esto tras poner de manifiesto una variación en el riesgo de suicidio según el nivel de cualificación de la ocupación, donde las profesiones elementales como obreros o limpiadores presentan un riesgo relativo de suicidio en comparación a la población trabajadora general, mientras que los grupos de más alta cualificación muestran tasas significativamente menores. Esto evidencia que el tipo de trabajo, con las demandas y el estrés asociados, condiciona diferencialmente la salud mental de los empleados (Milner et al., 2013), y lleva a argumentar que existen variaciones en el efecto que puede tener en la salud mental de un trabajador y con ello el riesgo que representa.

Con base en lo anterior se identifican distintas áreas laborales de un riesgo considerable para los trabajadores como lo son el sector de la salud, fuerzas de seguridad pública, servicios de emergencia los cuales tienen unas claras y profundamente estudiadas afecciones a la salud mental de sus trabajadores (Angerer et al., 2017; Arenas et al., 2013), o sectores como el de vigilancia privada, las cuales no presentan tantos estudios pero sí alto riesgo (González & Herrera, 2019; Jiménez & López, 2022; Martínez & Gutiérrez, 2020; Rodríguez & Salazar, 2021). El Decreto Ley 356 de 1994, conocido como el estatuto de vigilancia y seguridad privada define esta profesión como las actividades que, de manera remunerada o al servicio de entidades públicas o privadas, llevan a cabo personas naturales o jurídicas con el objetivo de prevenir o neutralizar alteraciones de la seguridad y tranquilidad individual en lo relativo a la vida y los bienes propios o ajenos, así como la producción, instalación, comercialización y uso de equipos de vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con el mismo propósito, presentan desafíos adicionales debido a las condiciones específicas de este tipo de labor.

Entre los antecedentes identificados, uno de los principales factores de riesgo psicosocial asociado a esta labor es el trabajo por turnos, especialmente nocturnos (Riquelme, 2013). En Colombia, se consideran actividades nocturnas aquellas realizadas entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m., y estas pueden afectar la salud mental y física debido a las frecuentes interrupciones en el ritmo circadiano y a un patrón irregular de sueño (Vijaykumar et al., 2018). Además, Mongui (1993) enfatiza que las jornadas nocturnas impactan la vida familiar y personal, generando sensación de descontento y aislamiento al limitar las oportunidades de interacción con familiares y amigos y obstaculizar la participación en actividades recreativas.

En el caso de los trabajadores de vigilancia privada que desempeñan turnos nocturnos, se observa una mayor vulnerabilidad a trastornos del sueño, depresión, ansiedad y síndrome de

burnout (Angerer et al., 2017; Dyrbye et al., 2019; Luna et al., 2023; Zhang et al., 2022). Asimismo, se evidencia un incremento en el consumo de sustancias psicoactivas como alcohol, cafeína y fármacos tales como melatonina y modafinilo (Zhang et al., 2022). Estas condiciones conllevan jornadas extensas o irregulares, frecuentes horas extras y turnos que dificultan tanto el desarrollo de la vida social como el contexto familiar (Olivar, 2014). Silva (2016) subraya que la calidad de vida que un puesto de trabajo favorece o deteriora constituye un desencadenante clave del estrés laboral.

Esta complejidad adquiere aún mayor relevancia si se considera que los vigilantes de seguridad privada, según el Departamento Administrativo de la Función Pública (1994), el Decreto Ley 356, tienen la tarea de resguardar, vigilar y controlar el acceso a inmuebles, así como proteger bienes públicos y privados, lo que exige altos niveles de responsabilidad, atención constante y exposición prolongada a condiciones de riesgo (DAFP, 1994). La labor de vigilancia privada implica una exposición constante a exigencias que requieren que el vigilante posea recursos para atender y mediar en situaciones que involucren a usuarios dentro del área de trabajo, exponiéndose a los estados emocionales y necesidades de los demás, lo cual se asocia a impactos en la salud mental (Salamanca Quiñones & Porras Velásquez, 2019). Esto también lo identifica Bermúdez (2023) en sus estudios, sustentando que las personas encargadas de la seguridad privada en Colombia presentan un alto grado de vulnerabilidad en su entorno laboral, lo que puede desencadenar riesgos psicosociales como el estrés, altos índices de agresividad y conflictos intrafamiliares.

Adicionalmente, se identifican riesgos psicosociales asociados a la falta de apoyo social, lo cual puede traducirse en una baja proactividad laboral, escasas oportunidades de desarrollo profesional y una mayor exposición a riesgos laborales. Estos factores se ven agravados por las

exigencias del trabajo, los turnos prolongados y las extensas jornadas, que reducen significativamente los tiempos de descanso y afectan negativamente la vida familiar (Chang et al., 2023; Márquez, 2015).

Es importante señalar que el origen de estos riesgos no se encuentra en el trabajador como individuo, sino en el entorno en el que se desempeña. Dichas situaciones suelen surgir a partir de una organización y planificación del trabajo inadecuadas, lo que genera condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los empleados (Gil-Monte, 2012).

En consecuencia, la organización laboral es fundamental para comprender los riesgos psicosociales en la población de vigilantes de seguridad privada, ya que estos peligros se derivan principalmente de la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo. En este sector, los procesos organizativos se traducen en estructuras de jerarquía dual, trabajo en solitario y turnos nocturnos que imponen fuertes presiones y ofrecen escasa autonomía a los empleados, incrementando así su vulnerabilidad al estrés, al agotamiento y a otros trastornos psicosociales (International Labour Organization, 2016). Además, los factores de riesgo asociados a la organización del trabajo engloban desde la planificación de los horarios y la gestión de recursos humanos hasta la asignación de tareas específicas, lo cual puede generar condiciones laborales difíciles de tolerar y, por ende, potenciar la aparición de consecuencias negativas para la salud mental y física de los vigilantes privados (European Economic and Social Committee., 2004; European Parliament, 2023).

Varios estudios han demostrado que la exposición a riesgos psicosociales está relacionada con una mayor incidencia en problemas de salud mental (Feijó et al., 2019; Palma et al., 2022; Rodwell y Demir, 2012; Wei et al., 2016). En este sentido se podría afirmar que los riesgos

psicosociales influyen en la salud mental de los trabajadores, específicamente en los vigilantes de seguridad privada (Jaimes Castillo et al., 2023). Teniendo claridades respecto a esto, podría entonces asegurarse que es una labor que atraviesa la experiencia y afecta, en algunos casos, las vidas de los trabajadores que se desenvuelven en estos cargos (Jaimes Castillo et al., 2023). En vista de esto, surge la pregunta de ¿cómo se han acompañado estos riesgos?, ¿qué antecedentes de programas o proyectos en salud mental se encuentran para mitigarlos? Las tendencias son dos, algunos acompañamientos se orientan a educar a los vigilantes para que reconozcan y transformen los riesgos, y en otros pocos, se identifican iniciativas orientadas a las organizaciones. A continuación se describe cada una de ellas.

En el primero de los casos, algunos trabajos señalan la importancia de hacer un llamado a que las empresas de seguridad privada realicen programas en los que los trabajadores se sientan atendidos, comprendidos, apoyados y respaldados; o a desarrollar talleres fuera de su lugar de trabajo que incluyan espacios de charla constructiva, pausas activas, aprendizaje, y enriquecimiento de intereses que puedan ayudar con una expresión más asertiva. Esto no solo proyecta a unos guardas de seguridad más proactivos, con una mejor autoestima y dinamismo, sino también potencia la mejora continua y la calidad de los servicios (Márquez, 2015).

Otros programas se han enfocado en la problemática del riesgo psicosocial que presenta esta población desde lo individual, por lo que han optado por ejecutar propuestas como facilitar al trabajador de seguridad privada procesos de psicoeducación en relación con la salud, la vivienda, cómo lidiar con situaciones dentro o fuera del contexto laboral, que representen fuentes de estrés, a través de espacios de orientación, asesoría e instrucción psicosocial (Beltrán, 2020). Por otra parte se encontró un plan de intervención donde se realizaban talleres con el fin de

mejorar el manejo del tiempo tanto personal, familiar como el laboral, así también, se trabajó desde el área de expresión, trato y manejo de relaciones interpersonales, con el objetivo de desarrollar hábitos y capacidades sociales que resulten beneficiosas para el bienestar del trabajador fuera del contexto laboral, como tener una rutina deportiva o haciendo ejercicio, evitando el consumo de sustancias psicoactivas legales como el café, alcohol y tabaco (Hernández, 2019).

También se encuentran otros aportes, orientados por la psicología cognitiva, que sugieren tomar como referencia la conceptualización del modelo mixto de Daniel Goleman para el uso de procesos de supervisión y dirección a través de la inteligencia emocional, cuyo objetivo es guiar, a los prestadores de servicios de seguridad privada, en las problemáticas más comunes que comprenden los riesgos psicosociales, así como promover la creación de estrategias que permiten la mitigación de factores de riesgo que afecten el estado psicológico, emocional y físico del personal operativo de vigilancia o seguridad privada (Marín, 2019).

Existen registros de intervenciones realizadas en el pasado sobre esta población donde se evidencia una tendencia por centrarse en la responsabilidad que tiene el trabajador sobre su exposición al riesgo y resultan ser poco comunes las intervenciones centradas en las organizaciones y sus características. En uno que fue posible identificar que el acompañamiento se enfocó en reducir la carga laboral mediante la rotación de tareas, promoviendo autonomía, reparto de responsabilidades y participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Para complementar esta intervención orientada a la organización, se realizaron talleres para mejorar la gestión del tiempo en el ámbito laboral, personal y familiar, y para enseñar el manejo de finanzas familiares. Además, se fomentaron estrategias para una buena administración del tiempo, el

disfrute del tiempo libre y la adopción de hábitos saludables, como ejercitarse, evitar el consumo de sustancias, y desarrollar habilidades de comunicación asertiva y resolución de problemas (Bermúdez Rodríguez et al., 2023).

En otro antecedente, detectó que la baja participación de los empleados en las actividades desarrolladas al interior de la organización era por un bajo nivel de involucramiento y compromiso. Se detectó la presencia de un limitado funcionamiento organizacional, dificultades en la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre las distintas áreas lo cual no solo dificulta la adquisición de logros y metas propuestas por las empresas, sino también la cooperación y el trabajo en equipo (Robbins & Judge, 2017). Este diagnóstico reveló la importancia de atender las necesidades de la organización desde un programa de bienestar laboral formalmente bien establecido y estratégicamente bien diseñado que pueda hacerle frente a la mejora del clima organizacional, el compromiso de los trabajadores, el rendimiento colectivo y la sostenibilidad de la empresa.

En este sentido, el papel que debe desempeñar la organización en el cuidado y en el bienestar de los trabajadores es de primordial importancia ya que, como explican Castañeda y Herrera (2017), en esta influyen aspectos que deberían promover cambios tanto en los empleados, como en las dinámicas de la organización que los emplea para contribuir al mejoramiento en su calidad de vida y en su salud mental. Aunque se han desarrollado intervenciones centradas en psicoeducación, manejo del tiempo y fortalecimiento de habilidades sociales, suele haber desafíos para implementar estrategias que involucren cambios organizacionales para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los vigilantes (Aust et al., 2024).

En conclusión, se identifica el desafío de promover propuestas que involucren directamente a las organizaciones como agentes activos en la promoción de la salud mental y el bienestar de sus empleados de vigilancia y seguridad privada (Aust et al., 2024; Robbins & Judge, 2017; Rodriguez et al., 2023). Este vacío resalta la necesidad de abordar los riesgos psicosociales no solo desde la responsabilidad individual del trabajador, sino también desde cambios estructurales y organizacionales que favorezcan entornos laborales más saludables. De este modo, este trabajo busca profundizar en el papel que cumplen las organizaciones en la generación y gestión de los riesgos psicosociales, y en cómo las intervenciones son principalmente enfocadas en los trabajadores, por lo que esa falta de consideración sobre la participación de la organización puede cambiarse a partir de la identificación de los aspectos organizacionales que influyen en esta población, aportando así al desarrollo de estrategias efectivas para la prevención de exposición a riesgos psicosociales de los trabajadores de seguridad privada en jornadas nocturnas.

Justificación

Desde una perspectiva legislativa, Colombia ha avanzado en la regulación de la salud mental en el ámbito laboral. La Ley 1616 del Congreso de la República de Colombia del 2013, también conocida como la Ley de Salud Mental, establece que el bienestar psicológico es un derecho fundamental y que las instituciones, tanto públicas como privadas, deben desarrollar estrategias para su promoción, prevención y atención. Esto con el fin de generar ambientes propicios para el trabajador que hace parte de una clase representativa a nivel poblacional. En este sentido, es una obligación no solo ofrecer oportunidades laborales, sino tener el espacio adecuado para la realización de estas y, bajo esta premisa, este trabajo se dirige a una población

marginal para los intereses investigativos, que son parte fundamental para el mantenimiento del orden público y de la integridad de las organizaciones y seguridad en diversos espacios (DAFP,1994).

De acuerdo con lo anterior, a nivel social esta propuesta hace eco del interés por el bienestar laboral de este grupo de trabajadores, lo cual lleva a que cobre especial relevancia la salud mental de los vigilantes de seguridad privada que, como se ha identificado a través de este trabajo, están expuestos a factores de riesgo psicosociales que generan efectos nocivos para la salud física y mental de los empleados (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020). Invertir en el bienestar de los empleados no solo beneficia a los individuos, sino que también potencia el desarrollo organizacional y económico, promoviendo una sociedad más equitativa y saludable (Grajales, 2022). Por lo que se busca aportar alternativas de intervención alineadas con la normativa vigente, fortaleciendo la responsabilidad de las empresas en la promoción del bienestar laboral (Leite et al., 2024).

Desde una perspectiva organizacional, la gestión de estos riesgos recae principalmente sobre la propia empresa, que debe integrarlos en su sistema global de prevención de riesgos laborales. La norma ISO 45003:2021 señala que el éxito de la gestión del riesgo psicosocial depende del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización, especialmente de la alta dirección (IOS, 2021). Esto implica que la alta dirección debe no sólo aprobar una política específica de salud mental en el trabajo, sino también asignar recursos, promover la participación activa de los equipos y establecer indicadores de desempeño para su seguimiento continuo.

De igual manera, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020) enfatiza que la prevención de los riesgos psicosociales es una obligación legal que debe incluirse en todas

las actividades preventivas de la empresa. Para ello, recomienda integrar la evaluación, planificación e implementación de medidas adaptadas a las características de cada puesto y realizar un control periódico de su eficacia (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020, pp. 26–28). Asimismo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2014) destaca que hacer frente eficazmente a los riesgos psicosociales crea un entorno de trabajo saludable en el que los trabajadores se sienten valorados (EU-OSHA, 2014).

Estas cuestiones son centrales para el campo disciplinar de la psicología, en específico, la rama organizacional, la cual ha demostrado que el bienestar en el trabajo no es solo una cuestión de satisfacción personal, sino un factor determinante en la salud mental, el compromiso y la productividad (Peiró et al., 2014). A su vez, este campo reconoce la gestión de estos riesgos recae principalmente sobre la propia empresa, que debe integrarlos en su sistema global de prevención de riesgos laborales.

Ampliar las intervenciones hacia las organizaciones, y no centrarse únicamente en los individuos, promueve un cambio alineado con los principios de la psicología del trabajo y las organizaciones (Peiró et al., 2014). Esta perspectiva facilita la construcción de entornos laborales más saludables y sostenibles, al reconocer que los riesgos psicosociales no solo afectan al individuo, sino que también están profundamente arraigados en las dinámicas organizacionales (Hernández, 2019). Por ello, es esencial generar propuestas concretas que permitan a las empresas asumir un rol activo en el bienestar de sus empleados, promoviendo modelos de intervención basados en la corresponsabilidad y el cumplimiento de la legislación vigente (Leite et al., 2024).

En este contexto, la legislación colombiana ha establecido directrices claras para la gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Tras la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo realizada en 2007, el MPS emitió la Resolución 2646 de 2008, actualizada posteriormente en 2019. Esta resolución establece las obligaciones de los empleadores en la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como en el monitoreo permanente de la exposición a estos riesgos. Además, se diseñó una batería de instrumentos para evaluar tanto los factores intralaborales como extralaborales, con el objetivo de implementar estrategias que reduzcan y controlen su aparición en los contextos laborales colombianos.

Objetivos

Objetivo general

Promover cambios en los factores intralaborales que contribuyen a el riesgo psicosocial en los trabajadores de seguridad privada.

Objetivos específicos

- Reflexionar sobre los estilos de liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo de vigilancia privada, y su vínculo con el riesgo psicosocial.
- Analizar las demandas y el nivel de control laboral que tienen los trabajadores de vigilancia como factores de riesgo psicosocial.
- Reconocer las formas en que se expresa el reconocimiento laboral hacia los trabajadores de seguridad privada.

Marco Teórico

Organización laboral

En el contexto organizacional, la organización puede entenderse como un sistema social coordinado que reúne personas, funciones y recursos con el fin de alcanzar objetivos comunes. (Katz, D. & Kahn, R, 1999). Desde una mirada estructural, Chiavenato (2006) la define como la integración de recursos humanos, tecnológicos y económicos dentro de una estructura jerárquica, orientada a lograr metas de manera eficiente y efectiva. Robbins y Coulter (2018), por su parte, la describen como una entidad deliberada compuesta por individuos que trabajan juntos mediante una estructura formal que permite dividir el trabajo, asignar responsabilidades y coordinar acciones. De este modo, la organización no solo permite la administración sistemática de recursos, sino que también se constituye como un espacio clave para la toma de decisiones, la innovación y la adaptación constante a su entorno.

Desde una perspectiva más dinámica, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) explican que la organización opera como un sistema abierto, en interacción continua con su entorno, capaz de generar valor a través de sus relaciones con las partes interesadas. Esta estructura abierta no depende exclusivamente de las personas que la integran en un momento dado, ya que los roles, funciones y mecanismos de coordinación trascienden a los individuos. En esa línea, Barnard (1938) señala que la organización puede continuar operando aun cuando todos sus miembros hayan sido reemplazados, lo que demuestra que su estructura formal es autónoma y persistente. Así mismo, Schein (1980) sostiene que las actividades organizacionales son llevadas a cabo por

personas que, mediante la asignación de funciones específicas y el establecimiento de jerarquías, persiguen un propósito común de forma planificada.

La organización, sin embargo, no solo debe comprenderse como un sistema técnico o administrativo, sino como un espacio que afecta directamente la salud, el bienestar y la realización personal de quienes la integran. Matabanchoy (2012) subraya que la salud en el trabajo está profundamente vinculada al entorno organizacional, ya que es allí donde se estructuran las exigencias, los ritmos de trabajo, los mecanismos de reconocimiento y los espacios de participación. En este sentido, no basta con enfocarse en la gestión técnica de los procesos: también es necesario atender la forma en que se configuran las relaciones laborales y las condiciones psicosociales. Según el (MPS) y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), factores como el estilo de liderazgo, las exigencias del trabajo, las relaciones sociales, el grado de autonomía y las recompensas por el cumplimiento de tareas influyen significativamente en la salud física y mental del trabajador.

De hecho, estudios empíricos han demostrado que contextos organizacionales caracterizados por la sobrecarga, la ambigüedad de rol, la falta de control y el escaso reconocimiento generan efectos negativos sobre la salud emocional y el desempeño laboral (Arenas & Andrade, 2013). En contraste, ambientes donde existe liderazgo positivo, participación y apoyo institucional promueven el bienestar y favorecen el desarrollo de engagement, entendido como un estado positivo de implicación y energía en el trabajo. Así, como lo advierte la OIT (1998), no sólo debe valorarse la gestión institucional, sino también la experiencia subjetiva de cada trabajador en su puesto, tanto en términos de salud como de sus posibilidades reales de contribuir al trabajo en el corto y largo plazo.

Riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial en el entorno laboral hace referencia a aquellas condiciones que afectan el bienestar psicológico del individuo derivado de su entorno social en el trabajo. Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que se vinculan directamente con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la ejecución de las tareas o el contexto en el que estas se desarrollan. Estas condiciones tienen el potencial de influir negativamente tanto en el desempeño laboral como en la salud física y mental de los empleados (Gil-Monte, 2009).

Según el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2008) los factores de riesgo psicosocial hace referencia a los aspectos de la organización (intralaborales), extralaborales las condiciones individuales o intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Las exigencias de estas condiciones de empleo implican una gran carga de responsabilidades, altos niveles de atención, exceso de tareas y extensas jornadas de trabajo, lo cual puede repercutir negativamente en la salud física y mental del empleado, afectando el ambiente laboral y reduciendo la eficiencia de la productividad de la organización. Esta situación ha generado una preocupación creciente por el bienestar de los colaboradores y la gestión preventiva de riesgos laborales, lo que ha llevado a que las empresas enfoquen cada vez más sus acciones en el cuidado y fortalecimiento del capital humano. (Gómez Córdoba et al., 2017). En relación con esto los riesgos psicosociales en el trabajo se identifican primariamente en dos conjuntos según del ámbito de donde provengan dichos riesgos, esta clasificación primaria es

extralaborales o intralaborales (Ministerio de protección social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

El ámbito extralaboral hace referencia al conjunto de condiciones externas al entorno de trabajo que abarcan aspectos del contexto familiar, social y económico del colaborador, así como las características de su vivienda, los medios de transporte que utiliza, y la disponibilidad de tiempo para el descanso, la recreación y la atención de responsabilidades personales (Ministerio de la Protección Social, 2010; Salamanca & Porras, 2019). Desde una perspectiva psicológica, estas condiciones no solo representan un entorno físico o material, sino que inciden profundamente en la subjetividad del trabajador, afectando su estado emocional, sus procesos cognitivos y su capacidad de afrontamiento frente al estrés cotidiano (Garrosa, Rainho, Moreno-Jiménez & Monteiro, 2008). La manera en que el individuo interpreta y significa sus circunstancias extralaborales influye de forma directa en su bienestar psicológico, su motivación y su rendimiento laboral. En este sentido, factores como la percepción de bajo apoyo social o una carga excesiva en el ámbito familiar pueden actuar como elementos de vulnerabilidad que aumentan el riesgo de desarrollar trastornos psicosomáticos, experimentar agotamiento emocional o disminuir el sentido de control personal (Garrosa et al., 2008).

Según la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social (MPS), las condiciones intralaborales comprenden las características inherentes al trabajo y su organización, tales como las exigencias del cargo, el grado de autonomía del trabajador, la calidad de las relaciones con superiores jerárquicos y la retribución por el desempeño de funciones . Estos elementos son fundamentales para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

En consonancia con esta normativa, el INSST (2020) identifica diversos factores que integran el riesgo psicosocial intralaboral, tales como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo, control sobre el trabajo y recompensas. La ausencia o deficiencia en cualquiera de estos aspectos puede desencadenar efectos adversos en la salud de los trabajadores y en su desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, la organización laboral debe ser entendida como un sistema estructurado que no solo regula la ejecución de las tareas, sino que también configura las condiciones psicosociales en las que se desarrollan los trabajadores (Robbins & Judge, 2013). Estas condiciones incluyen factores como la distribución del trabajo, el nivel de autonomía, las relaciones interpersonales, las recompensas y, por supuesto, el estilo de liderazgo, el cual incide en la forma en que se gestionan los recursos humanos y materiales (Villalobos, 2004). No obstante, el riesgo psicosocial no puede ser atribuido exclusivamente a la figura del líder, sino que resulta de una interacción compleja entre diversas dimensiones estructurales y funcionales de la organización (Gómez Córdoba et al., 2017).

Factores intralaborales y trabajo de vigilancia privada

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral son elementos que deben ser analizados dentro de las organizaciones para controlar que las condiciones de trabajo sean apropiadas para mantener y proteger la salud de los trabajadores (Villalobos, 2004). Todas las empresas incluyendo las de seguridad privada en Colombia, se enfrentan a condiciones de trabajo muy exigentes, como carga laboral y turnos rotativos. Por ello, desde el área de gestión humana, cada

organización lidera iniciativas orientadas a reducir los efectos de dichos riesgos. Esto permite que los empleados desempeñen sus funciones con mayor compromiso y profesionalismo, ejecutando sus tareas de forma adecuada y aportando al logro de las metas organizacionales (Aust et al., 2024)

Según Gómez (2014) y Henao (2013), para identificar, valorar y controlar los factores de riesgo psicosocial; planificar medidas preventivas; y llevar una gestión más eficaz de las personas en la empresa en el sentido de una mejor adecuación a las tareas a desempeñar, al entorno y a la organización, es necesario implementar una metodología basada en la Batería de Riesgo Psicosocial, la cual analiza diferentes factores intralaborales.

La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial (2010), desarrollada por el MPS de Colombia junto con el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana, es justamente, un instrumento basado en lo anterior que permite hacer un acercamiento a estos factores de riesgo desde la influencia de las condiciones laborales, las cuales abarcan aspectos tanto del ámbito intra laboral como extralaboral y que pueden afectar el bienestar físico, psíquico y social de los colaboradores, incluyendo las condiciones individuales de cada trabajador.

Este instrumento, plantea la existencia de cuatro dominios fundamentales del riesgo psicosocial intralaboral, los cuales representan los principales núcleos relacionados a las condiciones de trabajo anteriormente mencionadas como elemento constituyente del riesgo psicosocial. Dichos dominios son: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; demandas del trabajo; control sobre el trabajo; y recompensas. Cada dominio refleja aspectos críticos de la

interacción entre la organización y el trabajador, permitiendo tanto el diagnóstico como la orientación de intervenciones preventivas y de promoción de un entorno laboral saludable (MPS y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

En el *dominio de liderazgo y relaciones sociales* se analizan las características del liderazgo, la calidad de las interacciones entre compañeros, la retroalimentación del desempeño y la relación con subordinados. En relación a este dominio se ha identificado la falta de calidad de liderazgo la cual se identifica por el estilo que adopten los coordinadores y supervisores dentro de la organización, en este caso el estilo de liderazgo autoritario es uno que resalta considerablemente como un estilo común dentro de las organizaciones de seguridad y vigilancia privada, este estilo de liderazgo basa sus decisiones en la participación y comunicación desde la verticalidad con sus subordinados, generando entornos rígidos sin posibilidad de participación activa por parte de los subordinados, donde predomina la tensión, la desmotivación, y la baja cohesión grupal (Chang et al., 2023; Northouse, 2018). Estas características representan riesgos que repercuten en efectos negativos para la salud mental de los trabajadores, como lo es el Síndrome de Burnout, el cual se ha presenciado como efecto del conjunto de riesgos psicosociales a los que se han visto expuestos los trabajadores de vigilancia y seguridad privada (Bautista, 2013). Por lo que resulta imperativo el proveer dentro de la organización estilos de liderazgo cuyas características pueden influir de manera positiva en el ejercer de los guardias de seguridad privado, como el estilo transformacional el cual se enfoca en generar motivación a través de la inspiración de los guardias de seguridad, direccionarlos hacia el logro de una visión compartida del desarrollo profesional y de su papel dentro de la organización como agentes activos e importantes para el logro del objetivo (Gil-Monte, 2012). La otra parte de este dominio, caracterizado por las relaciones sociales intralaborales, comprende la configuración de las

dinámicas necesarias para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Diversos autores señalan que, dentro del ambiente laboral, se desarrollan múltiples formas de interacción en las que emergen diversos tipos de comunicación (Ovejero, 2007; Marqués et al., 2012; Ibañez & Mudarra, 2005). Estas incluyen conversaciones relacionadas con el conocimiento, el trabajo, la organización e incluso intercambios esporádicos sobre aspectos personales, como la familia o situaciones cotidianas que propician el humor. Más allá del contenido profesional, estas conversaciones contribuyen, con el tiempo, a consolidar vínculos significativos entre los miembros de la organización, generando un interés genuino por los otros que trasciende las responsabilidades laborales y fortalece el tejido relacional del grupo. En esta población específicamente se identifica una baja calidad en la relaciones sociales intralaborales debido principalmente a la individualidad que suele caracterizar esta labor (Zhang et al., 2022; Machado y Ramirez Giraldo, 2018)

Para que dichas relaciones se mantengan activas y sostenibles en el tiempo, es necesario promover un cambio tanto a nivel cultural como en el lenguaje organizacional, que fomente el intercambio de emociones, afectos, necesidades, intereses y formas de hacer y comprender el trabajo. (Katz y Kahn, 1999; Madsen, Miller y John, 2005; Marqués et al., 2012).

Por lo que con una intervención adecuada esta dimensión relacional puede traducirse en beneficios como una mayor productividad, reducción en la rotación de personal, aumento de la moral, disminución de la fatiga y una mejora en el desempeño general. Según Kinicki et al. (2003), la convivencia social y las experiencias compartidas con los colegas representan una de las fuentes más poderosas y significativas del trabajo.

En esta línea, Farrington y Wilson (2009) plantean que el acercamiento social en el contexto laboral también puede estar motivado por el interés en el otro como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo personal. Así, las conversaciones que surgen no solo abordan aspectos cotidianos o laborales, sino que también pueden girar en torno a decisiones que afectan al propio individuo, experiencias pasadas con impacto personal, o incluso temas relacionados con procesos de formación y entrenamiento.

De acuerdo con Jerez (2006), el área de recursos humanos desempeña un papel fundamental en la mediación y promoción de relaciones laborales positivas, orientadas a la prevención de conflictos y a la gestión efectiva de los problemas que puedan surgir. Para ello, es esencial que desde las organizaciones se promuevan sistemas de comunicación abiertos e innovadores, que fomenten el desarrollo de competencias como la empatía, el deseo de superación y la participación activa. Estas acciones no solo previenen el desgaste laboral, sino que también fortalecen el compromiso de los trabajadores con sus responsabilidades y el sentido de pertenencia hacia la organización.

El dominio de *demandas del trabajo* comprende las exigencias cuantitativas, cognitivas (carga mental), emocionales, de responsabilidad, de jornada, de coherencia de rol, así como las condiciones ambientales y el impacto del trabajo en la vida extralaboral En el caso de los vigilantes de seguridad privada, las Demandas del trabajo suelen incluir horarios irregulares, largas jornadas en solitario y tareas monótonas o muy exigentes (Zhang et al., 2022; Peterson et al., 2019; Angerer et al., 2017; Luna et al., 2023;). En *control sobre el trabajo* se valoran la autonomía, las oportunidades de desarrollo de habilidades, la participación en cambios organizacionales, la claridad del rol y la capacitación recibida, se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre diversos aspectos que

intervienen en su realización. Esto incluye la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación en cambios organizacionales, la claridad en las funciones y la capacitación. Este dominio se considera una fuente de riesgo psicosocial cuando el trabajador no tiene autonomía sobre su jornada, el ritmo de trabajo, el orden de las tareas o cuando no puede participar en decisiones que lo afectan directamente (Sarsosa-Prowesk et al., 2014) Finalmente, el *dominio de recompensas* abarca tanto la compensación y reconocimiento material y simbólico como el sentido de pertenencia y realización personal que aporta el empleo, lo que hace referencia a la relación entre el esfuerzo realizado por el trabajador y las recompensas que recibe a cambio, considerando aspectos como el salario, la estabilidad laboral, el reconocimiento, las posibilidades de ascenso, el trato justo y el sentido de pertenencia. Cuando el esfuerzo del trabajador no se ve reflejado en una compensación adecuada o justa, se configura un riesgo psicosocial que puede derivar en desmotivación, agotamiento emocional, insatisfacción laboral y síntomas de ansiedad o depresión (Sarsosa-Prowesk et al., 2014)

Esta Batería aporta entonces un esquema de conceptos útil para explorar en gran volumen antecedentes académicos, de intervención y epidemiológicos relacionados con el estudio de riesgos psicosociales presentes en la población de guardias de seguridad privada, permitiendo condensar los distintos resultados en un mismo sistema conceptual, de manera que la identificación de las dimensiones o del dominio dentro de las organizaciones que más pueden representar un riesgo psicosocial para esta población se pueda hacer evidente, y por consiguiente se puede desarrollar una intervención específica a ese aspecto dentro de la organización (Sarsosa-Prowesk et al., 2014).

Psicología organizacional crítica

La psicología organizacional crítica se enfoca en analizar y cuestionar las estructuras de poder y las condiciones laborales que pueden generar malestar en los trabajadores (Pineda, 2021). A diferencia de enfoques más tradicionales que tienden a centrarse en la adaptación individual del trabajador al entorno laboral, la psicología organizacional crítica pone énfasis en cómo las dinámicas organizacionales y sociales influyen en la salud mental y el bienestar de los empleados (Pineda, 2021). Teniendo claro esto se plantea este enfoque que se sitúa en la intersección entre la psicología y los estudios críticos de la gestión de la organización con el propósito de analizar las estructuras organizativas y su impacto en la experiencia de los individuos dentro de las organizaciones desde una perspectiva crítica. Se centra en problemáticas como el burnout, el estrés laboral y la violencia organizacional, examinando cómo factores como las demandas laborales excesivas, la falta de autonomía y un clima organizacional desfavorable pueden contribuir al agotamiento emocional de los trabajadores (RECAI, 2019).

Desde esta perspectiva, se analizan las políticas y prácticas empresariales para identificar aquellas que puedan estar generando un entorno laboral negativo, proponiendo alternativas más equitativas y saludables. Particularmente, se examina cómo la organización del trabajo en empresas de seguridad privada puede influir en el estrés, la ansiedad o la depresión de los vigilantes. Este modelo busca identificar y ofrecer una mirada crítica sobre los riesgos para la salud mental, tales como la falta de autonomía o el liderazgo autoritario, que se derivan de la estructura organizacional (Pineda, 2021). Estudios han demostrado que condiciones psicosociales adversas, como altas demandas psicológicas, falta de control y apoyo social insuficiente, están estrechamente relacionadas con una disminución en el desempeño de los vigilantes de seguridad (Calvo Delgadillo y Rodríguez Ruiz, 2024). En este mismo aspecto varias investigaciones han

demostrado que factores como la influencia del líder y la falta de cohesión en el grupo están significativamente asociados con niveles elevados de estrés y afectaciones en la salud mental de los trabajadores (Acosta-Fernández et al., 2019).

Metodología

Justificación metodológica

La intervención propuesta consiste en el diseño y aplicación de una serie de talleres reflexivos, participativos y educativos, dirigidos a trabajadores del sector de vigilancia privada y las diferentes áreas organizacionales de la empresa. Estos talleres tienen como propósito principal generar espacios de diálogo, análisis colectivo y construcción de alternativas frente a los riesgos psicosociales identificados, abordando no sólo las experiencias individuales, sino también las condiciones organizacionales que los configuran (INSST, 2011; Zacarías Salinas, 2018; Comisiones Obreras del Hábitat, 2022). Cada taller se fundamenta en una integración metodológica entre el enfoque experiencial y el enfoque reflexivo, con el fin de generar un proceso participativo, crítico y situado que responda a las necesidades de los trabajadores de vigilancia privada frente a los riesgos psicosociales (RECAI, 2019). Esta decisión metodológica se deriva tanto de las características de la población como del enfoque teórico-crítico que orienta este trabajo, especialmente desde la perspectiva de la psicología organizacional crítica (Pineda, 2021).

Se plantea este enfoque metodológico, ya que se reconoce que el trabajo no puede ser entendido únicamente como una actividad productiva o fuente de ingreso, sino como un espacio relacional, simbólico y estructural, que impacta profundamente la subjetividad, la salud mental y el bienestar de las personas (Gálvez, 2017; [OMS], 2024) Por tanto, el análisis del riesgo psicosocial requiere descentrarse de lo individual para comprender cómo las dinámicas organizativas, como el liderazgo, la distribución del tiempo, la autonomía o el reconocimiento, los cuales configuran escenarios de malestar o cuidado para las trabajadores (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2021)

El enfoque experiencial, propuesto por Kolb (1984), sostiene que el aprendizaje significativo ocurre cuando las personas atraviesan un ciclo que integra la vivencia concreta, la reflexión sobre esa experiencia, la conceptualización de lo aprendido y la aplicación activa de nuevos saberes. Desde otra perspectiva, la pedagogía crítica de Freire (1970) destaca el valor de la conciencia reflexiva y del diálogo horizontal, donde los sujetos no son receptores pasivos de conocimiento, sino protagonistas activos en la construcción de sentido a partir de su realidad. En el ámbito de la psicología comunitaria, Castaño et al. (2013) retoman estos planteamientos para proponer metodologías participativas centradas en la experiencia situada, que reconocen en las vivencias cotidianas una fuente legítima de saber y acción transformadora. Esto es especialmente pertinente para trabajadores de vigilancia, cuya expresión del malestar suele ser corporal, silenciosa o simbólica, a través del agotamiento, la irritabilidad, el insomnio o el uso de sustancias, más que verbal o directamente problematizada (RECAI, 2019)

Esta intervención incorpora un enfoque reflexivo, en el cual los sujetos no solo narran lo que sienten, sino que analizan críticamente las condiciones que lo generan, reconociendo su carácter estructural y colectivo De Robertis, C., y Pascal, H. (2007). Según Peña-Cuanda y

Esteban Guitart (2013), los talleres reflexivos permiten articular los saberes cotidianos con una conciencia crítica que transforma las formas de nombrar, comprender y actuar frente a la realidad.

Desde esta perspectiva, los talleres que se proponen no buscan sensibilizar de forma abstracta ni entrenar emocionalmente a los trabajadores, sino habilitar espacios colectivos de análisis y propuesta, donde tanto los trabajadores como los actores organizacionales puedan poner en cuestión las condiciones laborales que inciden en su salud mental, y construir alternativas desde su experiencia situada.

Para dar cuerpo a esta intervención metodológica, se propone la implementación de talleres participativos, diseñados en coherencia con los cuatro dominios psicosociales intralaborales planteados por el MPS (2010) y con los principios del enfoque crítico-experiencial. Estos talleres buscan no solo identificar los riesgos psicosociales presentes, sino también promover una comprensión estructural de los mismos y facilitar la construcción de alternativas colectivas que apunten al bienestar y transformación de las condiciones laborales.

Población objetivo

La población objetivo de esta intervención está conformada por las áreas de Gestión Humana (contratos, nómina, formación y prevención de riesgos laborales) y Seguridad Operativa (vigilancia, jefes de servicio, inspectores, jefes de equipo y vigilantes de seguridad). Esta elección responde, en primer lugar, a la estructura organizacional de empresas del sector de la vigilancia privada, como lo evidencia el organigrama de la empresa VASBE (2024), en el cual

estas dos áreas representan los núcleos que articulan las dimensiones administrativas y operativas del trabajo. En dicho organigrama, el área de Recursos Humanos agrupa funciones clave relacionadas con la gestión del personal, la formación y la prevención de riesgos, mientras que Seguridad Operativa está compuesta por los diferentes niveles jerárquicos de la labor de vigilancia, desde el personal operativo hasta los mandos medios.

Esta configuración organizativa no solo es representativa del sector, sino que también permite comprender cómo las condiciones laborales y los riesgos psicosociales son el resultado de decisiones que se distribuyen entre quienes diseñan las políticas institucionales y quienes las ejecutan. Por ello, el abordaje conjunto de estas áreas resulta fundamental para comprender las tensiones y desconexiones que pueden generarse entre los niveles administrativos y operativos de la organización.

La organización se concibe no sólo como la suma de individuos, sino como un sistema social compuesto por relaciones, prácticas, jerarquías y condiciones materiales que impactan directamente en el bienestar psicosocial de sus integrantes.

Por ello, intervenir en la organización implica articular acciones no solo con el personal operativo, sino también con los distintos actores estratégicos de ambas áreas, reconociendo a líderes, coordinadores, vigilantes y jefaturas como agentes clave en la construcción de ambientes laborales saludables y sostenibles. Por lo que la metodología basada en talleres trabaja aspectos emocionales o actitudinales del trabajador, y se busca psico educarlos para que a través del conocimiento sean capaces de identificar los factores intra laborales que estén afectando, sin embargo no solo se limita a esto. Cada taller ha sido diseñado para que los productos simbólicos, narrativos o visuales generados por los participantes sean retomados como herramientas

colectivas de concientización, que buscan visibilizar experiencias, nombrar tensiones y promover una transformación institucional de las condiciones de trabajo.

Desarrollo metodológico

Taller 1: Lo que me genera el trabajo

Objetivo

Habilitar un espacio reflexivo, seguro y confiable que permita la expresión emocional de los participantes respecto a lo que el trabajo representa en su vida.

Dirigido a

Área de Gestión Humana (contratos nóminas y formación, prevención de riesgos laborales), Área de Seguridad Operativa (vigilancia, jefes de servicio, inspectores, jefes de equipo, vigilantes de seguridad)

Materiales

Hojas divididas en dos columnas, tarjetas pequeñas blancas, bolígrafos, caja o canasta para cartas, objeto simbólico para el cierre (piedra, linterna, espejo), papelógrafo, marcador grueso.

Duración

90 minutos

Momentos del Taller

Apertura (25 min)

- A cada participante se le entrega una hoja dividida en dos columnas.

- En la hoja azul escribirán los **pros** de su trabajo, y en la rosada los **contras**.

- Para guiar el ejercicio se proponen las siguientes preguntas orientadoras:

  - ¿Qué tengo gracias a mi trabajo?

  - ¿Qué me exige?

- Cada persona elige después una frase o idea que represente un pro y otra que represente un contra.

Actividad central (40 min)

- A partir de las ideas seleccionadas, cada participante redacta una carta anónima con la siguiente estructura:

"Querido trabajo: cuando me exiges ___, me siento ___, y lo que más me pesa es ___."

- Las cartas se depositan en una caja, se revuelven y luego cada participante toma una al azar (no puede leer la suya, y si es así, se le explica que debe devolverla a la caja, sin mostrar lo que dice, para que le entreguen otra distinta).

- Se lee en voz alta y se responde colectivamente:

  - ¿Cómo me sentí al leer la experiencia de otro?

  - ¿Me identifiqué? ¿Me sorprendió?

  - ¿Sienten que esta situación puede cambiar o ser distinta?

Evaluación y cierre (25 min)

- Antes de iniciar la ronda, el facilitador explica que este es el primer taller de un proceso más amplio en el que se abordarán distintos factores organizacionales que influyen en cómo se vive el trabajo: las relaciones, las exigencias, la posibilidad de decidir y el reconocimiento que se recibe.

- Se pasa un objeto simbólico de mano en mano (una linterna, piedra o espejo).

- Quien lo recibe puede elegir responder alguna de las siguientes consignas (o pasar en silencio si lo prefiere):

  - Una palabra que resuma mi experiencia hoy.

  - Algo que no quiero olvidar del taller.

  - Algo que quiero que cambie en la forma en que trabajamos.

Finalmente se escuchan las devoluciones de los participantes y se procede a dar un refrigerio como muestra de gratitud por la disposición y participación.

Taller 2: Comprendiendo los riesgos

Objetivo

Dar a conocer sobre los conceptos de riesgo psicosocial, sus factores intralaborales y su impacto en la salud física y mental, articulando experiencias vividas con factores factores de riesgo psicosocial.

Dirigido a

Área de Gestión Humana (contratos nóminas y formación, prevención de riesgos laborales), Área de Seguridad Operativa (vigilancia, jefes de servicio, inspectores, jefes de equipo, vigilantes de seguridad)

Materiales

Proyector (opcional), presentación didáctica, cuento impreso o proyectado, fichas bibliográficas, papelógrafos, tarjetas con factores de riesgo, marcadores, cinta, cartas anónimas del Taller 1.

Duración

90 minutos

Referente teórico

Según el *MPS colombiano* (2008), los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a:

"*los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas*".

El riesgo psicosocial en el entorno laboral está relacionado con las condiciones que afectan el bienestar psicológico del trabajador derivado de su contexto social y organizacional. Estos riesgos incluyen aspectos como la organización del trabajo, el contenido de las tareas, el entorno físico y las dinámicas de relación entre trabajadores.

Tal como lo afirma Gil-Monte (2009), estas condiciones pueden impactar negativamente tanto el rendimiento laboral como la salud física y mental de los empleados. Sobrecarga laboral, responsabilidades elevadas, largas jornadas y entornos poco favorables son elementos que pueden deteriorar el clima organizacional y la motivación de los equipos.

Según la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, los factores de riesgo psicosocial se clasifican principalmente en:

- **Intralaborales**: relacionados con el diseño del trabajo, exigencias, liderazgo, relaciones sociales, control sobre el trabajo y recompensas.

- **Extralaborales**: relacionados con el entorno familiar, social y económico del trabajador.

El (INSST, 2020) subraya que la ausencia o deficiencia en aspectos como el liderazgo, las relaciones sociales, las demandas del trabajo, el control y las recompensas puede desencadenar efectos adversos para la salud del trabajador.

Desde una mirada estructural, **la organización laboral es clave** en la configuración de estos riesgos, ya que regula el modo en que se distribuyen las tareas, se establecen relaciones y se reconocen los esfuerzos de los empleados (Robbins & Judge, 2013).

En síntesis, el riesgo psicosocial debe entenderse como una construcción organizacional compleja, que no se limita a la responsabilidad individual del trabajador, sino que involucra la estructura, la cultura y los procesos de la organización en su conjunto.

Momentos del Taller

Apertura (20 min)

- Se lee o proyecta el cuento "*Julián el Firmino*". Un facilitador lo narra en voz alta mientras se visualiza:

Julián el Firmino

A Julián le decían "el firme". Nadie sabía exactamente cuándo empezó ese apodo, pero le quedaba. Era de esos trabajadores que no decía que no. Ni cuando pedían el favor de cubrir un turno extra, ni cuando cambiaban la hora del almuerzo "solo por esta vez", ni cuando lo movían de zona sin avisar.

"Es que con vos se puede contar, Julián", le decían los supervisores, palmándole el hombro. "Vos sí que tenés sentido de pertenencia". Julián respondía con una sonrisa, cansado pero agradecido. Le gustaba sentir que lo necesitaban, aunque hacía rato que se preguntaba si eso no era simplemente costumbre.

Una vez, lo enviaron a cubrir la entrada de atrás. Le dijeron que era solo una tarde, pero se quedó allá tres semanas. Nadie le explicó por qué. Nadie le preguntó cómo estaba. Ni siquiera sabía a quién debía reportar los ingresos. "Es que vos ya sabés cómo se manejan las cosas", le dijeron.

Otra vez, lo convocaron a una reunión urgente a las 6:30 a. m., después de salir de turno nocturno. Le ofrecieron un tinto y le dijeron: "Aprovechemos su experiencia, usted nos puede dar ideas buenas". A las 7:15 terminó la reunión. A las 7:20, Julián estaba en el baño, con los ojos rojos y las manos temblorosas. Cuando preguntó si habría posibilidad de pasar a tiempo fijo, le dijeron que ese tipo de compromiso "ya se lo estaban reconociendo moralmente". Que si seguía así, seguro se le abrían puertas. No pasó nada. Solo lo siguieron llamando "el firme".

Nunca se quejaba. Y cuando alguien lo intentaba, él respondía:

—Peor están en otros lados. Aquí, por lo menos, no lo tratan a uno mal.

Pero esa noche, cuando llegó a casa, su hija le preguntó:

—¿Vos qué hacés exactamente en el trabajo, papi?

Julián tardó en responder. No sabía bien qué decir.

—Cuido… cuido cosas. Y estoy donde me necesiten.

No lo dijo en voz alta, pero por dentro pensó:

"¿Y quién cuida de uno?"

- Luego se proyectan tres preguntas orientadoras y se entregan fichas para respuestas individuales (5 min):

¿Qué cosas del relato les llamaron la atención o les hicieron ruido?

¿Creen que a Julián lo están tratando bien? ¿Por qué sí o por qué no?

¿Qué tendría que cambiar para que Julián trabajara de otra forma o se sintiera diferente?

- Se socializan voluntariamente algunas respuestas (10 min) para abrir un diálogo colectivo.

Actividad central (30 min)

- Exposición participativa con apoyo visual (15 min), que debe incluir:

  - Definición de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2008).

  - Diferencias entre riesgos físicos, químicos, mecánicos y psicosociales.

  - Los cuatro dominios del riesgo psicosocial: liderazgo/relaciones, demandas, control, recompensas.

  - Factores intralaborales (sobrecarga, ambigüedad de rol, falta de reconocimiento, etc.).

  - Factores extralaborales (conflictos familiares, economía, cuidados).

  - Consecuencias físicas y mentales: estrés, agotamiento, enfermedades asociadas.

  - Relación entre factores intra y extralaborales.

- Enfoque estructural y organizacional (Gil-Monte, 2009; INSST, 2020; Robbins & Judge, 2013).

- Posteriormente, en subgrupos, se les entregan tarjetas con distintos factores.

- Clasifican en columnas de **intralaborales** y **extralaborales** (15 min).

- Se reflexiona colectivamente: ¿cuáles pesan más?, ¿cómo se relacionan?

Evaluación y cierre (40 min)

- El facilitador introduce la actividad:

"En el taller anterior, ustedes escribieron cartas muy valiosas. Hoy vamos a retomarlas para leerlas con otros ojos: ¿qué nos dicen ahora que sabemos qué son los riesgos psicosociales?"

- Se reparten de 2 -3 cartas anónimas del Taller 1, en diferentes grupos.

- En grupos, analizan:

1. ¿Qué situaciones problemáticas aparecen aquí?

2. ¿Este caso refleja un riesgo psicosocial? ¿Cuál o cuáles?

3. ¿Se identifica con algún dominio: liderazgo/relaciones, demandas, control o recompensas?

4. ¿Por qué lo ubican allí?

- Cada grupo debe justificar su decisión: “Creemos que esta carta expresa un problema de liderazgo porque...”, o “Aquí se nota la falta de control porque...”. Finalmente el facilitador hace reflexión sobre cómo se nombran los riesgos después de conocer que son.

Taller 3: El valor de estar bien con quienes trabajamos

Objetivo

Reconocer el valor de las relaciones sociales en el entorno laboral y su incidencia en la cohesión y en la gestión de los riesgos psicosociales.

Dirigido a

Área de Gestión Humana (contratos nóminas y formación, prevención de riesgos laborales), Área de Seguridad Operativa (vigilancia, jefes de servicio, inspectores, jefes de equipo, vigilantes de seguridad)

Materiales

Ovillo de lana, tarjetas simbólicas (opcional), fotografías de diferentes espacios comunes, guía de preguntas, papelógrafos, fichas bibliográficas, pizarra, marcadores, lapiceros.

Duración

90 minutos

Momentos del Taller

Apertura (20 minutos)

- Los participantes se ubican en círculo.

- Un facilitador inicia la dinámica con un ovillo de lana. Lo lanza a alguien del grupo mientras dice una frase como:
  "Lanzo este hilo a alguien con quien siento que hay confianza." "Lanzo este hilo a alguien con quien me cuesta comunicarme."

- La persona que recibe enrolla una vuelta del hilo en su dedo y lo lanza a otra persona, hasta que todos participen, formando una red.

- El facilitador realiza las siguientes preguntas reflexivas:

¿Qué representa esta red?

¿Qué emociones surgen al vernos conectados así?

¿Qué pasa si uno suelta su hilo?

Se cortan pedazos del hilo y se entregan como recuerdo simbólico. Luego, el facilitador introduce la actividad central:

> "Así como este hilo nos conecta, también los espacios cotidianos tejen nuestras relaciones. En la siguiente actividad miraremos juntos esos espacios comunes donde el trabajo se encuentra con el otro."

Actividad central (50 minutos)

- El grupo se divide en subgrupos diversos.

- A cada grupo se le entrega una fotografía de un espacio común en su contexto laboral y una guía con preguntas como:

  ¿Qué lugar es este?

  ¿Quiénes suelen reunirse allí?

  ¿Qué tipo de interacciones se dan?

¿Qué emociones me evoca este espacio?

¿Qué tan importante es para el bienestar del equipo?

- Luego de 10 minutos, los grupos rotan la fotografía.

- Al final, cada grupo selecciona una imagen que generó mayor reflexión y la socializa: ¿qué tipo de relaciones representa?, ¿qué fortalezas o tensiones se evidencian?, ¿qué sentido colectivo tiene ese espacio?

El facilitador retoma algunas de las emociones y palabras clave que emergieron durante la red simbólica del inicio y guía la conversación para identificar si esos mismos elementos aparecen en los espacios observados. Así, se establece un puente entre lo vivido emocionalmente en la apertura y el análisis colectivo del entorno laboral.

Evaluación y cierre (20 minutos)

Para este punto los facilitadores entregan a cada participante una ficha bibliográfica y se les invita a responder por escrito dos preguntas:

- ¿Qué me llevo de este taller sobre las relaciones sociales en el trabajo?
- ¿Qué puedo hacer, desde mi rol, para fortalecer los vínculos y el bienestar colectivo?

En círculo, cada participante comparte *una palabra* o *una frase corta* que resume lo que se lleva del taller.

Taller 4: Lo que un gesto deja

Objetivo

Sensibilizar a los participantes sobre el impacto emocional y relacional de las formas cotidianas de dirigir, orientar o coordinar el trabajo, a partir de sus propias experiencias.

Dirigido a

Mixto (vigilantes y personal de coordinación o liderazgo intermedio).

Materiales

Tarjetas con frases, antifaces o máscaras (opcional), papelógrafos, marcadores, fichas de colores, cinta.

Duración

90 minutos

Momentos del Taller

Apertura (25 min)

Los participantes explorarán cómo afectan los gestos, órdenes y frases que provienen de figuras de poder dentro de la organización y a las relaciones en el trabajo. Se utiliza el cuerpo y

la expresión no verbal para experimentar lo que esas interacciones generan tanto a nivel sensitivo como emocional, a través de las siguientes actividades

1. En parejas, cada participante elige al azar una tarjeta con una frase que podría decir una figura de autoridad.

2. Uno de los dos la lee en voz alta, interpretando a quien emite la frase; el otro responde solo con su expresión corporal, sin palabras.

3. Luego invierten roles con otra frase.

4. Al finalizar, cada participante escribe en una ficha de color:

- ¿Cómo me sentí en ese rol?

- ¿Qué efecto me provocó esa frase, desde el cuerpo?

Nota: Las fichas no se comparten aún; se conservarán como base emocional para la siguiente actividad.

Actividad central (40 min)

A partir de las emociones experimentadas en la apertura, los participantes representarán escenas breves que muestran interacciones laborales cotidianas donde alguien toma decisiones, da instrucciones o se comunica desde un rol de coordinación o supervisión. Con la siguiente dinamica

1. Se forman grupos de 4 o 5 personas.

2. Se comparte dentro del grupo lo que sintieron en la dinámica anterior.

3. Cada grupo construye una escena breve basada en una situación posible o vivida en su organización, que incluya:

   - Una acción, orden o decisión tomada por una figura de referencia.

   - La reacción de quien la recibe.

4. Se representan las escenas frente al grupo general, sin emitir juicios ni interpretaciones aún.

Evaluación y cierre (25 min)

Se realiza una evaluación colectiva a partir de las dramatizaciones, identificando lo que se vivió,

sin categorizar ni asociarlo aún a estilos de liderazgo. La información se sistematiza como insumo para el taller educativo posterior. A través de los siguientes pasos:

1. Luego de cada escena, se escriben en una tarjeta tres aspectos:

- ¿Qué ocurrió?
- ¿Qué emociones surgieron?
- ¿Qué ayudó o dificultó el entendimiento entre quienes interactuaron?

2. Estas tarjetas se pegan en un mural colectivo con el fin de concientizar a los participantes sobre lo que un simple gesto puede generar en el otro.

Taller 5: Transformar desde el liderazgo

Objetivo

Revelar a los participantes los principios del liderazgo transformacional basados en la inspiración, la motivación, la consideración individual y la influencia positiva en la organización.

Dirigido a

Vigilancia, jefes de servicio, inspectores y jefes de equipo a cargo de personas de vigilancia privada

Materiales

Proyector, pantalla, laptop con presentación, réplica impresa o digital del mural del Taller 4, papelógrafo grande, marcadores de colores, post-its de colores (mínimo dos colores diferentes), tarjetas o cartulinas pequeñas, hojas blancas, bolígrafos, hojas tamaño A3 o pliegos para cartillas grupales, cinta adhesiva o pegamento en barra, situaciones hipotéticas impresas (una por grupo), guías impresas con los pilares del liderazgo transformacional (una por grupo), plantilla impresa para las cartillas grupales (si se requiere estructura base)

Duración

90 minutos

Referente teórico

El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el contexto laboral abarca aspectos como el estilo de liderazgo, la calidad de las interacciones entre compañeros y la relación con subordinados. En el ámbito de la seguridad privada, se ha identificado una alta prevalencia del liderazgo autoritario, caracterizado por la comunicación vertical, la rigidez en las decisiones y la escasa participación de los trabajadores. Este estilo genera ambientes laborales marcados por la desmotivación, la tensión y la baja cohesión grupal, lo cual se asocia con efectos negativos sobre la salud mental, como el Síndrome de Burnout (Chang et al., 2023; Northouse, 2018; Bautista, 2013).

Frente a esto, se propone el liderazgo transformacional como una alternativa más saludable y efectiva, ya que promueve la motivación, el sentido de pertenencia y la visión compartida del trabajo, impactando positivamente el bienestar y el desempeño de los equipos (Gil-Monte, 2012).

Paralelamente, la calidad de las relaciones sociales intralaborales también es un factor clave. En esta población, la individualidad del rol y la estructura organizacional dificultan la construcción de vínculos sólidos. Sin embargo, fomentar espacios de intercambio emocional y comunicación auténtica puede fortalecer el tejido relacional del grupo y traducirse en mayor productividad, estabilidad laboral y bienestar general (Marqués et al., 2012; Ovejero, 2007; Kinicki et al., 2003). Una intervención adecuada en estos aspectos permite avanzar hacia una cultura organizacional más saludable, participativa y cohesionada.

Momentos del Taller

Apertura (20 minutos)

1. Se presenta nuevamente el mural elaborado en el Taller 4. Si hay nuevos participantes, se explica brevemente:

"Este mural recoge escenas reales que surgieron en una actividad pasada, donde representamos momentos del día a día en el trabajo, especialmente aquellos donde alguien tomaba decisiones, daba instrucciones o ejercía un rol de coordinación."

2. A partir del mural y sus elementos (emociones, interacciones, gestos, frases), se invita a responder individualmente en una tarjeta:

- ¿Qué gestos o palabras ayudan a que uno se sienta valorado o escuchado en el trabajo?
- ¿Has vivido situaciones en las que una persona a cargo influyó positiva o negativamente en el grupo? ¿Qué lo hizo diferente?
- ¿Qué actitudes o formas de comunicarse ayudan a que un equipo funcione de una manera más adecuada?

3. Se comparten algunas respuestas voluntariamente y se escriben palabras clave en un papelógrafo, agrupándolas bajo tres categorías sugerentes:

- *Lo que nos hace bien*
- *Lo que nos desconecta*
- *Lo que podría mejorar*

Esto servirá como punto de partida para identificar, más adelante, que esas percepciones están relacionadas con diferentes estilos de liderazgo.

Actividad central (45 minutos)

Los facilitadores por medio de una presentación breve proyectan la definición de liderazgo transformacional, sus características principales: Inspiración y motivación, estimulación intelectual, consideración individualizada, influencia idealizada, y todo lo relacionado al dominio de liderazgo. Se dan algunos ejemplos prácticos de situaciones cotidianas donde se puede aplicar este estilo de liderazgo en el trabajo de seguridad privada y promoverlo en los trabajadores.

Luego se dividen los participantes en grupos pequeños, cada grupo recibe una situación hipotética relacionada con el trabajo de seguridad (por ejemplo, manejo de conflictos, motivación del equipo, toma de decisiones bajo presión). Entre los grupos discuten e identifican cómo aplicar los principios del liderazgo transformacional en la situación planteada. Finalmente, cada grupo comparte la situación hipotética y sus conclusiones con el resto.

Evaluación y Cierre (25 minutos)

1. Relectura colectiva del papelógrafo de la apertura

Se vuelve a proyectar o exponer el papelógrafo elaborado en la apertura con las tres categorías: Lo que nos hace bien, Lo que nos desconecta, Lo que podría mejorar.

El facilitador invita a reflexionar:

- ¿Cómo ven ahora esas percepciones iniciales a la luz de lo aprendido sobre liderazgo transformacional?
- ¿Qué cosas cambiarían de cada categoría ahora que conocen los pilares del liderazgo transformacional?

2. Se pueden agregar nuevas ideas o reescribir algunas con post-its de otro color, indicando con esto una evolución en la comprensión.

3. Cartilla guía práctica por grupo

A cada grupo se le asigna uno de los pilares del liderazgo transformacional y se les entrega una hoja A3 o pliego con la plantilla de cartilla. Responden colaborativamente:

- ¿Qué significa este pilar en su rol como supervisores o coordinadores?
- ¿Qué prácticas concretas pueden implementar para aplicarlo?
- ¿Qué barreras encuentran y cómo podrían superarlas?

4. Se utilizan marcadores de colores, post-its, tarjetas pequeñas, etc., para hacerlo visual, claro y práctico.

5. Cada grupo comparte su cartilla al resto. Luego, todos juntos construyen un mapa visual colectivo con los cuatro pilares del liderazgo transformacional. Este se ubica en una zona común de la empresa como símbolo del aprendizaje y compromiso colectivo.

Taller 6: Cuando el trabajo exige más de lo que da.

Objetivo

Brindar a los vigilantes elementos de comprensión sobre las demandas laborales y su relación con el riesgo psicosocial.

Dirigido a

Vigilantes de seguridad privada, jefes de servicio e inspectores.

Materiales

Cartulina, proyector, hojas tipo radar, lapiceros o marcadores, hoja tipo “radar”

Duración

90 minutos

Referente teórico

El dominio de demandas del trabajo comprende diversas exigencias que los trabajadores deben enfrentar en su entorno laboral, incluyendo demandas cuantitativas (cantidad de trabajo), cognitivas (carga mental), emocionales, de responsabilidad, de jornada, de coherencia de rol, así como condiciones ambientales y el impacto del trabajo en la vida extraprofesional.

En el caso de los vigilantes de seguridad privada, estas demandas suelen expresarse en horarios irregulares, jornadas extensas, trabajo en soledad prolongada, y tareas que combinan monotonía con situaciones de alta exigencia emocional o física (Zhang et al., 2022; Peterson et al., 2019; Angerer et al., 2017; Luna et al., 2023).

Diversos estudios han documentado cómo estas condiciones pueden conducir a síntomas de agotamiento emocional, estrés crónico, burnout y deterioro de la salud mental, especialmente

cuando se combinan con falta de autonomía, débil apoyo organizacional o un clima laboral adverso (RECAI, 2019).

Además, investigaciones recientes muestran que condiciones psicosociales adversas —como altas exigencias psicológicas, bajo control sobre el trabajo y pobre cohesión grupal— afectan directamente el desempeño y el bienestar de los trabajadores. En particular, la influencia del liderazgo y el grado de cohesión del grupo de trabajo son variables determinantes para mitigar o intensificar los efectos negativos del estrés laboral (Calvo Delgadillo & Rodríguez Ruiz, 2024; Acosta-Fernández et al., 2019).

Este marco invita a repensar las demandas no como fallas individuales en la capacidad de adaptación, sino como riesgos estructurales que requieren ser reconocidos, gestionados y transformados colectivamente.

Momentos del Taller

Apertura (15 minutos)

El facilitador comienza con estas preguntas**"**¿Cómo se siente la carga laboral?"

- "¿Qué sienten en su cuerpo o mente cuando el trabajo es demasiado?"

- Cada participante dice una palabra o frase breve
- El facilitador agradece y conecta con el tema:

"Eso que sienten es real, tiene un motivo y hoy vamos a entender de dónde viene y qué podemos hacer."

Actividad central (30 minutos)

Se realiza una exposición dialogada, con apoyo visual (cartel, rotafolio o diapositiva simple). Con el siguiente contenido clave, teniendo en cuenta el referente teórico:

¿Qué son las demandas del trabajo?

- Son las exigencias físicas, mentales o emocionales que el trabajo nos pide.
- Cuando son excesivas o constantes, se vuelven un riesgo para la salud.

Demandas más frecuentes en vigilancia:

1. Carga física: largas jornadas, estar de pie, poco descanso.
2. Carga mental: mantenerse alerta todo el turno, recordar normas, tomar decisiones rápidas.
3. Carga emocional: tratar con público agresivo o difícil sin perder el control.
4. Tiempo: turnos extensos, nocturnos o sin pausas adecuadas.
5. Rol confuso: se exige que hagan tareas fuera de su función, o sin claridad.
6. Ambiente: calor, frío, ruido, aislamiento.

¿Por qué es un problema?

- Porque no hay un cuerpo ni una mente que aguante tanta exigencia sin consecuencias.
- Las consecuencias pueden ser:
  - Insomnio
  - Dolores constantes

- Fatiga mental
- Irritabilidad
- Desmotivación o tristeza sin razón aparente
- Burnout

¿Qué podemos hacer?

- Identificar y ponerle nombre a lo que sentimos.
- Pedir apoyo o comunicarlo a los supervisores.
- Promover pausas activas y cuidar entre compañeros.
- Saber que el problema no es “ser flojo”, es una carga mal distribuida.

Evaluación y cierre (25 minutos)

En esta actividad se realizará con el fin de que cada trabajador identifique cuáles son las demandas más presentes en su día a día

Con la Hoja tipo "radar" con 6 áreas esta hoja tiene un gráfico en forma de “araña” o “radar” con varios ejes, cada eje representa una demanda laboral

En cada eje, la persona marca en una escala (por ejemplo del 1 al 5) qué tan fuerte o frecuente percibe esa demanda en su trabajo.

Luego, conectan los puntos en los ejes para formar un polígono. Esto permite visualizar de manera rápida cuáles demandas son más intensas o preocupantes para cada persona. Después de esto:

Se agrupan de a 3 para compartir:

- ¿Cuál fue la más alta para ti?
- ¿Qué efecto ha tenido en tu cuerpo o estado de ánimo?

Plenario (5 minutos): El facilitador recoge algunas respuestas clave, sin obligar a compartir.

Cierre y reflexión (20 minutos)

Dinámica: "Lo que me llevo"

- Cada uno completa una frase en una tarjeta:
  - "Hoy entendí que…"
  - "Una cosa que puedo hacer diferente es…"

Mensaje final del facilitador:

"El cuerpo y la mente nos hablan. Las exigencias del trabajo de vigilancia son reales, y reconocerlas es el primer paso para protegernos, hablarlo y cuidarnos entre todos. Esto no es debilidad, es salud."

Taller 7: Mi trabajo: Equilibrando la balanza emocional y mental

Objetivo

Identificar, desde la experiencia personal, las formas en que se manifiestan las demandas laborales en el rol de vigilancia privada y su posible relación con el bienestar físico y emocional.

Población

Vigilantes de seguridad privada, operarios, celadores

Materiales

Hojas con la figura de una balanza impresa, lápices o bolígrafos, tarjetas con situaciones típicas del trabajo de vigilancia, objeto simbólico (guante de trabajo, linterna, radio portátil), refrigerios individuales, cartulinas (opcional), marcadores (opcional).

Duración

90 minutos

Momentos del Taller

Apertura (20 min)

Cada participante recibe una hoja con la figura de una balanza dibujada. En un lado, escribe exigencias del trabajo que identifique y en el otro lo que le queda de energía al final del día, según sus propias experiencias en el área laboral que se desempeñe.

Pregunta clave orientadora:

¿Qué me pide el trabajo física, mental y emocionalmente?

Los participantes completan la hoja, luego comparten voluntariamente en grupos pequeños.

Actividad central (50 min)

Se forman subgrupos. Cada grupo recibe una tarjeta con una situación habitual del trabajo de vigilancia, por ejemplo:

- "Cambio repentino de turnos."
- "Cobertura de zonas con alta exigencia física."
- "Tener que estar alerta sin pausas."

Cada grupo:

1. Lee en voz alta la situación.
2. Conversa y responde:
   - ¿Qué tipo de demanda está presente aquí? (física, mental, emocional, relacional)
   - ¿Cómo la vive un vigilante? ¿Qué efecto tiene sobre su bienestar?

Al final, cada grupo comparte una frase que resume la experiencia que más les impactó.

Evaluación y Cierre (20 minutos)

Se pasa un objeto simbólico (relacionado con sus materiales de trabajo, puede ser una linterna, una pieza del uniforme, etc). Quien lo recibe responde:

Una cosa que me gustaría que cambiara para que mi trabajo sea menos exigente y mitigue la carga ya sea emocional, física o mental. Por último se da un refrigerio a cada participante con el fin de agradecer por la participación.

Taller 8: Autonomía bajo vigilancia ¿cuánto control tengo sobre mi trabajo?

Objetivo

Reflexionar sobre el nivel de control laboral que tienen los trabajadores de vigilancia como un factor de riesgo psicosocial.

Dirigido a

Vigilantes y personal operativo de empresas de seguridad privada.

Materiales

Papelógrafo o pizarra, hojas blancas tamaño carta, marcadores, esferos, post-its de colores (dos colores diferentes), cinta adhesiva, fichas con frases o ejemplos de tareas y decisiones laborales comunes.

Duración total

90 minutos

Referente teórico

El control sobre el trabajo se entiende como la capacidad del trabajador para influir en los aspectos que afectan directamente la realización de sus tareas. Esto incluye la autonomía, el desarrollo de habilidades, la participación en cambios organizacionales, la claridad del rol y la formación recibida. Cuando estas condiciones están ausentes, se incrementa el riesgo psicosocial al generar una sensación de impotencia, sobrecarga o ambigüedad que puede afectar la salud física y emocional del trabajador. (Sarsosa-Prowesk et al., 2014).

Apertura (20 minutos)

1. Se inicia preguntando al grupo:

- ¿Qué significa tener control sobre el trabajo?
- ¿En qué momentos sientes que puedes tomar decisiones en tu jornada laboral?

2. A cada participante se le entrega una hoja con un termómetro dibujado. En la parte superior dice “Mucho control” y en la inferior “Ningún control”.

Se les pide que escriban ejemplos concretos de su trabajo diario y los ubiquen sobre el termómetro según cuánto control sienten que tienen sobre ellos.

3. En grupos pequeños (3 o 4 personas), se comparten ejemplos y se conversan las siguientes preguntas:

- ¿Qué tareas sentimos que podemos manejar con autonomía?
- ¿Qué decisiones no podemos tomar aunque nos afecten?

4. Se recogen ideas clave en un papelógrafo en dos columnas:

- "Tenemos control sobre…"
- "No tenemos control sobre…"

Actividad central (50 minutos)

1. A partir del diagnóstico de la apertura (lo que los participantes dijeron tener o no tener control), se proyecta o presenta brevemente el concepto de **control laboral** y se explican los siguientes componentes (con ejemplos):

- Autonomía en la jornada
- Ritmo de trabajo
- Orden de las tareas
- Participación en decisiones
- Claridad de rol y capacitación

2. Se distribuyen fichas con situaciones laborales reales relacionadas con el trabajo de vigilancia (por ejemplo: cambios de turno inesperados, no poder tomar pausas, recibir instrucciones ambiguas, no poder decidir cómo actuar ante un conflicto, etc.).

3. En grupos pequeños, se elige una situación por grupo y se responde:

- ¿Qué grado de control tiene un vigilante en esta situación?
- ¿Cómo podría mejorar ese nivel de control?
- ¿Qué efectos puede tener la falta de control sobre el bienestar emocional o físico?

4. Se realiza una puesta en común de las respuestas de cada grupo. El facilitador registra en el papelógrafo los elementos comunes que surgen como factores de riesgo o protectores relacionados con el control laboral.

Evaluación y cierre (20 minutos)

1. Evaluación individual: se entrega a cada participante dos post-its (uno azul, uno amarillo).

- En el azul escribe: “Una cosa nueva que entendí sobre el control laboral”.
- En el amarillo escribe: “Algo que me gustaría que cambiara en mi trabajo para tener más autonomía”.

2. Se pegan los post-its en un papelógrafo dividido en dos columnas. Se leen algunas ideas en voz alta.

3. Cierre reflexivo: ronda voluntaria de palabra con la pregunta:

- ¿Cómo me siento al identificar qué tanto control tengo y qué puedo hacer con eso?

4. El facilitador cierra agradeciendo la participación y remarcando que tener conciencia del control en el trabajo no solo ayuda al bienestar individual, sino que también puede orientar mejoras organizacionales.

Taller 9: El poder de ser visto

Objetivo

Reflexionar las distintas formas en que se expresa el reconocimiento laboral hacia los trabajadores de seguridad privada, resaltando su dimensión emocional, simbólica y relacional dentro del entorno organizacional.

Dirigido a

Vigilantes y líderes de la organización (supervisores, coordinadores o personal de talento humano).

Materiales

Tarjetas con frases de reconocimiento, urna con nombres, silla especial o foco simbólico, carteles grandes, marcador permanente.

Duración

90 minutos

Momentos del taller

Apertura (30 min)

- Se ubica una silla especial en el centro del espacio. Cada asistente escribe su nombre en un papel y lo deposita en una urna.
- Por sorteo, se escoge a la primera persona que ocupará "la silla del reconocimiento".
- El facilitador guía la actividad leyendo en voz alta frases como:
  - "Valoro cuando tú…"
  - "Me inspiras porque…"
  - "Gracias por…"

- Todos pueden participar expresando verbalmente o escribiendo mensajes para la persona que está en el centro.

- La persona reconocida responde: ¿cómo se sintió?, ¿qué sintió en su cuerpo?, ¿qué pensamientos le surgieron?

Actividad central (30 min)

- Se repite la dinámica con otras dos o tres personas elegidas al azar (si el grupo es grande).
- El facilitador registra en tarjetas las palabras emocionales expresadas por quienes fueron reconocidos: “alivio”, “alegría”, “dignidad”, “fuerza”, “nervios”.
- Estas tarjetas se agrupan en un cartel: “Así se siente ser visto”.

Evaluación y cierre (30 min)

- Lectura en voz alta del fragmento de Calderón Hernández et al. (2013):

“El reconocimiento dentro de la organización no es solo una práctica funcional, sino una vivencia emocional que da sentido al trabajo y sostiene el compromiso”.

- En subgrupos, se responde a la pregunta:
  - ¿Qué pasa en una organización donde nadie es visto ni valorado?
  - ¿Qué formas de reconocimiento serían realmente significativas para nosotros/as?
- Se redacta una frase conjunta: “Ser vistos nos humaniza cuando…”

Taller 10: Sembrar al andar

Objetivo General

Reflexionar sobre aprendizajes construidos a través del proceso

Dirigido a

Toda la población objetivo

Materiales Requeridos

Proyector y pantalla, Hojas de papel y bolígrafos, Marcadores y post-its de colores, Pizarra o papelógrafo, Tarjetas con preguntas guía, Reproductor de audio para música ambiental, arcilla.

Duración Total

90 minutos

Momentos del Taller

Apertura (20 minutos)

Los facilitadores reciben a los participantes con una cálida bienvenida, generando un ambiente de cercanía y reconocimiento. A continuación, realizan un breve recuento de los temas abordados en los talleres anteriores, resaltando los logros y avances alcanzados a lo largo del proceso. Para dar continuidad a la reflexión, plantean la siguiente pregunta: ¿Qué aprendizajes de los talleres anteriores se relacionan con la manera en que nos tratamos y trabajamos en equipo?

Seguidamente, se entrega a cada participante un trozo de arcilla con el propósito de que moldee una figura que represente los aprendizajes significativos que ha integrado durante el

recorrido. Una vez finalizada la actividad, se invita a cada persona a compartir con el grupo la figura que elaboró y el sentido que esta tiene en relación con su experiencia.

Actividad central (55 minutos)

Para esta actividad los facilitadores entregarán a cada uno de los participantes una hoja tamaño pliego con la silueta del cuerpo humano dibujada, junto con marcadores de colores.

Ubicados en mesas o en el piso, se les invita a realizar la actividad "Caminamos juntos". El facilitador explica que cada silueta representa simbólicamente su recorrido en este proceso formativo.

A continuación, cada participante escribe o dibuja dentro de la silueta:

- En la cabeza: una idea o concepto clave que recuerde de los talleres anteriores (ej. liderazgo, demandas laborales, autonomía).
- En el corazón: una emoción que haya experimentado durante alguna de las actividades (ej. alegría, conexión, frustración, motivación).
- En las manos: una acción concreta que haya realizado en su trabajo como resultado de lo aprendido (ej. escuchar más, proponer cambios, apoyar a un compañero).
- En los pies: una intención o compromiso que quiera seguir caminando a partir de hoy.

Una vez terminada la actividad, los participantes pegan sus siluetas en una pared designada como “Galería del recorrido compartido”. Los facilitadores recorren con ellos el mural, haciendo una lectura general de las palabras y dibujos, destacando puntos en común y aspectos valiosos que emergen.

Evaluación y cierre (15 minutos)

Los participantes se reúnen formando un círculo. Uno a uno, comparten brevemente sus reflexiones finales respondiendo a dos preguntas: ¿Con qué me voy de este proceso?, ¿qué cosas cambiaron dentro de mi?, ¿como veo la organización ahora, igual o diferente?, ¿qué siento que podría mejorar de mi trabajo?.

Una vez todos han participado, el facilitador agradece la disposición y el compromiso del grupo, destacando la importancia de reconocer a la organización como parte del proceso fundamental para un desarrollo en pro o en contra del bienestar y su importancia en la influencia en la salud de los trabajadores.

Relación entre objetivos específicos y talleres

Tabla 1. Relación entre objetivos específicos y talleres

Objetivo específico	**Talleres relacionados**

Apertura general de proceso constructitvo	• **Taller 1:** Habilitar un espacio reflexivo, seguro y confiable que permita la expresión emocional de los participantes respecto a lo que el trabajo representa en su vida.
1. Reflexionar sobre los estilos de liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo de vigilancia privada, y su vínculo con el riesgo psicosocial.	• **Taller 2:** Dar a conocer sobre los conceptos de riesgo psicosocial, sus factores intralaborales y su impacto en la salud física y mental, articulando experiencias vividas con factores de riesgo psicosocial. • **Taller 3:** Reconocer el valor de las relaciones sociales en el entorno laboral y su incidencia en la cohesión y en la gestión de los riesgos psicosociales. • **Taller 4:** Sensibilizar a los participantes sobre el impacto emocional y relacional de las formas cotidianas de dirigir, orientar o coordinar el trabajo, a partir de sus propias experiencias • **Taller 5:** Revelar a los participantes los principios del liderazgo transformacional basados en la inspiración, la

	motivación, la consideración individual y la influencia positiva en la organización.
2. Analizar las demandas y el nivel de control laboral que tienen los trabajadores de vigilancia como factores de riesgo psicosocial.	• **Taller 6:** Brindar a los vigilantes elementos de comprensión sobre las demandas laborales y su relación con el riesgo psicosocial. • **Taller 7:** Identificar, desde la experiencia personal, las formas en que se manifiestan las demandas laborales en el rol de vigilancia privada y su posible relación con el bienestar físico y emocional. • **Taller 8:** Reflexionar sobre el nivel de control laboral que tienen los trabajadores de vigilancia como un factor de riesgo psicosocial
3.Identificar las formas en que se expresa el reconocimiento laboral hacia los trabajadores de seguridad privada.	• **Taller 9:** Reflexionar las distintas formas en que se expresa el reconocimiento laboral hacia los trabajadores de seguridad privada, resaltando su dimensión emocional, simbólica y relacional dentro del entorno organizacional.
Cierre del proceso formativo (síntesis e integración de aprendizajes).	• **Taller 10:** Reflexionar sobre aprendizajes construidos a través del proceso

Consideraciones Éticas

Se trae la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, ley que nos cobija este tipo de investigación que se realiza, la cual es una revisión documental. El objeto de esta ley es establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa en salud. Esto incluye normas científicas, técnicas y administrativas que deben cumplir las instituciones y profesionales que realicen investigaciones en este campo. Además, la resolución aborda aspectos éticos fundamentales, como el respeto a la dignidad humana, la protección de los derechos de los participantes y la clasificación de los niveles de riesgo en la investigación. También establece la obligatoriedad de contar con Comités de Ética en Investigación en las instituciones que realicen estudios con seres humanos. De acuerdo con esta resolución que rige las normas de investigación en Colombia, y debido al tipo de investigación que se está realizando una investigación documental, esta se clasifica como una investigación sin riesgo. Dicha resolución define este tipo de investigación como aquellos estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos, y en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio. Entre estos se incluyen la revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros métodos en los que no se identifique a los participantes ni se traten aspectos sensibles de su conducta.

En lo que concierne a la Ley 1090 de 2006, los profesionales en psicología deberán tener en cuenta lo siguiente para realizar sus intervenciones: en primer lugar, según el Título II, Artículo 2, el psicólogo deberá cumplir el principio de confidencialidad mediante la obtención del consentimiento informado, lo cual representa una obligación básica de respeto por la información obtenida de las personas en el desarrollo de las intervenciones. Esto implica que los participantes deben ser informados de manera clara, suficiente y comprensible sobre los objetivos, alcances, riesgos y beneficios de la intervención, así como sobre el manejo de la información personal. La información sólo podrá ser revelada con el consentimiento explícito de la persona, salvo en los casos en que existan obligaciones legales que lo exijan. Además, el profesional deberá exponer desde el inicio las limitaciones legales de la confidencialidad, dejándolas claras a los participantes.

Otro principio esencial será respetar la integridad y proteger el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabaja el profesional. Se debe tener en cuenta que, ante posibles conflictos con los participantes o las instituciones, los psicólogos deberán aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su responsabilidad, manteniendo informados a los participantes sobre el propósito de la intervención y garantizando su libertad de participación.

En segunda instancia, según el Título III, Artículo 4, el psicólogo podrá realizar la intervención de forma individual o integrando equipos interdisciplinarios, ya sea en instituciones o en el ejercicio privado. En ambos casos, podrá hacerlo requiriendo la colaboración de especialistas de otras disciplinas o respondiendo a solicitudes voluntarias de personas o instituciones que busquen asistencia o asesoramiento profesional.

Presupuesto

Tabla 2. Presupuesto personal

Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Horas de estudiantes de psicología formuladores del trabajo	125	$7.143	$892.875
Horas de asesorías temáticas y metodológicas para el desarrollo del proyecto	70	$50.000	$3.500.000
Horas de reunión con profesionales expertos en el tema	4	$190.000	$760.000
Total			$5.152.875

Tabla 3. Presupuesto servicios técnicos

Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total

Cartulinas	20	$2.000	$40.000
Marcadores	20	$3.000	$60.000
Cinta adhesiva	4	$6.000	$24.000
Hojas en blanco	200	$100	$20.000
Post-its	4	$16.500	$66.000
Fichas de colores	5	$6.000	$30.000
Lapiceros	100	$1.000	$100.000
Tarjetas adhesivas	120	$2.000	$240.000
Espacios reservados	10	$130.000	$1.300.000
Total			$1.880.000

Tabla 4. Presupuesto de logística

Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Transporte	10	$5.000	$500.000
Refrigerio	100	$12.000	$1.200.000
Aseo	10	$30.000	$300.000

Total			$2.000.000

Tabla. 5 valor total del proyecto

Categoría	Descripción	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Presupuesto personal	Horas de estudiantes de psicología	125	$7.143	$892.875
	Asesorías temáticas y metodológicas	70	$50.000	$3.500.000
	Reunión con profesionales expertos	4	$190.000	$760.000
	Subtotal personal			$5.152.875
Servicios técnicos	Cartulinas	20	$2.000	$40.000
	Marcadores	20	$3.000	$60.000
	Cinta adhesiva	4	$6.000	$24.000
	Hojas en blanco	200	$100	$20.000
	Post-its	4	$16.500	$66.000
	Fichas de colores	5	$6.000	$30.000
	Lapiceros	100	$1.000	$100.000
	Tarjetas adhesivas	120	$2.000	$240.000

	Espacios reservados	10	$130.000	$1.300.000
	Subtotal servicios técnicos			$1.880.000
Logística	Transporte	10	$5.000	$500.000
	Refrigerios	100	$12.000	$1.200.000
	Aseo	10	$30.000	$300.000
	Subtotal logística			$2.000.000
	TOTAL GENERAL			$9.032.875

Tabla 6. Cronograma

Fases	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Selección del tema a trabajar	**x**															
Planteamiento y Justificación		**x**	**x**	**x**	**x**	**x**										
Marco teórico							**x**	**x**	**x**	**x**	**x**					

y Objetivos																
Diseño Metodológico												**x**	**x**			
Consideraciones éticas aspectos administrativos														**x**	**x**	
Preparación y sustentación																**x**

Referencias

Acosta-Fernández, M., Pérez-Fuentes, M. C., Molero Jurado, M. M., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Influencia del liderazgo y la cohesión grupal sobre el estrés laboral en trabajadores de seguridad privada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35*(1), 45–52. https://doi.org/10.5093/jwop2019a5

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2014). *Trabajar juntos para hacer frente a los riesgos psicosociales y al estrés relacionado con el trabajo* (p. 33). https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress

Angerer, Peter & Schmook, Renate & Elfantel, Irina & Li, Jian. (2017). Night Work and the Risk of Depression: A Systematic Review. Deutsches Arzteblatt International. 114. 404-411. 10.3238/arztebl.2017.0404.

Arenas, F., & Andrade, V. (2013). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*. Revista CES Psicología, 6(2), 65–84. https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/2427

Aust, B., Leduc, C., Cresswell-Smith, J., O'Brien, C., & Rugulies, R., et al. (2024). *The effects of different types of organisational workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in healthcare workers: a systematic review*. International Archives of Occupational and Environmental Health, 97, 485–522. https://doi.org/10.1007/s00420-024-02065-z SpringerLink

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.

Bautista, O. L. (2013). Síndrome de burnout y su relación con el estado de salud mental en un grupo de trabajadores de seguridad privada. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, *3*(4), 20-24.

Beltrán Gamboa, E. E. (2020). *Análisis del riesgo psicosocial en las empresas de seguridad privada en Colombia* (Trabajo de especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad.

Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., & Quinlan, M. (2011). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global*. Organización Panamericana de la Salud. [Disponible en: https://www.who.int/publications/i/item/9789275317741]

Bermúdez Rodríguez, D. P., Castro Ortegón, B. E., Grast Córdoba, I. D., & Morales Contreras, Y. (2023). *Diseño de una propuesta de intervención psicosocial para los guardas de seguridad de la empresa de vigilancia y seguridad privada UDYAT SEGURIDAD LTDA*. Universidad Piloto de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas.

Calderón Hernández, G., Serna Gómez, H. M., & Zuluaga Soto, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Diversitas*, 9(2), 409–423. https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2013.0002.13

Calvo Delgadillo, A., & Rodríguez Ruiz, L. (2024). *Condiciones psicosociales y salud mental en trabajadores de vigilancia privada: Un estudio en contextos urbanos*. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas.

Calvo Delgadillo, Y. M., & Rodríguez Ruiz, K. (2024). *Relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral de vigilantes en el sector de seguridad privada* [Monografía, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. https://hdl.handle.net/10656/20670

Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex,*

9(14), 1–13. Recuperado a partir de https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547

Castaño, D., Chávez, M., & Velásquez, L. (2013). *Psicología comunitaria: Enfoques y prácticas para el trabajo territorial*. Universidad de San Buenaventura.

CCOO del Hábitat. (2022, 30 de mayo). *Libreta de Seguridad y Salud: Los riesgos psicosociales en las y los vigilantes de seguridad*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Recuperado de https://habitat.ccoo.es/Documentos_y_publicaciones/Areas_tematicas/Salud_laboral/Libreta_de_Seguridad_y_Salud

CEPALSTAT. (2023). *Bases de datos y publicaciones estadísticas*. Cepal.org. Recuperado el 4 de mayo de 2025, de https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=127&area_id=634&lang=es

Chang-Camacho, L., Espinoza-Ortiz, J. M., & Buri-Indaburo, R. M. (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

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). McGraw-Hill.

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones*. Diario Oficial No. 46.383.

Congreso de Colombia. (2013). *Ley 1616 de 2013: Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 48.750. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52153

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1994). *Decreto Ley 356 de 1994: Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada*. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1341

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). *Boletín técnico: Empleo y desempleo. Octubre de 2022*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_oct_22.pdf

De Robertis, C., & Pascal, H. (2007). *La estrategia de la escucha: Una metodología de trabajo grupal desde la perspectiva de la educación popular*. Editorial Lumen-Humanitas.

Dyrbye, L. N., West, C. P., Johnson, P. O., Cipriano, P. F., Beatty, D. E., Peterson, C., Major-Elechi, B., & Shanafelt, T. (2019). *Burnout and Satisfaction With Work-Life Integration Among Nurses*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 61(8), 689–698. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001637

European Economic and Social Committee. (2004). *Preventing occupational hazards in the private security sector*. https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/140-private-act.pdf

Farrington, D. P., & Wilson, D. B. (2009). *Improving interpersonal relationships in the workplace*. Journal of Social Psychology, 149(4), 379–394. https://doi.org/10.3200/SOCP.149.4.379-394

Feijó, F. R., Griep, R. H., Rotenberg, L., & Faerstein, E. (2019). *Psychosocial work factors and common mental disorders: A systematic review*. Revista de Saúde Pública, 53, 1–10.

Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.

Gálvez, R. C. (2017). El enfoque psicosocial en la psicología social comunitaria. *Psicología y Salud*, 27(1), 5–15.

Garrosa, E., Rainho, C., Moreno-Jiménez, B., & Monteiro, M. J. (2008). *The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points*. International Journal of Nursing Studies, 45(3), 418–427. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.11.002

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, *29*, 237-241.

Gil-Monte, Pedro R. (Mar-Abr 2009). «Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública». *Revista Española de Salud Pública* **83** (2). Consultado el 19 de diciembre de 2015.

Gómez Córdoba, P., Velasco, J. A., Casiano Amaya, G. P., Rodríguez Suárez, O., & Cuervo Contreras, C. C. (2017). *Proyecto investigativo de riesgo psicosocial: Empresa SYGLA Colombia LTDA*. [Trabajo académico, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Diplomado Profundización en Gerencia del Talento Humano.

Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. Scielo.

González, C., & Herrera, M. (2019). Diseño de estrategias para la intervención de los factores de riesgo psicosocial que afectan a las mujeres que trabajan como guardas de seguridad. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

Grajales Sánchez, P. A. (2022). El bienestar organizacional: una invitación a promover el desarrollo autónomo de los individuos. *Revista Perspectiva Empresarial, 9*(2), 3-5. https://doi.org/10.16967/23898186.789

Gutiérrez Strauss, Ana María, & Viloria-Doria, Juan Carlos. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, *30*(1), v-vi. Retrieved May 16, 2025, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100001&lng=en&tlng=es.

HENAO, M. (2013). Universidad Libre de Pereira. Obtenido de Universidad Libre de Pereira:http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/90/Rie goOcupacional Vigilancia SeguridadPrivada.pdf?sequence=1

Hernández, E. (2019). La Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en un Personal de Vigilancia y Seguridad Privada. Universidad Militar Nueva Granada.

Ibáñez, J., & Mudarra, J. L. (2005). *La comunicación en las organizaciones: Análisis de interacciones y relaciones*. Ediciones Díaz de Santos.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo: Guía práctica* (pp. 26–28). Ministerio de Trabajo, Gobierno de España. https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales

International Labour Organization. (2016). *Psychosocial risks and stress at work*. https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work

International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021 — Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks* [Norma internacional]. https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf#page=19.68

Jaimes Castillo, L. C., Bejarano Ramírez, L. A., & Castro Morea, S. T. (2023). *Condiciones ocupacionales, depresión, ansiedad y estrés en trabajadores de dos empresas de vigilancia privada en Colombia* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional PUJ. http://hdl.handle.net/10554/65609

Jerez, M. (2006). Lenguaje transparente: relaciones interpersonales en la empresa (Vol. 5). Publicatuslibros. com. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d28wSHihPf8C&oi=fnd&pg=PA11&dq=relaciones+interpersonales+laborales&ots=AOGADLqL2B&sig=em2y2sWgmZI9i4aW1THXjshtQTQ#v=onepage&q=relaciones%20interpersonales%20laborales&f=false

Jiménez, J., & López, M. (2022). Incidencia de los factores de riesgos psicosociales en una empresa de seguridad y vigilancia privada. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Katz, D. & Kahn, R. (1999). Psicología social en las organizaciones. México: Trillas.

Kinicki, A. & Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y práctica. México: Mc Graw Hill

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Leite Carneiro, L., & Bittencourt Bastos, A. V. (2024). Compromiso organizacional y bienestar en el trabajo: investigando modelos alternativos de asociación. *CES Psicología, 17*(1), 1–16. https://doi.org/10.21615/cesp.7076

Luna, D., Figuerola-Escoto, R. P., Sienra-Monge, J. J. L., Hernández-Roque, A., Soria-Magaña, A., Hernández-Corral, S., & Toledano-Toledano, F. (2023). *Burnout and Its Relationship with Work Engagement in Healthcare Professionals: A Latent Profile Analysis Approach*. Healthcare, 11(23), 3042. https://doi.org/10.3390/healthcare11233042

Machado, A. M., & Ramírez Giraldo, M. L. (2018). *Factores asociados al riesgo psicosocial que presentan los guardas de la empresa Andina de Seguridad del Valle que ofrecen sus servicios en el Centro Comercial Victoria de la ciudad de Pereira*. Universidad Católica de Manizales.

Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for Organizational Change: Do Organizational Commitment and Social Relationships in the Workplace Make a Difference? *Human Resource Development Quarterly, 16*(2), 213–233.

Marín Folgosa, O. J. (2019). *La inteligencia emocional como proceso de dirección al personal operativo de vigilancia y seguridad privada*. Universidad Militar Nueva Granada. Repositorio Institucional Universidad Militar Nueva Granada.

Marqués, P., Farrerons, L., Arian, N., & Quiroga, E. (2012). Las relaciones informales: un valor añadido en la gestión de personas. Revista electrónica Enfermería Global, 26, 310-323.

Marquez Mendieta, S. P. (2015). *Factores de riesgo psicosocial en guardas de seguridad*. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad.

Martínez, L., & Gutiérrez, A. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial y síntomas de alerta desencadenantes de malestar psicológico de salud mental en trabajadores de seguridad privada. Universidad Externado de Colombia.

Maslow, A. H. (1992). *Motivación y personalidad*. Edición Diaz de Santos.

Matabanchoy Tulcán, S. M. (2012). *Salud en el trabajo*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). https://repository.unad.edu.co/handle/10596/11741

Matabanchoy, J. C. (2012). *Salud mental y trabajo: una mirada desde los factores psicosociales*. Universidad de Nariño.

Mayo, E. (1945). *Social problems, industrial efficiency, absenteeism (labor), labor turnover*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. University of Florida, George A. Smathers Libraries.

Milner, A., Spittal, M. J., Pirkis, J., & LaMontagne, A. D. (2013). *Suicide by occupation: systematic review and meta-analysis*. The British Journal of Psychiatry, 203(6), 409–416. https://doi.org/10.1192/bjp.bp.113.128405

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 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 patologías causadas por el estrés ocupacional* (Cap. II, art. 5°). Diario Oficial No. 47.052.

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008 - Por la cual se establecen disposiciones y definiciones sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Diario Oficial No. 47.043.

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Guía técnica para la evaluación y prevención de los factores psicosociales en el trabajo*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Fondo de Riesgos Laborales.

https://perfilesycapacidades.javeriana.edu.co/es/publications/bater%C3%ADa-de-instrumentos-para-la-evaluaci%C3%B3n-de-factores-de-riesgo-?utm_source=chatgpt.com

Ministerio de Salud de Colombia. (1993). *Resolución 8430 de 1993: Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Diario Oficial No. 41.148.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. (2021). *Factores y riesgos psicosociales del trabajo*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pd

Monguí Sánchez, H. M. (1993). El trabajo nocturno como factor de riesgo psicosocial. *Avances en Enfermería, 11*(2).

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Hernández, E. G. (2006). *Estrés laboral: el proceso de evaluación*. Madrid: Pirámide.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo, 57*, 4–19. https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002

Nava, R. (2016). Alteraciones en la salud en trabajadores que laboran rotando turnos y trabajo nocturno: el ciclo o ritmo circadiano. En J. F. Uribe, Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad (pp. 159-168). Ciudad de México, México: Editorial El Manual Moderno..

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.

Olivar, J. M. (2014). *Factores psicosociales y condiciones de trabajo en la sociedad contemporánea*. Madrid: Editorial Síntesis.

Olivar Ávila, M. A. (2014). *El estrés en seguridad privada*. Revista Policía y Seguridad Pública, 4(1), 391–410. https://doi.org/10.5377/rpsp.v4i1.1592

Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. OMS.

[Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_es.pdf]

Organización Mundial de la Salud. (2024,). *Salud mental en el trabajo*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1946). *Historia*. https://www.who.int/es/about/history

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. Ginebra: OMS. https://www.who.int

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). *Salud mental: Un estado de bienestar*. https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Ovejero, A. (2007). Las relaciones humanas: psicología social teórica y aplicada. Madrid: editorial nueva.

Palma, A., & Ansoleaga, E. (2022). *Demandas emocionales, violencia laboral y salud mental según género en trabajadores de hospitales públicos chilenos*. Psicoperspectivas, 21(2), 1–12. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2258

Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo, 35*(1), 5-14. Recuperado el 05 de marzo de 2025 de http://www.papelesdelpsicologo.es

Peña-Cuanda, E., & Esteban Guitart, M. (2013). Los talleres reflexivos como espacios de investigación y transformación psicosocial. *Revista de Psicología Social, 28*(3), 311–322. https://doi.org/10.1174/021347413807719817

Pérez-Zapata, O., & Álvarez-Hernández, G. (2021). *Empleo, trabajo y riesgos para la salud mental: Análisis y propuestas de intervención*. Panorama Social, (34), 77–88. Universidad Pontificia Comillas. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/65257

Pineda, J. (2021). *Psicología organizacional crítica: Fundamentos y horizontes para la transformación del trabajo*. Editorial Universidad Nacional de Colombia.

RECAI. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21). Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/6379/637968305002/

República de Colombia. (2013). *Decreto 356 de 1994 - Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada*. Diario Oficial No. 41.293.

Riquelme, M., & Padilla, C. (2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de Enfermería. *Enfermería Global, 12*(30), 230-239.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14.ª ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson.

Rodríguez, P., & Salazar, K. (2021). Análisis de los riesgos psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral y personal en guardas de seguridad que trabajan en horarios nocturnos. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Rodríguez Caicedo, M. E., & Castillo, Y. (2023). Gestión estratégica para el retorno seguro, el bienestar y la salud mental de los trabajadores de la Universidad de Panamá en medio de la pandemia: Documento tipo ensayo. *Enfoque, 33*(29), 80–92. https://doi.org/10.48204/j.enfoque.v33n29.a3961

Salamanca Quiñones, M. S., & Porras Velásquez, N. R. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de Psicología de*

la Salud (New Age) Vol 7, nº1. Universidad Nacional de Colombia, Fundación Universitaria Los Libertadores.

Salamanca Velandia, S, Pérez Torres, J, Niño Salcedo, D, Rodríguez García, Y y Morales Flórez, L. (2019). Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Bucaramanga. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12494/12585

Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH, Arenas-Ortiz, F. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). Rev. Gerenc.Polít. Salud. 2014; 13(27): 348-361. http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.crpi

Schein, E. H. (1980). *Psicología de la organización* (3.ª ed.). Prentice Hall Hispanoamericana.

Silva Ruiz, R. S. (2016). Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad. https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/2a522df1-21fb-4222-ad91-4b7744eab244/content

VASBE S.L. (2024). *Organigrama VASBE S.L.* [PDF]. Recuperado de:https://www.vasbe.com/images/contenido/ORGANIGRAMA%20VASBE%20SL%282024%29.pdf

Vázquez, C., & Hervás, G. (2009). *Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva*. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, 5, 15–28. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2532378

Vijaykumar, N., Kiran, S., & Karne, S. L. (2018). Inuence of altered circadian rhythm on quality of sleep and its association with cognition in shi nurses. *National Journal of Physiology, Pharmacy and Pharmacology*, 8(5), 643 649. https://doi.org/10.5455/njppp.2018.8.1144629112017

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo, 6*(14), 197–201.

Wei, W., Wang, L., & Zhang, Y. (2016). *Job stress and mental health of employees: A meta-analysis*. Journal of Occupational Health, 58(1), 1–10.

Zacarías Salinas, X. (2018). Talleres reflexivos con mujeres: una estrategia participativa de investigación y diálogo en contextos comunitarios. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 6(47), 266–299. Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88457822009

Zhang, G., Shen, B., Li, P., Wang, Y., Liu, P., & Jiang, Y. (2022). Night shift work and depression among Chinese workers: the mediating role of sleep disturbances. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 95*(9), 1905–1912.