

**La jornada de trabajo como factor de riesgo psicosocial y sus consecuencias en labores
de vigilancia y seguridad privada: revisión de alcance**

Yisel Maribel Londoño Montes

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Diana Marcela Osorio Moreno

Especialista en Epidemiología

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Agradecimientos

Agradecer primeramente a Dios, por permitirme el privilegio de poder continuar en mi proceso de formación académica. A mi profe linda, Diana Osorio, quien me acompañó en este proceso y estuvo siempre atenta, dispuesta y muy amable a mis inquietudes y a compartirme su conocimiento. Muchas, muchas, gracias profe.

Contenido

Introducción	8
1. La jornada de trabajo como factor de riesgo psicosocial y sus consecuencias en labores de vigilancia y seguridad privada: revisión de alcance	9
1.1 Planteamiento del problema.....	9
1.2 Justificación.....	10
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	11
2. Estructura temática.....	11
3. Marco referencial	12
3.1 Marco teórico	13
3.2 Marco conceptual	16
3.3 Marco legal.....	17
3.4 Marco Normativo	19
4. Diseño metodológico	20
4.1 Alcance y limitaciones.	21
5. Desarrollo.....	21
6. Conclusiones	45
Referencias.....	48

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Compendio Marco Legal y Normativo</i>	18
Tabla 2. <i>Ecuaciones de Búsqueda en las Bases de Información académicas</i>	23
Tabla 3. <i>Resumen Analítico Especializado-Artículo 1</i>	24
Tabla 4. <i>Resumen Analítico Especializado-Artículo 2</i>	27
Tabla 5. <i>Resumen Analítico Especializado-Artículo 3</i>	31
Tabla 6. <i>Resumen Analítico Especializado-Artículo 4</i>	35
Tabla 7. <i>Resumen Analítico Especializado-Artículo 5</i>	38
Tabla 8. <i>Síntesis de Resultado</i>	42

Resumen

El objetivo de este trabajo investigativo (Monografía de Alcance), consistió en identificar las consecuencias generadas por la jornada laboral, tomada como factor de riesgo psicosocial, en los trabajadores de vigilancia y seguridad privada. La metodología implementada fue una revisión de alcance (SR), con análisis cualitativo, sin restricción en la selección de los diseños de estudio. Se logró conocer las consecuencias que generan las jornadas laborales: Estrés, en nivel alto o muy alto, y, en segundo lugar, el impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores de vigilancia y seguridad privada. Se obtuvo poca recopilación de estudios, lo cual genera interés por investigar y conocer en específico que trastornos psicológicos se asocian a las Jornadas Laborales.

Palabras clave: jornada laboral, factores de riesgo psicosocial y seguridad privada

Abstract

The objective of this investigative work (Scope Monograph) was to identify the consequences generated by the working day, taken as a Psychosocial Risk Factor, in Surveillance and Private Security workers. The methodology implemented was a scoping review (SR), with qualitative analysis, without restriction on the selection of study designs. It was possible to know the consequences generated by working hours: Stress, at a high or very high level, and, secondly, the negative impact on the mental and physical health of Surveillance and private security workers. Little compilation of studies was obtained, which generates interest in researching and knowing specifically what psychological disorders are associated with working days.

Keywords: working hours, psychosocial risk factors and private security

Glosario

Factor de riesgo: “Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño”. (Resolución 2646, 2008, p.2)

Factores de riesgo psicosociales: “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. (Resolución 2646, 2008, p.2)

Jornada de trabajo: duración del tiempo determinado donde el trabajador está a la disposición de su empleador para llevar a cabo las funciones delegadas. (Machicado, 2010).

Riesgo: “Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado”. (Resolución 2646, 2008, p.2)

Seguridad privada: “se ocupa de proteger y respaldar la totalidad física de las personas, el patrimonio y los bienes raíces que tiene a su cargo. Para reducir riesgos y amenazas. (Ideas, s.f.).

Trabajo: “Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica”. (Resolución 2646, 2008, p.2)

Vigilancia: “cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno/ servicio ordenado y dispuesto para vigilar/ guardia, ronda, escolta, convoy, custodia, centinela”. (Real Academia Española, 2023).

Introducción

Los servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia han aumentado a gran escala, debido a la creciente inseguridad del país. Es por esto la demanda de trabajadores para las labores de vigilancia. Las organizaciones, los establecimientos comerciales y los civiles han optado por adquirir dichos servicios para la protección y cuidado de sus bienes, inmuebles y su integridad física.

Según la superintendencia de vigilancia y seguridad de Colombia, existe un aproximado de 1.200 empresas de seguridad privada, conformadas por las cooperativas y las empresas que prestan su servicio en las diferentes modalidades, sumado a esto, se calculan 1.900 empresas informales en estado de transición para su debida legalización, Para un total de 390.000 empleados aproximadamente. (“Prioridades, retos y Oportunidades en SST del sector de la vigilancia en Colombia”, 2024).

Por medio de una revisión de alcance, se pretende conocer las consecuencias derivadas por las jornadas de trabajo de los empleados de seguridad privada. Propiamente dicho, enfermedades físicas, mentales o trastornos psicológicos que se pueden generar por la exposición a el factor de riesgo psicosocial. Con la finalidad de sugerir medidas de intervención que contribuyan a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores del sector de seguridad privada.

1. La jornada de trabajo como factor de riesgo psicosocial y sus consecuencias en labores de vigilancia y seguridad privada: revisión de alcance

1.1 Planteamiento del problema

En la prehistoria, la jornada de trabajo estaba sujeta a la naturaleza, el trabajo era realizado durante todo el día hasta que se ocultara el sol, con una hora de descanso al medio día. Este horario solo cambiaba en temporada de invierno, el cual iba de 10:00 am hasta las 4:00 pm. Durante la revolución industrial el horario de trabajo era fatigante y esclavizante, con un horario de hasta 17 horas. Debido a la explotación laboral, surgen grupos sindicalistas en Estados Unidos (Sindicato Americano de Obreros) y en Europa (Asociación de Trabajadores Socialistas). En 1886 el 1 de mayo, imponen el horario de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, siendo esto afirmado en el tratado de Versalles en su artículo 127 (Machicado, 2010).

En Colombia, el área de seguridad privada cumple con una jornada de trabajo extensa. En la Ley 1920 de 2018, menciona que la jornada suplementaria para los trabajadores de seguridad privada no puede excederse de las 60 horas semanales. El Congreso de la República de Colombia (2018). Existen empresas de seguridad privada en Colombia, que no cumplen con la normativa vigente en cuanto a los descansos correspondientes de los trabajadores. Estos empleados trabajan más de 60 horas a la semana y los turnos laborales varían según el puesto de trabajo. Teniendo en cuenta la jornada de trabajo como factor de riesgo psicosocial, cuando los trabajadores están expuestos a jornadas de trabajo prolongadas, esto implica que el estrés incrementa o que se desplieguen trastornos, enfermedades o que ocurran accidentes e incluso la muerte. Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005). Al conocer cuáles son los efectos ocasionados por estas

jornadas, les permite inferir a los profesionales de SST los cambios o ajustes que estos deben realizar para prevención de los riesgos y enfermedades laborales.

¿Cómo impacta la jornada de trabajo como factor de riesgo psicosocial y sus consecuencias en labores de vigilancia y seguridad Privada visto desde la literatura publicada en los últimos años?

1.2 Justificación

Los trabajadores de vigilancia y seguridad privada en Colombia, no se encuentran ajenos al impacto que pueden ocasionar las jornadas laborales, identificando esto como factor de riesgo psicosocial y, teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales son circunstancias laborales que tienen una alta posibilidad de ocasionar consecuencias graves y repercuten seriamente en la salud de los trabajadores, que pueden ser, a nivel físico, social, psicológico y hasta enfermedad mental. (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, 2011).

Se conoce que la vigilancia y seguridad privada, es uno de los sectores que más genera empleo en Colombia. No obstante, por su particularidad en la atención al usuario o servicio al cliente y la protección de bienes, lleva consigo una alta carga de exigencias psicológicas o emocionales en los trabajadores, además las extensas jornadas laborales, los turnos rotativos, principalmente los turnos nocturnos, son identificados como factores de riesgo psicosocial, lo cual originan una alta prevalencia de estrés laboral crónico, entre otras patologías. (Agudelo, 2016)

En la actualidad, cada día incrementa el número de enfermedades y accidentes laborales, razón por la que es viable realizar la presente investigación, puesto que se cuenta con las herramientas necesarias para acceder a la información y llevarla a cabo. Dejando como

trascendencia en el ámbito social, conocer el impacto psicosocial o las consecuencias ocasionadas por las jornadas de trabajo en las labores de vigilancia y seguridad privada y buscando causar que los profesionales realicen mejoras en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en lo referente a las jornadas de trabajo en la población afectada.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la jornada de trabajo como factor de riesgo psicosocial y sus consecuencias en labores de vigilancia y seguridad privada en la literatura publicada en los últimos años.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar las características epidemiológicas de la enfermedad laboral y el accidente de trabajo de las labores de vigilancia y seguridad privada publicadas en la literatura científica reciente.

Determinar los factores de riesgo psicosocial relacionados con las jornadas laborales en trabajadores de vigilancia y seguridad privada publicadas en la literatura científica reciente.

Proponer medidas y recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo y promover la salud y seguridad de labores de la vigilancia y seguridad privada.

2. Estructura temática

Por medio de una Monografía de Alcance, se llevará a cabo la investigación, donde se realizará la búsqueda avanzada de la literatura correspondiente al tema elegido, siendo este la

jornada de trabajo como factor de riesgo psicosocial en labores de vigilancia y seguridad privada. Teniendo en cuenta que no existe restricción de los criterios de elegibilidad de la literatura para el desarrollo de este trabajo investigativo. Para dar inicio, se ahondará en todo lo referente al marco referencial; marco teórico; marco conceptual; marco legal y normativo, donde los temas a profundizar son: los factores de Riesgo Psicosocial, dentro de estos se encuentra la jornada de trabajo y la seguridad privada.

3. Marco referencial

Diferentes estudios realizados sobre los factores psicosociales han revelado que, a mayor exigencia laboral, situaciones estresantes y tediosas, se añaden al estado físico, emocional, cognoscitivo del trabajador, esto produce la disminución de la probabilidad de la capacidad de contrarrestar sus efectos, lo cual conduce a crear enfermedades relacionadas al estrés. Las demandas laborales que se le implantan a un trabajador, ya sea de tipo cuantificado, como el trabajo excesivo y poco tiempo para efectuarlo; de intelecto, donde intervienen las funciones ejecutivas; emocionales, hace referencia a la presencia de situaciones emotivas y de las emociones que intervienen en el trabajador al realizar sus funciones; de responsabilidad, alude a los deberes u obligaciones, lo cual no es permitido transferir a otro trabajador; del ambiente de su entorno físico laboral, se refiere a el estado físico del puesto de trabajo, como la iluminación, el ruido, humedad, ventilación, entre otros; la jornada de trabajo, es el tiempo de duración, el cual puede ocasionar agotamiento y dificultades fisiológicas, cuando no existen descansos cortos para atender las necesidades básicas. (Hernández, 2021).

Dentro de las organizaciones, los factores de riesgo psicosocial están muy latentes. Publicaciones recientes han investigado sobre el riesgo psicosocial en los diferentes sectores

económicos y dan a conocer que las jornadas de trabajo hacen parte de los factores de riesgo psicosocial. Estudio realizado en México, sobre los factores protectores de estrés psicosocial a Policías del Municipio de Puerto Vallarta, muestra que mencionada población se encuentra en un alto nivel de estrés psicosocial, y que los factores que hacen presencia son: la demanda del tiempo labor, las horas trabajadas, el volumen de trabajo, la obligación y responsabilidad en el desempeño policial y la programación discontinua en el horario de trabajo, es un componente clave para el daño de la salud de los individuos. (Solorio, 2021).

Por otra parte, investigación realizada en una empresa de seguridad privada en Colombia, da a conocer cuáles son los factores de mayor riesgo psicosocial en los trabajadores, dentro y fuera del lugar de trabajo. Se halló que los factores de riesgos psicosociales más prominentes dentro del lugar del trabajo en dicha población, son asociados a la sujeción de las demandas laborales, la capacidad de tomar decisiones en labores de vigilancia y el control. Y, los factores de riesgo psicosocial asociados fuera del lugar de trabajo, son: el traslado desde la residencia al lugar del trabajo y/o viceversa y la condición económica familiar. Estas características tienden a afectar en la salud mental y el bienestar de la población investigada. (Quiñones y Porras, 2019).

3.1 Marco teórico

En el curso del siglo XIX, se conoce que, para dicho tiempo, la jornada de trabajo era de 12 a 14 horas, y debido al alta de demanda de actividades económicas se llegó a emplear mujeres y hasta niños en actividades riesgosas y arduas. En la época de 1850, en Inglaterra y en ciertas partes de Estados Unidos, queda organizada la jornada de trabajo en 10 horas para todos los jornaleros. El 15 de marzo de 1890, se celebró la conferencia en Berlín, la cual permitió el primer derecho internacional del trabajador, donde se tuvo la participación de diferentes

naciones, entre esas Alemania, Bélgica, Austria-Hungría, Portugal, Países Bajos, Noruega, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, España, Francia, Dinamarca y Suiza. (Vinueza, et ál., 2021).

Se conoce que grupos sindicalistas, asistieron incrédulos ante dicha reunión, pese a esto, lograron la aceptación de la mayor parte del proyecto; la realización de las asambleas se practicaron semanas después, pero en definitiva no se logró un tratado internacional, nada más que unas sugerencias a las naciones participantes donde mencionan: el descanso del día domingo, la edad mínima de trabajo, la reglamentación del trabajo en infantes, jóvenes y mujeres, como la jornada nocturna, labores riesgosas y la jornada de trabajo, el sistema de vigilancia de las labores y el trabajo de alto riesgo. Pese a todo esto no se definió ningún pacto internacional, pues este fue un acto más emblemático que concreto. (Vásquez, 2017).

La jornada laboral o jornada de trabajo, alude al número de horas que un empleado o trabajador de una organización, lleva a cabo las funciones asignadas, o la prestación de servicios pactados, y conforme a la norma legal vigente recibe remuneración. Al pasar el tiempo la jornada de trabajo ha ido disminuyendo poco a poco. (Vinueza, et ál., 2021). Por otra parte, las jornadas de trabajo extraordinarias, repercuten desfavorablemente en los trabajadores, ocasionando esfuerzo mental. Añadido a esto, el requerimiento laboral que se le asigna al trabajador para cumplimiento de las labores asignadas, además, si en las labores del trabajador existe esfuerzo físico, para el cumplimiento de las actividades requeridas, esto implica el agotamiento físico y complicaciones en la salud del trabajador. Teniendo presente lo anterior, la enfermedad que más perjudica a los trabajadores es el Estrés, debido a las extensas jornadas de trabajo, sobrecarga laboral, esfuerzo físico y mental. (Loaiza y otros, 2022).

Se considera que los factores psicosociales se dan a través de la interrelación que existe entre el trabajador, el trabajo y el medio ambiente y que a su vez interfiere el agrado y las

condiciones del lugar de la organización para llevar a cabo sus labores. También, se puede tomar en consideración aspectos como las capacidades, la cultura, sus necesidades y situaciones personales. Estas variables impactan favorable o desfavorablemente, en la salud, bienestar y en la ejecución de las actividades laborales. En relación con lo anterior, mencionar el riesgo psicosocial, alude a los peligros a los que un trabajador puede estar expuesto, esto sin importar la profesión y las actividades que realice el trabajador. La presencia de discusiones, maltrato psicológico, la carencia de apoyo social en el interior de una empresa, causa en el trabajador malestar, desmotivación, estrés, lo cual perjudica su salud mental y física. (Hernández, 2021).

La norma oficial mexicana, reconoce a los factores de riesgo psicosocial, como aquellos que pueden lograr desencadenar trastornos de ansiedad inorgánicos, de las fases del sueño-vigilia y de estrés grave y de la adecuación procedente de las condiciones del lugar de trabajo, como también la jornada de trabajo y el estar expuesto a situaciones traumáticas extremas o al hostigamiento laboral, por la labor practicada.

Esta norma oficial mexicana, integra los acontecimientos traumáticos severos dentro de los riesgos psicosociales de trabajo y los considera como aquellos experimentados durante o con motivo del trabajo y se caracterizan por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros. (Solorio, 2023, p. 105).

La Organización Internacional del Trabajo, refiere que los factores de riesgo psicosociales son aquellas condiciones en el entorno del trabajo impacta en la salud de los trabajadores por medio procesos psicológicos y fisiológicos, lo que da nombre a estrés. Se

comprende el termino psicosociales aun mejor, cuando se divide este en dos: Psico, porque afecta a través de la mente y Social, porque su origen es colectivo o comunitario. Teniendo en cuenta lo anterior se puede inferir que las prolongadas jornadas laborales derivan impactos psicosociales que alteran la salud de los trabajadores, dando lugar a cambios en sus acciones y actos, y en lo social, el desajuste de ritmo de vida. (González y Juárez, 2018).

3.2 Marco conceptual

La definición de los conceptos tomados en cuenta para el desarrollo de esta investigación son los siguientes:

Trabajo: toda labor realizada por un individuo retribuida o no, comprometido a la elaboración, mercantilización, transformación, negociación o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona realiza por cuenta propia o al servicio de otra persona natural o jurídica. (Resolución 2646, 2008)

Riesgo: peligro o amenaza; suceso de una enfermedad; herida o daño en un grupo dado. (Resolución 2646, 2008). Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, s.f.) menciona, al riesgo como la posibilidad de suceder un acontecimiento o hecho que puede ocasionar un trauma o enfermedad en el trabajador.

Factores de riesgo psicosociales: son aquellas condiciones laborales que están vinculadas con las circunstancias presentes dentro de la organización de la labor, las tareas asignadas y la demanda de trabajo, se manifiestan afectando la salud y la ejecución de la labor del trabajador. Los factores se despliegan debido a la carencia del diseño, la organización y la administración del trabajo, como también la falta de un entorno social del trabajo, lo que implica

el efecto negativo a nivel físico, psicológico y social de trabajador, manifestado en estrés laboral, agotamiento, ansiedad y depresión. (DANE, s.f.)

Jornada laboral: Es aquella que se pacta entre el empleador y el empleado, cuando no hay un acuerdo entre las partes, se aplica la máxima legal. (Decreto 2663, 1950) La jornada laboral es el periodo de duración que designa un empleado para realizar las funciones laborales, determinadas con el empleador y estipuladas en el contrato de trabajo. (Alarcón, s.f.)

Vigilancia y seguridad privada: son aquellas funciones de que en forma de retribución económica o en beneficio de una institución pública o privada, desenvuelven los individuos destinados a evitar o contrarrestar alteraciones en la seguridad y la calma individual o asociado a la vida y a los bienes personales o de otros, como también la implementación de dispositivos electrónicos para la vigilancia y vehículos blindados para transporte de valores. (Decreto 356, 1994).

3.3 Marco legal

En el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, menciona que la jornada laboral semanal es de 48 horas. (Código Sustantivo del Trabajo, 2014). El Congreso de Colombia en la Ley 2101 de 2021, indica la reducción paulatinamente de las horas de trabajo semanal, teniendo en cuenta que la reducción solo será en las horas trabajadas, sin realizar modificaciones que afecten el salario y las garantías del trabajador. A partir del año 2023, se da inició de la presente Ley, iniciando con la reducción de 1 hora, para un total de 47 horas trabajadas a la semana; transcurridos 3 años a partir de la publicación de dicha Ley quedará la jornada de trabajo semanal en 46 horas; al cumplir la Ley el cuarto año, la reducción será de 2 horas anualmente, hasta llegar a lo establecido siendo la jornada de trabajo de 42 horas semanales, las cuales se prestarán bajo el pacto del empleador y el empleado. (Ley 2101, 2021).

En el sector de la seguridad privada, la Ley 1920 de 2018 en el capítulo III, artículo 7, menciona que la jornada suplementaria no puede excederse de las 60 horas semanales y que sus derechos de remuneración por las 4 horas anexas a la jornada ordinaria, domingos, festivos y descansos compensatorios deben ser cumplidos a partir del cumplimiento de la jornada ordinaria. (Ley 1920, 2018).

La Resolución 2852 de 2006, emitido por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada instaura los lineamientos para la capacitación y los requisitos de los vigilantes y los directores de seguridad privada en Colombia, con la finalidad de dar garantía que el personal de vigilancia y seguridad privada cumpla con lo establecido. (Resolución 2852, 2006).

El Decreto 1072 de 2015, expide el reglamento único del trabajo y menciona el “fondo de Riesgos Laborales es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo”. (Decreto 1072, 2015).

El Decreto 1477 de 2014, establece en su artículo 1 “la tabla de enfermedades, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados”. (Decreto 1477, 2014).

La Resolución 2646 de 2008, establece responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento continuo de la exposición a los riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Resolución 2646, 2008)

El Ministerio del Trabajo, establece que teniendo en cuenta las enfermedades laborales y para la prevención de la salud mental y enfermedades mentales “se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para

la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos” (Resolución 2764, 2022).

En su artículo 4 menciona que la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2764, 2022, pp. 4-5)

3.4 Marco normativo

La norma ISO 45003, brinda orientaciones para la gestión de los riesgos psicosociales en lo que comprende, un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Según la ISO 45003 menciona que: el riesgo psicosocial hace referencia “la combinación de la probabilidad de que ocurra una exposición a peligros psicosociales relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden generar estos peligros”. Cabe resaltar que esta norma se debe emplear en conjunto y basada en la Norma ISO 4500, la cual establece que la organización es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). (Norma Internacional, 2021).

Tabla 1. *Compendio Marco Legal y Normativo*

Normativa	Disposición
Ley 2101 de 2021	Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones
Ley 1920 de 2018	Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de Vigilancia y Seguridad Privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de Vigilancia y Seguridad Privada. Ley del vigilante
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Normativa	Disposición
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Resolución 2646 de 2008	Establece responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento continuo de la exposición a los riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Norma ISO 45003	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Seguridad y Salud Psicológicas en el trabajo Directrices para la Gestión de los Riesgos Psicosociales.

Nota: tomado de la normativa legal vigente en la República de Colombia

4. Diseño metodológico

Por medio de una búsqueda específica, en las diferentes bases de información académicas, se desarrolló la investigación, siendo esta una monografía de alcance, conocida en inglés como scoping review, (SR). Utilizada en el área de las ciencias de la salud, ciencias sociales y humanidades. Facilitando una amplia valoración de un tema y teniendo en cuenta que la pregunta a investigar es de tipo global. La SR, no restringe la selección de los diseños de estudio, sino que posibilita la elección de los diferentes diseños de estudio que den respuesta a la pregunta de la investigación. Los aspectos a tener en cuenta para su debido desarrollo son: determinar la pregunta de la investigación; identificar estudios relevantes; elegir los estudios; realización de tablas con los datos obtenidos; comparación, resumen y reporte de los datos. (Chambergon et ál., 2021)

Considerando que los factores de riesgo psicosociales han cobrado relevancia en los últimos años, debido a la presencia de enfermedades psicosociales en la población trabajadora, es novedoso investigar los efectos de la jornada de trabajo en los trabajadores de vigilancia y

seguridad privada en Colombia, y así conocer cuáles son las medidas de intervención que están implementando para la identificación y el manejo de estas, como también identificar y comparar con otros países.

4.1 Alcance y limitaciones

La presente revisión, tiene un alcance de síntesis de evidencia para identificar ideas claves que dieron respuesta a la pregunta de investigación planteada, con un análisis cualitativo sin valorar críticamente la calidad de los estudios. En cuanto a las limitaciones, la poca información que existe en las bases de información académicas, se realizó búsqueda en el idioma inglés, y no se halló información al respecto. Lo que demuestra, la poca investigación del sector de la vigilancia y seguridad privada, como también, el factor de riesgo psicosocial, propiamente dicho la jornada de trabajo.

5. Desarrollo

5.1 Ecuaciones de búsqueda

Las ecuaciones de búsqueda avanzada se construyen a partir de la terminología del tema a investigar, utilizando las palabras clave con la unión de operadores, siendo estos escritos en inglés. Facilitándole al investigador una apropiada obtención de la información para su debido desarrollo. Las ecuaciones de búsqueda avanzada que se utilizaron fueron las siguientes:

jornada trabajo OR horario laboral AND riesgo psicosocial OR factores psicosociales AND seguridad privada OR vigilancia.

Riesgo psicosocial OR emocional OR enfermedad AND vigilantes OR seguridad privada AND extensas jornadas de trabajo OR horario laboral.

5.2 Criterios de elegibilidad

Se analizaron estudios de enfoque cualitativo y cuantitativo, en el idioma español de los últimos diez años. Los estudios de elegibilidad fueron textos completos, de artículos científicos de revistas y tesis, donde evidencian la jornada laboral o de trabajo, el factor de riesgo psicosocial o la seguridad privada.

5.3 Fuentes de información

Para esta monografía de revisión de alcance, se utilizaron fuentes de información primaria. A través de las bases de información académicas seleccionadas, Scielo; Science Direct; Scopus y Dialnet. Siendo estas adecuadas para consultar toda la información pertinente, se realizó la búsqueda de artículos de investigación, revistas científicas y tesis, lo cual permitió conocer la respuesta a la pregunta problema de la investigación.

5.4 Análisis de estudios recuperados

A partir de lo hallado en cada una de las bases de información, se realizó la revisión detallada de los títulos de los artículos; seleccionando, aquellos que cumplieran con las variables a investigar: “jornada de trabajo”, “riesgo psicosocial” y “seguridad privada”. Se obtiene como resultado poca recopilación de información, ya que se evidencia escasa investigación en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

5.5 Participantes

Las características a tener en cuenta de cada documento científico a revisar fueron las siguientes: el tema relacionado a la investigación, siendo este, los factores de riesgo psicosociales y la jornada de trabajo y/o jornada laboral, año de publicación, tipo de investigación y resultados obtenidos de las investigaciones.

5.6 Herramientas

A partir de la lectura de cada uno de los artículos seleccionados, de las bases de información utilizadas, las cuales fueron: Scielo, Science Direct, Scopus y Dialnet; y con la aplicación de filtros, donde se seleccionó el idioma, inglés y español; año de publicación, 2014 a 2024; tipo de artículo, se eligieron artículos científicos, artículos de revisión y tesis; para extraer la información de cada artículo, se realizó un resumen analítico especializado (RAE), el cual permite realizar la síntesis del texto sin que su información se modifique y ayuda al lector a tener una mejor comprensión, ya que son redactados en un lenguaje sencillo y específico (Equipo de Gestión de Información Bibliográfica, 2017). En cada RAE realizado se identificaron los siguientes ítems: título, autor, edición, fecha, palabras clave, descripción, fuentes, contenidos, metodología, resultados, conclusiones y autor del RAE. Lo cual permitió extraer el resultado o aporte a este trabajo investigativo.

5.7 Procedimientos

EL desarrollo de esta monografía de alcance (SR), se llevó a cabo por medio de cuatro fases, las cuales fueron: búsqueda de la literatura, selección de artículos, análisis de datos y síntesis de resultados.

5.7.1 Búsqueda de la literatura

Se dio inicio con la búsqueda de la literatura, teniendo como palabras clave, la jornada laboral, factores de riesgo psicosocial y seguridad privada. Una vez conformadas las ecuaciones de búsqueda avanzada, se ingresaron en las bases de información académicas: Scielo, Science Direct, Scopus y Dialnet. [(“jornada trabajo” OR “horario laboral”) AND (“riesgo psicosocial” OR “factores psicosociales”) AND (“seguridad privada” OR “vigilancia”)]. De la cual se obtuvo 3.421 títulos y [(“riesgo psicosocial” OR “emocional” OR “enfermedad”) AND (“vigilantes” OR “seguridad privada”) AND (“extensas jornadas de trabajo” OR “horario laboral”)] y se logró obtener 2.167 títulos.

Tabla 2. Ecuaciones de Búsqueda en las Bases de Información Académicas

Ecuaciones/bases de información académicas	Scielo	Science Direct	Scopus	Dialnet
jornada trabajo OR horario laboral AND riesgo psicosocial OR factores psicosociales AND seguridad privada OR vigilancia	133	3.254	1	33
Riesgo psicosocial OR emocional OR enfermedad AND vigilantes OR seguridad privada AND extensas jornadas de trabajo OR horario laboral	24	2.140	0	3

Nota: cruce de palabras que conforman las ecuaciones de búsqueda

5.7.2 Selección de artículos

En cada una de las bases de información académicas, se observó detalladamente uno a uno los títulos arrojados. Para la selección, se abrieron los artículos que tenían similitud o alguna de las palabras clave. Se realizó lectura a cada resumen de los artículos elegidos siendo estos 25, identificando si cumplían o no con la pregunta problema de la investigación. De los 25 artículos revisados, solo 5 cumplieron con la temática investigada.

5.7.3 Análisis de datos

Por medio de un resumen analítico especializado (RAE), se realizó un análisis cualitativo en el contenido de cada artículo, se extrajo la información que permitió conocer a detalle los resultados de cada una de las investigaciones, siendo estos los aportes que dan respuesta al tema investigado.

Tabla 3. *Resumen Analítico Especializado-Artículo 1*

Título	Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales
Autor	Carlos Alberto Coca Muñoz
fecha	20/09/2024
Edición	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, El Salvador
Palabras claves	Riesgos psicosociales, trabajadores de servicios de seguridad privada, empresas de seguridad privada, Inspección de Trabajo
Descripción	Tesis

Fuentes

Arias, P. (2009). Seguridad Privada en América Latina: El lucro y los dilemas de una regulación deficitaria

(Primera Edición ed.). Santiago, Chile: FLACSO/ CHILE.

Carbadillo Gómez, A. (2009). Seguridad Pública y Privada en El Salvador (<https://www.oas.org/dsp/documentos/Publicaciones/Seg%20Publi-%20El%20Salavador.pdf> ed.). Estados Unidos: Organización de los Estados Americanos.

GOES/FMLN. (1992). Acuerdos de Paz de El Salvador. San Salvador (El Salvador): Gobierno de El Salvador.
 Henríquez Mayora, J. F., López Coreas, M. J., & Cortez Montes, A. I. (2004). Análisis de las innovaciones de la Constitución de 1950 en relación a la Constitución de 1983 y su proyección a la fecha. San Salvador, El Salvador: Universidad Francisco Gavidia.

Hernández Zúñiga, A., Malfavón Ramos, N., & Fernández Luna, G. (2006). Seguridad e Higiene Industrial. México D.F.: Limuga Noriega Editores.

Instituto de Ergonomía MAPFRE, S. (2005). Una nueva evaluación de riesgos psicosociales. MAPFRE SEGURIDAD (98), 29-37.

Melara Minero, L. M. (octubre de 2001). Los servicios de seguridad privada en El Salvador. Revista Estudios Centroamericanos (ECA) (636), 907- 932.

Menjívar, J. A. (1961). Generalidades sobre la seguridad social y su panorama en El Salvador. San Salvador: Universidad de El Salvador. Ministerio de Trabajo, E. y. (2014). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Recuperado el 18 de marzo de 2014, de <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?area=54>
 Montoya Melgar, A. (1998). Derecho del Trabajo (19a. Edición ed.). Madrid: Editorial Tecnos, S.A.

Título	Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales
Fuentes	Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid/Ministerio de Trabajo e Inmigración. Niño Escalante, J. (2004). El “mobbing” y las evaluaciones de riesgos laborales. 95, 9-17. OIT, O. I. (enero de 2014). Acerca de la OIT. Recuperado el 16 de marzo de 2014, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm PACT, P. p.-D. (2010). Justicia laboral y derechos humanos en El Salvador. San Salvador: Talleres Gráficos UCA. Ramírez Cavassa, C. (2007). Seguridad industrial. Un enfoque integral (Tercera edición ed.). México D.F., México: LIMUSA Noriega Editores. Rodríguez Moreno, L. M. (2005). Psicología aplicada. En J. C. Rubio Romero, Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales (págs. 639-652). España: Edición Díaz de Santos. Romero Pareja, A. (2005). Ámbito jurídico de la prevención. En: J. C. Rubio Romero, Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales (págs. 835-856). España: Edición Díaz de Santos. Romero Pareja, A. (2005b). Normativa legal en prevención de riesgos laborales. En J. C. Rubio Romero, Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales (págs. 857-877). España: Edición Díaz de Santos. Salud, M. d. (2014). Ministerio de la Salud. Presidencia de la Nación. Recuperado el 10 de marzo de 2014, de Salud Ocupacional: http://www.msal.gov.ar/index.php/home/saludocupacional Torré, A. (2003). Introducción al Derecho (14a. Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Abeledo-Perrot. UGT. (2001). Guía para la prevención de riesgos laborales. sector seguridad privada. España: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. UGT-Aragón. (2006). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. aragón (España): UGT-ARAGÓN/Gobierno de Aragón-Departamento de Economía, Hacienda y Empleo. UNRILEC. (2011). Control y regulación de las empresas de seguridad privada en América Latina y el Caribe: Un análisis comparativo. Lima, Perú: Naciones Unidas. Valverde Serrano, F. E. (2005). Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. En J. C. Rubio Romero, Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales (págs. 3-17). España: Edición Díaz Santos. Vega Ruiz, M. L. (2010). Administración del Trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la Ley en América Latina. El papel central de la inspección de trabajo. En O. I. Trabajo, Inspección del Trabajo para el Siglo XXI (págs. 23-34). Santiago: Oficina Subregional de la OIT
Contenido	El trabajo de investigación, inicia contextualizando acerca de un foro de concentración económica y social, realizado en el Salvador. Por medio de este se presionaba al gobierno para que fuese revisado el marco legal y para mantener en equilibrio el clima en las relaciones de trabajo. Lo que también produjo la ratificación de 13 convenios de la Organización Internacional del Trabajo y un estimado de 78 reformas aprobadas al código del trabajo. Seguidamente, menciona que en la década de los 90, la violencia y delincuencia aumentó en el salvador, lo que provocó la implementación de los servicios de seguridad privada para contraponer dicha problemática y dar seguridad a la población a sus bienes materiales y la seguridad física de estos.

Titulo	Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales
El marco teórico, se basó en los riesgos psicosociales y en todo lo relacionado a la legislación laboral aplicada, los derechos del trabajador, la constitución y el código del trabajo del salvador. La investigación inició con la búsqueda de literatura de investigaciones previas, como artículos científicos, revistas, manuales y legislación, lo Contenido que les permitió el interés por la problemática identificada y la definición del tema a investigar siendo este: los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de las ESPRI y su relación con los riesgos psicosociales. La muestra que se utilizó en esta investigación, fue de 250 agentes de seguridad privada de 10 empresas, para esclarecer la relación entre los derechos laborales y los riesgos psicosociales.	Contenido Una vez dada las definiciones de los conceptos básicos de trabajo y salud ocupacional, da la descripción sobre que son los riesgos psicosociales según la Organización Internacional del Trabajo, mencionando que son las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias (UGT-Aragón, 2006). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, dice que Aquellos que hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Instituto de Ergonomía MAPFRE, 2005). Para Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León, los riesgos psicosociales Es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes (Moreno & Báez, 2010). Reconociendo que el estrés laboral es el número uno de todos los riesgos psicosociales, el cual está asociado a las características del trabajo, de la tarea, la estructuración de la organización y la comunicación empleador/empleado; en las características del empleo, se encuentran los riesgos a la preservación de la integridad física, la gestión del tiempo de trabajo: trabajos en turnos diurnos y nocturnos y exceso de jornada laboral. Se aplicó entrevista a los agentes para conocer los riesgos psicosociales de las 10 empresas de vigilancia y seguridad privada. De las entrevistas realizadas a los trabajadores, de un total de 250 participantes entrevistados, 210 mencionaron tener estrés, 38 violencia laboral y 2 acoso laboral. Teniendo en cuenta que estos trabajadores de seguridad privada son conscientes que al prestar el servicio de vigilancia su integridad física está es expuesta, aun así, el nivel de estrés no disminuye. Se puede afirmar que esta situación está vinculada con dos riesgos laborales relacionados con la propia actividad de las empresas, el primero la tarea de servicios de vigilancia y el segundo, uso y mantenimiento de arma de fuego. La violencia laboral, de tipo, acoso laboral. Ocupando el segundo lugar de los riesgos psicosociales identificados. 38 trabajadores lo equivalente al 15% de los participantes mencionaron que sus empleadores les gritaba, los insultaban con malas palabras; se evidenció 0% de acoso sexual y agresión física; La mayoría de los agentes, 160 estarían dispuestos a cambiar de trabajo, mencionan que continúan por necesidad; de los 250 solo 2 personas declararon sufrir actos tipo mobbing. Siendo esto, cuando una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos 1 vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, produciendo en las víctimas un daño psicológico y físico que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de su vida laboral (UGT-Aragón, 2006).

Título	Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales
	De los 250 agentes, 147 mencionan que su jornada laboral es de 24 horas; 98 de 12 horas y 5 de 8 horas. Esto crea insatisfacción y desmotivación, lo cual los lleva abandonar su trabajo. De acuerdo a esto, el pago de las horas extraordinarias no pagadas por las empresas, 230 mencionan que no, 14 sí, y 6 no responden; referente a el recargo nocturno, 244 mencionan que no les realizan el pago de estas horas, 0 responden que sí y 6 no responden.
Metodología	Método hipotético-deductivo con enfoque deductivo
Resultados	El riesgo psicosocial más frecuente en las empresas de seguridad privada es el estrés, la jornada laboral de 12 a 24 horas y el no pago de las horas extraordinarias, genera desmotivación e insatisfacción, lo cual los impulsa abandonar su trabajo o estar por necesidad.
Conclusiones	Los servicios de seguridad privada, han adquirido una notable relevancia, ya que se han vuelto evidentes las falencias de la seguridad brindada por el Estado. Ahora bien, eso implica que se cuiden las condiciones de su fuerza de trabajo, quienes al final del día soportan jornadas laborales extenuantes, la amenaza a su integridad física y la vida, la fatiga y el cansancio, la alteración biológica provocada por los ritmos circadianos, entre otros. Por consiguiente, al formular el Programa de Gestión, el tema del análisis de riesgos debe hacerse concienzudamente y no sólo para cumplir con una formalidad legal, y, también, no debe soslayarse la importancia de los programas preventivos de sensibilización de los RP. A los académicos e investigadores se les estimula a ahondar en aspectos. Técnicos de R.P. Serían valiosos los aportes de la psicología laboral, la medicina del trabajo, la seguridad y salud ocupacional y la ergonomía. Es un tema en ciernes, pero se necesita de ímpetu y de creatividad para madurarlo. En el tintero queda el desarrollo de temas como los ritmos circadianos, aplicación de métodos de evaluación de riesgos, análisis estadísticos desarrollados, la ejecución de instrumentos de estudio del mobbing, la violencia laboral y el estrés, por mencionar algunos ejemplos. Los agentes se ven agraviados al no recibir la remuneración correspondiente en cuanto los recargos que la ley ha estipulado para el trabajo de horas extraordinarias, configurándose así, un detonante de estrés y fuente de enfermedades profesionales, lo cual significa que se crea toda una estructura que golpea los cimientos del sistema de prevención de riesgos ocupacionales.
Autor del RAE	Yisel Maribel Londoño Montes
Tomado de Muñoz (2014)	

Tabla 4. Resumen Analítico Especializado-Artículo 2

Título	Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada
Autor	Brunella Ysabel Lizardo Otero
Edición	Facultad de Ingeniería Industrial - UNMSM
Fecha	20/09/2024
Palabras claves	Nivel de estrés laboral, factores laborales, agentes de seguridad.

Título	Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada
Descripción	Artículo de investigación
Fuentes	
Ahumada, L., Uribe, C., Alba, A., y Zea, J. (2011). Relación del estrés laboral con las condiciones de trabajo y las características sociodemográficas de trabajadores en la central de comunicaciones de una empresa 80 Producción y Gestión Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada Ind. data 25(2), 2022 de taxis. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 8(1), 59-76. https://bit.ly/3Hcdm5G	
Bedoya, A., Jiménez, L., y Morales, J. (2017). Relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral en la Unidad de Policía Judicial del Cuerpo Técnico de Investigación de la ciudad de Guadalajara de	
Fuentes	
Buga. (Tesis de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Guadalajara de Buga. https://bit.ly/3G6yhpt	
CERTUS (2021, 25 de junio). ¿Sabías que existen diversos tipos de contratos laborales en el Perú? https://bit.ly/3H0ZiMe	
Comisión Europea. (2000). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La «sal de la vida» o «el beso de la muerte»? Oficina de Publicaciones.	
Condo, A., y Turpo, L. (2019). Factores laborales de la rotación de personal externa en la empresa El Tablón Food Center E.I.R.L. Arequipa, 2018. (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. https://bit.ly/3o3E7lj	
Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3ª ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.	
Chipoco, J., Flores, A., Torres, L., y Varea, U. (2018). Felicidad y Estrés Laboral de los trabajadores en una agencia de Aduanas del Callao. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. https://bit.ly/3KPupwM	
De la Torre, D. (2019). Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. “San Antonio María Claret” de Huancayo, 2018. (Tesis de grado). Universidad Continental, Huancayo. https://bit.ly/3IGU6gR	
Ezquerro, L. (2006). Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución. Barcelona, España: Editorial Atelier. Hummelsheim, D., Hirtenlehner, H., Jackson, J., y Oberwittler, D. (2010). Social Insecurities and Fear of Crime: A Cross-National Study on the Impact of Welfare State Policies on Crime-related Anxieties. European Sociological Review, 27(3), 327-345. https://doi.org/10.1093/esr/jcq010	
Márquez, E., y Flores, L. (2019). Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018. (Tesis de especialidad). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. https://bit.ly/3rUMTTF	
Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo (1ª ed.). https://bit.ly/33NsrMM Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales.	

Título	Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada
Palma, S. (2005). Manual de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan E. I. R. L. Pineda, A. (2019). Nivel de Ansiedad y Estrés Laboral en Trabajadores de Vigilancia Privada asociados a características laborales. (Tesis de grado). Universidad Privada de Tacna, Tacna. https://bit.ly/3r5R3ZN Quiñones, C., y Rodríguez, S. (2015). La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. Revista latinoamericana de derecho social, (21), 179- 201. https://bit.ly/3H7Jrvk Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (13ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación. Serrano, A. (2004). El entorno físico del trabajo. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, (4), 16-21. https://bit.ly/3s0zEBc	
Contenido	
La investigación se realizó en una empresa de seguridad privada, en Lima, Perú. La autora de esta investigación quiso conocer el nivel de estrés asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. Tiempo después del confinamiento por la pandemia del SARS-CoV-2, los agentes de seguridad y los supervisores realizaban sus labores de entrada y salida al personal en los establecimientos donde prestaban el servicio de vigilancia, con las indicaciones señalados por el cliente. Se tuvo en cuenta que estos ya estaban expuestos a un riesgo biológico, pero al ver que estos trabajadores realizaban el protocolo para el ingreso, como: el uso permanente de mascarilla; la toma de temperatura corporal; el contacto estrecho; entre otros controles que pueden generar factores estresantes agregados a las funciones.	
La muestra estuvo conformada por 541 trabajadores, entre ellos agentes y supervisores. los datos se recolectaron por medio de una encuesta. Dentro de las variables de estudio se tuvo en cuenta los factores labores, donde las condiciones de tiempo (periodos de descanso, duración de la jornada, entre otras). Se realizó recolección de datos para la identificación de la variable factores laborales, donde se dividió en dos partes, en primer lugar, fue conocer los datos sociodemográficos y en segundo lugar los datos de los factores laborales y para estudiar la variable estrés, se aplicó el instrumento Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. El instrumento está conformado por 25 preguntas divididas en siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, fala de cohesión y respaldo de grupo, todas estas dimensiones fueron medidas en la escala de Likert.	
Dentro de los resultados de la investigación científica se identificó que el 68.4% de los agentes y supervisores de seguridad tienen entre 40 y 59 años. Sumado a esto, la mayor parte de trabajadores son de sexo masculino; se conoció que el 75.6% de estos trabajadores casados o convivientes; en cuanto al grado 61.6% tienen de 1 a 2 hijos. Una vez identificados los datos sociodemográficos, el siguiente paso fue conocer el nivel de estrés, se observó que la mayor parte de los trabajadores, el 63.8% presenta un nivel de estrés bajo, 18.3% presenta un nivel de estrés promedio bajo, 15.5% nivel de estrés promedio alto y 2.4% nivel de estrés alto.	
Dentro de los factores labores se encuentra la jornada de trabajo, se logró conocer que, de los 541 trabajadores, 449 cumplen con un horario de 12 horas, solo 2 trabajadores 10 horas, 69 turnos de 8 horas y otros 21 trabajadores. Así mismo se tuvo en cuenta los siguientes factores: tipo de contrato: contrato mensual, trimestral, semestral, indeterminando. Donde 350 de los trabajadores están contratados a término indefinido; nivel remunerativo: menor a 500, 500 a1000, 1001 a 1500, 1501 a 2000, más de 2000; tipo de rubro donde labora: residencia, industria, almacenes, empresas de servicios; significancia de la tarea: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo; estabilidad laboral: si, no, incierto y percepción de la seguridad y entorno: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.	

Título	Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada
Se observó que los factores de nivel de incentivos; tipo de contrato; nivel remunerativo y estabilidad laboral; se relacionan notablemente con el nivel de estrés laboral. A diferencia de los factores: tipo de actividad; condición laboral; tiempo laborando; rotaciones; frecuencia de supervisiones; horas de trabajo; tipo de rubro donde labora; la tarea y percepción de la seguridad y entorno; no se vinculan notablemente con el nivel de estrés laboral. Es decir, al no tener un nivel de recompensa económica, no contar con un contrato indefinido, contar con nivel remuneración bajo y no tener estabilidad laboral, se vincularía con un nivel severo de estrés laboral. En comparación con otras investigaciones con las características similares, para Pineda (2019) el bajo ingreso económico o nivel remunerativo, estaría relacionado con un alto nivel de estrés psicológico. Además, se ha identificado una tendencia a la severidad del estrés laboral en agentes y supervisores de seguridad cuando el horario de trabajo supera las 8 horas, situación que coincidiría con los hallazgos de Pineda (2019) quien encontró una relación significativa entre el horario de trabajo superior a 8 horas y el estrés fisiológico severo. Sin embargo, Ahumada et al., (2011) observaron que la severidad del estrés laboral no está relacionada con jornadas laborales más extensas.	
Contenido	
Otros datos relevantes encontrados en la investigación, es que los factores laborales no relacionados considerablemente con el estrés laboral, pero que presentaron cierto nivel de severidad de estrés laboral, por el tipo de actividad como el control de acceso y el estar expuesto a personas que podrían haber estado contagiadas de coronavirus, la condición laboral de volantero o retén y los que tiene poco tiempo trabajando en la empresa de seguridad. Así mismo, los trabajadores de seguridad con menor rotación y los supervisados con mayor continuidad, que se sentirían muy controlados, presentaron cierta severidad en el nivel de estrés laboral. En la investigación, también determinaron que existen ciertos factores laborales que deberían ser atendidos de manera prioritaria, pues estarían provocando riesgos psicosociales en los agentes y supervisores de seguridad. Estos resultados crean la necesidad de plantear ciertas estrategias apropiadas para la prevención, ya que esta condición estaría afectando la salud mental de los trabajadores y, como resultado el desempeño laboral y la productividad.	
Metodología	No experimental, correlacional y de corte transversal con enfoque cuantitativo
Resultados	Se encontró que los factores: nivel de incentivos, tipo de contrato, baja remuneración, inestabilidad laboral, tener un contrato de un periodo corto o temporal, genera como riesgo el Estrés laboral en nivel alto o muy alto en los agentes y supervisores de seguridad
Conclusiones	
Al evaluar el nivel de estrés laboral y los factores laborales, se determinó que tanto el nivel de incentivos, el tipo de contrato el nivel remunerativo y la estabilidad laboral se asocian significativamente con el nivel de estrés laboral encontrado en los participantes del estudio. Se demostró que no existe asociación significativa entre el tipo de actividad y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima. Se demostró que no existe asociación significativa entre la condición laboral y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima se demostró que no existe asociación significativa entre el tiempo laborando y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima Se demostró que no existe asociación significativa entre la rotación y el nivel de estrés ocupacional de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima. Se demostró que no existe asociación significativa entre la frecuencia de supervisión y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima	

Titulo	Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada
Se demostró que existe asociación significativa entre el nivel de incentivos y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima. Esto significa que la severidad del estrés laboral (estrés promedio alto y estrés alto) guardaría relación con la falta de incentivos.	
Se demostró que no existe asociación significativa entre las horas de trabajo y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima. Se demostró que existe asociación significativa entre el tipo de contrato y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima.	
Esto significa que la severidad del estrés laboral (estrés promedio alto y estrés alto) guardaría relación con tener un contrato por un periodo no muy extenso o temporal. Se demostró que existe asociación significativa entre el nivel remunerativo y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima.	
Esto significa que la severidad del estrés laboral (estrés promedio alto y estrés alto) guardaría relación con un nivel remunerativo bajo. Se demostró que no existe asociación significativa entre el tipo de rubro donde labora y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima. Se demostró que no existe asociación significativa entre la significancia de la tarea y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima.	
Conclusiones	
Se demostró que existe asociación significativa entre la estabilidad laboral y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima. Esto significa que la severidad del estrés laboral (estrés promedio alto y estrés alto) guardaría relación con tener una estabilidad laboral incierta o nula. Se demostró que no existe asociación significativa entre la percepción de la seguridad en el entorno y el nivel de estrés laboral de los agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada en Lima.	
Se deben implementar programas para desarrollar las competencias del trabajador, medidas para evitar la sobrecarga mental y física, implementar pausas activas, asignar tareas de acuerdo a la experiencia y conocimiento del trabajador, evitar la labor monótona, elegir horarios compatibles con la vida privada de los trabajadores, mejorar la comunicación entre los superiores, no permitir formas de intimidación, violencia, etc., recibir las ideas de los colaboradores, capacitar para autoidentificar riesgos relacionados con el estrés, entre otros. El reconocimiento de ciertos factores laborales que estarían limitando el desempeño de los agentes y supervisores de seguridad mejoraría el clima laboral, el grado de satisfacción de los trabajadores y evitaría el ausentismo por problemas de salud y, por ende, supondría un beneficio económico para la organización.	
Autor del RAE	Yisel Maribel Londoño Montes

Nota: tomado de Lizardo (2022)

Tabla 5. Resumen Analítico Especializado-Artículo 3

Titulo	Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá
Autor	Salamanca Quiñones, M.S. y Porras Velásquez, N.R.

fecha	25/09/2024
Edición	Fundación Universitaria los Libertadores; Universidad Nacional de Colombia, Fundación Universitaria los Libertadores.
Palabras claves	Psicología de la salud, factores de riesgo psicosociales, trabajo y evaluación
Descripción	Revista de Psicología de la Salud (New Age) Vol 7, nº1, 2019

Fuentes

Andrade Jaramillo, V., y Gómez, I. (2008). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico, 4 (10), 9-25.

Briceño, L (2003). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas. Revista de Ciencias de la Salud, 1 (1), 13-30

Charria, V; Sarsosa, K; y Arenas, F (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación, Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29 (4), 380-391.

Gil Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.

Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud organizacional. Revista Perú Medicina Experimental Salud Pública. 29 (2), 237-41.

fuentes

Hermosa, A., y Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. Revista Facultad Nacional Salud Pública, 33 (2): 252-261.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. (6a. Ed.). México: McGraw-Hill.

Marulanda Castro, I. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Bogotá: Universidad de los Andes

Ministerio de Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Bogotá. Colombia.

Ministerio de la Protección Social. Colombia. (2008). Resolución 2646 del 2008. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Moreno Jiménez, B., y Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración de España. Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 57, 4-19.

Organización Internacional del trabajo, OIT (2010). Programa laboral: Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro lima/documents/publication/wcms_179361.pdf

Pozo Muñoz, C., y Morillejo, E. (2001). Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17() 273-293. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318273002>

Porras Velásquez, N. (2009a). La psicología social: una aproximación desde la perspectiva ideológica. Revista Electrónica de psicología social "Poiésis". (18). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/137>

Porras Velásquez, N. (2011). Lo Ideológico en la Psicología Social y en la Guerra en Colombia. *Revista de Psicología GEPU*, 2 (2), 138-157. Recuperado de <http://www.catedralibremartinbaro.org/pdfs/RevistadePsicologiaGEPU2MonograficoPsicologiaSocial.pdf#page=138>

Porras Velásquez, N. (2012). La realidad organizacional: desde la perspectiva psicosocial. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5 (1), 7-18. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905130>

Porras Velásquez, N. (2012a). Gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (23). Recuperado de <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330>

Porras Velásquez, N. (2013) ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (25). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.646>

Porras Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8 (2), 98-117. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4630497>

Fuentes

Porras Velásquez, N. (2014). El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (27). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1223>

Porras Velásquez, N. (2014a). Aportes de la psicología de la motivación para la comprensión del comportamiento humano en el trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (28). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1399>

Porras Velásquez, N. (2015). La responsabilidad social empresarial e inserción laboral del enfermo mental. En Cogollo S. *Responsabilidad social Perspectivas para la acción en Colombia* (pp. 88-105). Medellín: FUNLAM.

Porras Velásquez, N. (2015a). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (29). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>

Porras Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 50 (3), 317-330. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/284/28450492002/>

Porras Velásquez, N. (2016a). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En J. Báez y Cols. *Salud mental y el sistema de producción*. (pp. 61-108). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*. 5 (13), 20-27. Recuperado de <http://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-laperspectiva-psicosocial>

Porras-Velásquez, N. (2017a). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16 (34), 270- 285. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>

Porras Velásquez, N., y Parra D'aleman, L. (2017). Reflections on Work Addiction as a Symptom of Contemporary Social Unrest. *MOJ Addiction Medicine and Therapy*. 4 (1), 217-222. Recuperados de <https://pdfs.semanticscholar.org/e201/7bcaa180acae675f996279d6b1883a4d438.pdf>

Porras Velásquez, N., y Parra D'aleman, L. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. Integración Académica en Psicología, 6 (17), 4-14. Recuperado de <http://integracionacademica.org/attachments/article/197/01%20Adiccion%20al%20trabajo%20-%20NPorras%20LParra.pdf>

Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada... 181 Revista de Psicología de la Salud (New Age) Vol. 7, n°1, 2019 Porras Velásquez, N. (2018). Comunicación y poder en el discurso de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En: C. Fernández y Cols. El problema de lo humano y su lazo social: reflexión y práctica. (pp.53-77). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Salanova, M. (2009). Psicología de la salud ocupacional. Madrid: Síntesis. Uribe, A. F., y Martínez, A.M. (2013). Factores de riesgo intralaboral en una institución de salud nivel III de la ciudad de Santander. Revista Interamericana de psicología ocupacional, 32 (2), 56-68.

Villalobos, G (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia y trabajo, 6(14), 197

Contenido

Esta investigación, inicia dando a conocer que se evidencia estadísticamente que en la actualidad las enfermedades y los accidentes de trabajo son dados por las condiciones del trabajo, afectando a los trabajadores notablemente su salud física y su bienestar psicosocial de la mayor parte de los empleados del mundo actual. Las demandas laborales que afrontan los trabajadores de los diferentes sectores económicos a nivel mundial, nacional y local, crean afectaciones en la calidad de vida laboral. También menciona la importancia de la psicología organizacional, lo cual es primordial para cuidar la salud y proteger el bienestar de los empleados.

La investigación se llevó a cabo en una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Bogotá, la cual deseaba aumentar su posición en el mercado colombiano y en la productividad de los servicios que ofertan. La cual requiere conocer a detalle los factores intralaborales y extralaborales de los guardas de seguridad. Con el fin de crear estrategias de mejora para la calidad de vida de estos empleados. Se tomó como muestra, 485 guardas de seguridad. Inicialmente a trabajadores que realizaban sus actividades de vigilancia en hospitales de Bogotá, se les aplicó el cuestionario de riesgo psicosociales intralaborales y al resto del personal de guardas de seguridad de los diferentes puestos que tiene la empresa. Por medio de un muestreo no probabilístico y la participación voluntaria y el debido consentimiento informado del personal de guardas de seguridad de los diferentes puestos que tiene la empresa. Se eligieron a los trabajadores más cercanos para el análisis, para el criterio de inclusión, fue tener contrato vigente de trabajo, antigüedad en el puesto de trabajo de tres meses en adelante.

El desarrollo del procedimiento fue que, en primer lugar, se planificaron las entrevistas con todos los trabajadores con los respectivos puestos de trabajo. La evaluación se llevó a cabo en el transcurso de un mes, en diferentes días y horarios para dar a conocer los conceptos de factores de riesgo psicosociales y seguidamente se les invitó a participar voluntariamente en la investigación. Se les hizo conocer lo que trataba el consentimiento informado y estos fueron diligenciados de manera individual. se dio inicio con la aplicación del primer instrumento, el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) es utilizada para cargos de auxiliares u operarios y se compone de 97 ítems y su duración es de aproximadamente de 33 minutos. Este instrumento está compuesto por 16 dimensiones de factores intralaborales y 4 dominios, los dominios son: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensa.

En los factores de riesgo psicosociales intralaborales, está la jornada de trabajo y hace parte del primer dominio que es demanda de trabajo, esta se relaciona con las exigencias que el trabajo tiene para el empleado, puede ser de diferentes formas, ya sea cognitivo, físicas, de responsabilidad o jornadas de trabajo, además este se subdivide en 6 dimensiones que son: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, e influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral y los factores de riesgo psicosociales extra laborales recopila información subjetiva del trabajador, se compone de 31 ítems y tiene una duración promedio de 10 minutos. Contempla siete dimensiones que aplican a cualquier cargo ya sea de jefatura u operario, las cuales son: Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares,

comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Los resultados obtenidos de la investigación muestran de manera general que el nivel de riesgo de los factores psicosociales de orden intralaborales es alto, da a conocer que existen respuestas de estrés laboral alto, esto dependiendo del factor, dimensión y puesto de trabajo que cada guarda lleva a cabo en su jornada de trabajo, la investigación dio a conocer que los guardas ubicados en los hospitales de la ciudad de Bogotá son los que tienen un alto riesgo para la salud mental laboral. También se conoció que los factores de riesgo psicosociales intralaborales en orden de mayor a menor riesgo son: demandas emocionales, demandas de la jornada de trabajo y control y autonomía sobre el trabajo. Estos tres factores de riesgo psicosocial representan un nivel muy alto para los guardas. En cuanto a los factores de riesgo extra laborales, muestra que el 72% de los puestos de trabajo evaluados, presentan un nivel de riesgo alto. Estos fueron los identificados: tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Estos representan un nivel un riesgo alto para los guardas de seguridad.

Contenido

Reconociendo que las demandas emocionales en estos guardas es comprender las actitudes y el sentir de otras personas y gestionar sus emociones o sentimientos para no afectar el desempeño laboral. Estas situaciones se convierten en factor de riesgo para la salud cuando el empleado se ve expuesto a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en la ejecución de su labor. Cuando estas situaciones persisten se pueden convertir en algo crónico y pueden desencadenar un síndrome de Burnout que agota los recursos físicos, sociales y psicológicos de los trabajadores expuestos diariamente a esos riesgos laborales.

Como conclusión final, se puede afirmar que los guardas que prestan sus servicios de vigilancia en los diferentes hospitales de Bogotá, son los que están mayormente expuestos a los riesgos psicosociales. Sobre todo en los factores de riesgos psicosociales intralaborales relacionados con los dominios relacionados con las demandas emocionales del trabajo, las demandas de la jornada de trabajo, el control y autonomía sobre el trabajo son los factores de riesgos psicosociales laborales que crean más impacto en la salud mental y el bienestar de este grupo de trabajadores.

Metodología	La metodología empleada fue de tipo descriptiva con una muestra no probabilista, con un diseño de corte transversal y no experimental.
Resultados	Se identificó que uno de los principales factores de riesgo psicosocial son las demandas de la jornada de trabajo y que este, presenta un nivel de riesgo muy alto en los guardas de seguridad, tanto así que puede provocar un impacto negativo la salud mental de los trabajadores. Los resultados de forma general de los factores de riesgo psicosociales intralaborales muestran un nivel alto, lo que da respuesta a síntomas de Estrés laboral
Conclusiones	Se concluye que las demandas emocionales, las demandas de la jornada de trabajo, el control y autonomía sobre el trabajo son los factores de riesgos psicosociales laborales que más impactan en la salud mental y el bienestar de este grupo de trabajadores
Autor del RAE	Yisel Maribel Londoño Montes

Tomado de Salamanca y Porras (2019)

Tabla 6. Resumen Analítico Especializado-Artículo 4

Titulo	Estrés Laboral en Guardias de Seguridad
Autor	Henry Nelson Aguilera Vidal
fecha	27/09/2024
Edición	Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.
Palabras claves	Evaluación, identificación, factores psicosociales, riesgo, prevención
Descripción	Investigación

Fuentes

Cossio, S., Monier, S., & Reyna, E. (2010). Consecuencias del Trabajo Nocturno en las Relaciones Familiares, Laborales, Personales y de Pareja de las Enfermeras. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

Llaneza, F. J. (2009). Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Pamplona: Lex Nova, S.A.

Weinert, A. B. (1985). Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones. Barcelona: Herder.

Contenido

La investigación da inicio mencionando que los trabajadores pueden sufrir de trastornos emocionales por las condiciones laborales, el entorno en el que llevan a cabo sus funciones y pueden presentar irregularidades en su desempeño. Los factores de riesgo psicosociales están preponderadamente en las características propias de la estructura de las organizaciones, estos pueden repercutir negativamente en el bienestar de los trabajadores, asimismo puede dar resultado a la insatisfacción laboral y absentismo. Hay un nivel bajo de reconocimiento de la importancia de la prevención en las empresas. En otros estudios investigativos a nivel nacional e internacional, dan a conocer que en los países desarrollados la tasa de enfermedades psicológicas está en aumento y que estas se derivan de la actividad y en especial los síntomas que se relacionan con el estrés.

Debido al aumento del interés sobre los efectos del riesgo laboral y psicosocial, hay pocos que se han interesado en los trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad. Conociendo que la jornada nocturna impide la ejecución de actividades y la interacción con sus familiares y amigos, debido a que no hay encuentros por los horarios. Esto se hace que afecte su núcleo familiar y su rol como padre y/o madre, al tener poco tiempo es difícil que tengan una vida social.

La investigación se realizó en dos empresas de seguridad privada de Ecuador, la cual estudia y determina los riesgos psicosociales que enfrentan las personas involucradas en la actividad de la seguridad privada. La población seleccionada fue aquella que laboró como guardia de seguridad hasta el mes de febrero del 2018. Se realizó con el principal objetivo de evaluar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los trabajadores y producen estrés laboral. A mencionada población se les aplicó el instrumento COPSOQ-ISTAS 21, diseñado para identificar y medir la exposición a seis factores de riesgo para la salud, de naturaleza psicosocial, en el trabajo: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y capital social.

Reconociendo que los riesgos pueden ocasionar fallas en el desempeño debido al estrés, escasa preparación o baja autoestima. Estas circunstancias se presentan en las empresas de seguridad privada y traen consigo consecuencias desfavorables en la productividad, incremento en el ausentismo, rotación laboral y los preocupantes efectos en el bienestar de los trabajadores. La investigación busca beneficios a nivel individual, familiar y laboral. Se evaluaron a todos los trabajadores expuestos, el instrumento fue aplicado

Titulo	Estrés Laboral en Guardias de Seguridad
las oficinas de la empresa, el criterio de inclusión, fue los guardias de seguridad que tienen un tiempo de exposición a los factores de riesgos psicosociales, igual o mayor a seis meses, con edades de 18 a 50 años siendo estos de sexo masculino o femenino y con grado de escolaridad igual o mayor a 8 grado de secundaria y como criterio de exclusión fueron los guardias que tenían un tiempo de exposición menos a los 6 meses y con edad inferior a 18 y mayor de 50 años y con grado de escolaridad de 8 grado.	
En los resultados de la evaluación psicosocial aplicada a la empresa número 1, permite identificar que el ritmo de trabajo es el más desfavorable para la salud, puntuando con un 89,1% las otras dimensiones se encuentran por debajo del 50%. En la empresa número 2, muestra que el ritmo de trabajo es el más desfavorable para la salud representado en un 76,7%; como también la previsibilidad, que muestra el 60,5%; la exigencia de esconder las emociones 55,8%; doble presencia con 51,2%. y la calidad de liderazgo puntea en 51,2%, el resto de dimensiones se encuentran por debajo del 50%	
Contenido	
Teniendo en cuenta los factores identificados, se da el análisis de estos. El ritmo de trabajo, hace referencia a las exigencias psicológicas precisamente aludidas a la intensidad del trabajo, lo cual está relacionado con la cantidad y el tiempo, sumado a esto las exigencias cuantitativas que por lo general comparten el mismo origen, sin embargo, se debe tener en consideración que el ritmo puede variar así se tenga la misma cantidad de trabajo o en diferentes circunstancias.	
La previsibilidad, hace referencia a poder disponer la información apropiada y a tiempo para lograr ejecutar de forma acertada el trabajo y para tener la adaptabilidad necesaria si se presentan futuros cambios, modificaciones, tecnología a la vanguardia, tareas o procesos semejantes. La insuficiencia, está relacionada con la falta de información y comunicación lo cual recae en la escasa información suministrada el acompañamiento y el apoyo a los cambios.	
La exigencia de esconder las emociones, alude a mantener un estado emocional neutral, que este al borde del comportamiento de los clientes o usuarios, especialmente en los sitios de trabajo que se llevan a cabo tareas de sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección, como también existe que estos comportamientos se pueden presentar con superiores, compañeros u otras personas extrañas a la empresa. Esta es propia de la tarea y no pueden ser excluidas cuando las funciones del cargo son el servicio al cliente, una manera de prevenir es disminuir el tiempo de exposición.	
La doble presencia, se refiere de las demandas de las tareas simultáneamente de las áreas laboral y familiar, son altas cuando lo familiar hace interferencia en lo laboral. En el área laboral hace alusión a las demandas cuantitativas, el orden, la duración, la extensión o modificación de la jornada laboral. también el grado de autonomía, al no coincidir por los horarios laborales para poder estar con su familia o su vida social. Y la Calidad de liderazgo, se refiere a la gestión que hay en el recurso humano al ejercer mandato inmediato y esta se relaciona con la dimensión de apoyo social de los jefes	
Metodología	Estudio cuantitativo
Resultados	El factor de riesgo psicosocial identificado más desfavorable para la salud de los trabajadores, es el ritmo de trabajo y hace referencia a la exigencia psicológica relacionada a la intensidad del trabajo y va asociada con la cantidad y el tiempo, lo que produce Estrés laboral en los trabajadores.
Conclusiones	
El presente trabajo de investigación fue realizado en dos empresas de guardias de seguridad, y con el uso del software CoPsoQ-istas 21(versión 2), permitió determinar los principales riesgos psicosociales que predominan en la actividad laboral de los guardias operativos en cada uno de los puestos de trabajo.	
En el informe generado por el software CoPsoQ-istas 21(versión 2) se encontraron las exposiciones más desfavorables para la salud con un nivel superior al 50%, y son siguientes dimensiones: ritmo de trabajo con un valor de 89.1% y 76.7%; previsibilidad con 60.5%; exigencias de esconder emociones 55.8%; doble	

Titulo	Estrés Laboral en Guardias de Seguridad
presencia 51.2%; y calidad de liderazgo también con un valor de 51.2%; con los resultados obtenidos se puede concluir que se debe intervenir inmediatamente para corregir los riesgos emergentes. Se comprobó que las dimensiones restantes evaluadas mostraron un nivel inferior al 50% lo cual se ubica en un nivel intermedio y un nivel más favorable para la salud, no obstante, no se pueden dejar pasar por alto estos niveles, aunque no sea necesario una actuación inmediata se debe de tomar medidas correctivas y preventivas a largo plazo para evitar efectos negativos de los factores de riesgos psicosociales en el futuro. Se elaboró una propuesta de un plan de prevención de riesgos psicosociales a partir de los resultados obtenidos, en el plan se muestra de forma detallada los protocolos a seguir para mitigar las exposiciones a los factores de riesgos que afectan en gran medida a los guardias de seguridad incluyendo un cronograma de ejecución, donde se detallan los responsables encargados de realizar las actividades.	
Autor del RAE	Yisel Maribel Londoño Montes
Tomado de Aguilera (2019)	

Tabla 7. Resumen Analítico Especializado-Artículo 5

Titulo	Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada
Autor	Lidia Chang-Camacho Juliana Marlene Espinoza-Ortiz Rhonny Marcel Buri-Indaburo
fecha	30/09/2024
Edición	Universidad de Guayaquil, Ecuador
Palabras claves	engagement laboral; riesgos psicosociales; salud; seguridad; UWES
Descripción	Investigación
Fuentes Aguilera Vidal, H. N.; Ramírez Chávez, E.; y Torres Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. <i>Universidad y Sociedad</i>, 11(5), 342-348. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500342&lng=es&tlng=es Ariani, D. W. (2014). Relationship leadership, employee engagement, and organizational citizenship behavior. <i>International Journal of business and social research</i>, 4(8), 74-90. https://doi.org/10.18533/ijbsr.v4i8.589 Caballero, M. M. (2018). <i>Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá</i>. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Unimilitar. https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/20576 Chan, C. M. H.; Wong, J. E.; Wee, L. H.; Jamil, N. A.; Yeap, L. L. L.; Swarna Nantha, Y.; & Siau, C. S. (2020). Psychological and work-related factors predicting work engagement in Malaysian employees. <i>Occupational medicine</i>, 70(6), 400-406. https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa107 Confederación de Empresarios de Málaga. (2013, octubre). <i>Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo</i>. Confederación de empresarios de Málaga. https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf	

Título	Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada
Cortés Franch I.; Artazcoz Lazcano L.; Igartua Somolinos A.; Juanola Pagès E.; Ladona Calvo C.; Llonch García A.; Malé Riba A.; Mariné Torrent A.; y Molinero Ruíz E. (2010). <i>Guía de buena praxis para la vigilancia de la salud mental relacionada con los factores de riesgo psicosocial</i> . Generalitat de Catalunya. https://www.aspb.cat/wp-content/uploads/2017/02/Guia_Riesgo_-psicosocial_breve.pdf	
De Bruin, GP.; Hill, C.; Henn, CM.; y Muller, KP (2013). Dimensionality of the UWES-17: An item response modelling analysis. <i>SA Journal of Industrial Psychology</i> , 39(2), 1-8. https://hdl.handle.net/10520/EJC144504	
Dessler, G. (2016). <i>Fundamentals of human resource management</i> . Pearson. http://digitallib.pps.unj.ac.id/index.php?p=show_detail&id=29868&keywords= Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales [FeSMC-UGT]. (2015). <i>Riesgos Específicos de los Vigilantes de Salud desde la Perspectiva de Género</i> . https://construccionyservicios.ccoo.es/0535a70150979de5abd8501292be2cb2000072.pdf	
Gómez Rabagliati, T.; Cordero Ungghiatti, A.; y Mehech Vargas, C. (2016). <i>Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa</i> . Repositorio de la Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1&isAllowed=y	
Fuentes Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2018). <i>Metodología de la investigación</i> (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana. Herrmann, A., Seubert, C., y Glaser, J. (2020). Consequences of exposure to violence, aggression, and sexual harassment in private security work: a mediation model. <i>Journal of Interpersonal Violence</i> , 37, 1-28. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0886260520984432 Fuentes	
Munar S., Lorenzo L.G (2004). <i>Preventing occupational hazards in the private security sector (manned guarding and surveillance services)</i> . Université Libre de Bruxelles https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/140-private-act.pdf	
Muñoz Rojas, D.; Orellano, N.; & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. <i>Psicogente</i> , 21(40), 532-544. https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090	
Obra, C. D. N. N. (2014). Impact of hazards on the safety and health of women in nontraditional occupations. <i>Science and Technology Journal</i> , 4(1), 47-63. http://research.mmsu.edu.ph/stjournal/vol4_impact_hazards_on_health_of_women.pdf	
Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1984). <i>Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión: Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención</i> . http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf	
Riaño Corredor, L. M.; Arévalo Herrera, E.; y Valderrama Rivera, C. I. (2020). <i>Guía de intervención para disminuir el riesgo psicosocial desde la fuente en las empresas de vigilancia de seguridad privada en la ciudad de Bogotá</i> [Tesis de maestría, Universidad ECCI]. https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/654/Trabajo%20d%20grado.pdf?sequence=2	
Salamanca Quiñones y Porras, N. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. <i>Revista de Psicología de la Salud</i> , 7(1), 152- 181. https://n9.cl/5mdna	

Título	Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada
Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; González-Romá, V.; y Bakker, A. B. (2002). <i>Utrecht work engagement scale-17</i> . Educational and Psychological Measurement. https://scales.arabpsychology.com/s/utrecht-work-engagement-scale-uwes-schaufeli-bakker-2003-2006-2007/	
Superintendencia de Seguridad Social e Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SUSESO/ISTAS21). (2020). <i>Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 - Versiones completa y breve</i> . https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf	
Suginraj, M. (2016). A study on stress management of security guards with special reference to Trivandrum district. <i>International Journal of Research</i> , 4(5SE), 12-17. https://www.academia.edu/download/46439313/03_IJRG16_SE05_03.pdf	
Swamy, P. (2017). <i>Design thinking as a strategy in employee engagement in Irish private security sector</i> [Tesis doctoral, National College of Ireland]. https://norma.ncirl.ie/2813/1/prabhuswamy.pdf	
Truss, C.; Delbridge, R.; Alfes, K.; Shantz, A.; & Soane, E. (Eds.). (2013). <i>Employee engagement in theory and practice</i> . Routledge. https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/en/publications/employee-engagement-in-theory-and-practice(60d46680-21d5-43db-944f-e5714fd30779).html	
Universitat de Barcelona. (2010). <i>Guía de buenas prácticas, métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales. Un balance de utilidades y limitaciones</i> . https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/La-evaluacion-riesgos-psicosociales-2010-UGT-CEC.pdf	
Fuentes	
Vayas, G.; Pico, A.; e Ilaja, B. (2017). Caracterización del comportamiento de los miembros de las unidades especializadas de la Policía Nacional del Ecuador en situaciones de conflicto. <i>Letras de ciencia avanzada</i> , 23 (4), 3016-3020. https://doi.org/10.1166/asl.2017.7639	
Vidal, H. N. (2015). <i>Evaluacion Psicosocial en Guardias de la Empresa de Seguridad Omnisepryel Cia. Ltda. Elaboracion de un Plan de Intervención de Acuerdo a Resultados</i> [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional de la, Universidad del Azuay. http://dspace.uazuay	
Contenido	
Al inicio de la investigación, mencionan la importancia que tienen los factores de riesgo psicosocial en las empresas y el papel tan importante que juega en cada uno de los trabajadores, puesto que, permite el bajo rendimiento en el desarrollo de las actividades laborales y profesionales. Se conoce que los factores de riesgo psicosocial pueden menoscabar en la salud mental, física y social del trabajador. Estos son: acoso laboral, estrés, las extensas jornadas laborales, la violencia laboral, la falta de autonomía en el trabajo, la falta de recursos para la elaboración del trabajo el ambiente físico, mencionados factores afectan la producción y el lucro de una empresa. De manera que identificarlos y realizar prevención es de suma importancia. Se conoce que para el año 2006, hubo más de 450 millones de personas en el mundo que padecieron trastornos mentales. Según Muñoz et al., 2018: el 8% de los trastornos depresivos están asociados a los riesgos laborales.	
El autor de la investigación, menciona que el sector de seguridad privada es uno de los pocos investigados, no obstante, al ser un grupo tan numeroso y por las actividades que realizan están sujetos a los cambios en los puestos de trabajo y el horario laboral, refiere que deberían ser evaluados, ya que al estar en estos lugares de trabajo están expuestos a otros riesgos como agresiones verbales y físicas, sedentarismo, ruido Contenido	
posturas forzadas, turnos rotativos, entre otros. Lo cual conlleva a ocasionar estrés en estos trabajadores. Para esta investigación estuvo conformada por 572 trabajadores, siendo esta la población del área operativa, administrativa y servicios generales, de la empresa de seguridad privada ubicada en la provincia de Manabí durante el período 2021. La muestra fue de	

Titulo	Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada
164 trabajadores y las variables de estudio fueron el engagement laboral y los factores de riesgos psicosociales.	
Las herramientas utilizadas para la recolección de los datos fueron por medio de una encuesta virtual, y para recolectar los datos de la variable dependiente engagement, fue por medio del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale, que traducido al español significa: Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES-17) se utilizó justamente la versión de 17 ítems, la cual mide tres dimensiones: vigor, absorción y dedicación. Los ítems se midieron en una escala Likert del 0 al 4, siendo cero (0) igual a nunca y cuatro (4) Contenido igual a siempre. La variable independiente de riesgos psicosociales, se midió por medio del cuestionario de la Superintendencia de Seguridad Social e Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SUSESO/ISTAS21, 2020), en su versión completa, lo cual evaluó 5 dimensiones exigencias psicológicas en el trabajo; trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo; compensaciones; y doble presencia, para un total de 89 ítems. Dentro de las características sociodemográficas se logró identificar que, la mayor parte de empleados es de sexo masculino con edades de 26 a 35 años, con estado civil soltero, el grado de escolaridad la mayor parte son bachilleres y en la antigüedad del contrato es de más de 2 meses, hasta 2 años; en el área de trabajo mostró que 144 pertenecen al área operativa; la jornada laboral, 149 trabajan más de 40 horas a la semana y el turno de trabajo, 127 tienen turnos rotativos. La colaboración de las mujeres fue poca, debido al sector económico que fue investigado. Los resultados obtenidos del cuestionario UWES, indica que la dimensión con alto riesgo, es apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, del total de trabajadores siendo estos 164, 130 se situaron en riesgo alto, 11 en riesgo medio y 23 en riesgo bajo. Se identificó también riesgo Contenido para las dimensiones: trabajo activo y posibilidades de desarrollo (57.56%) y compensaciones (53.86%), en contraste, la dimensión doble presencia la organización puntuó en nivel de riesgo medio (49,39%). Los datos arrojados del cuestionario SUSESO/ISTAS21, se halló que estadísticamente de las cinco dimensiones psicosociales, dos de estas están relacionadas entre sí, estas fueron exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, las cuales se correlacionan con engagement global, significando esto el compromiso y la motivación que tienen los empleados con su trabajo. En esta investigación se evidencia que el engagement laboral es influido por el vigor y absorción, se encontró que los ítems puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, y, estoy inmerso en mi trabajo puede conllevar efectos negativos para la organización y los trabajadores, en la producción, la utilidad, en la salud mental y la calidad del trabajo. El autor de esta investigación realizó comparaciones con otras investigaciones, donde encontró que al trabajar en horarios rotativos, es decir jornada diurna o nocturna, hay un riesgo, ya que estos trabajadores deben organizar sus funciones con los demás, lo cual genera dificultad a la hora de nivelar sus actividades laborales con las personales, sumado a esto, tener que cumplir jornadas extensas de trabajo y con mencionados turnos, trae un efecto negativo en el tiempo que desea dedicar a su familia, poder descansar o tiempo para divertirse. A manera de conclusión, el autor menciona que el engagement laboral y las dimensiones psicosociales fueron significativas lo cual sugiere que el empresario podría tomar en cuenta los factores mencionados en la investigación para el diseño de estrategias para mejorar el compromiso de sus trabajadores.	
Metodología	enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, de corte transversal
Resultados	Al trabajar durante largos periodos de tiempo, puede originar efectos negativos para la empresa y la población trabajadora en términos de productividad, rentabilidad, bienestar emocional y calidad de trabajo

Titulo	Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada
Conclusiones	El horario laboral prolongado y variable tiene un impacto negativo en el tiempo para pasar con la familia, para tomar descansos y para llevar a cabo actividades de ocio. Los guardias de seguridad de la empresa se encuentran con altos niveles de riesgos 4 de las 5 dimensiones de los riesgos psicosociales que analiza el cuestionario aplicado como son: apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; trabajo activo y posibilidades de desarrollo; compensaciones y exigencias psicológicas, y con un riesgo medio la dimensión doble presencia. Se pudo establecer que existe relación estadísticamente significativa entre el engagement laboral y las dimensiones exigencias psicológicas, y, trabajo activo y desarrollo de habilidades. Es importante que los empleadores identifiquen y aborden los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, proporcionando un apoyo emocional y social adecuado, liderazgo efectivo, compensaciones y exigencias psicológicas razonables, y oportunidades de desarrollo para sus trabajadores.
Autor del RAE	Yisel Maribel Londoño Montes
Tomado de Camacho et ál., (2023)	

5.7.4 Síntesis de resultados

A través de la tabla se evidencian los resultados obtenidos de la búsqueda realizada. Donde se encontraron 5 artículos investigativos, de los cuales se logró la identificación de las consecuencias de la jornada de trabajo en labores de vigilancia, siendo esta un factor de riesgo psicosocial. En primer lugar, se evidencia que el estrés laboral, es el principal riesgo psicosocial en los trabajadores de vigilancia y seguridad privada; en segundo lugar, el impacto negativo en la salud mental y física y, por último, los efectos negativos en el bienestar emocional.

Tabla 8. Síntesis de Resultados

Titulo	Aporte	Factor de Riesgo Psicosocial	Consecuencia
Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales	El riesgo psicosocial más común en las empresas de seguridad privada es el Estrés laboral. los factores de riesgo: jornada de trabajo de 12 a 24 horas y la no remuneración de las horas extraordinarias, crea desmotivación e insatisfacción. lo cual los incita a los trabajadores a abandonar su trabajo o estar en él por necesidad.	Jornada de Trabajo	Estrés laboral
Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada	Se encontró que los factores: nivel de incentivos, tipo de contrato, baja remuneración, inestabilidad laboral, tener un contrato de un periodo corto o temporal, genera como riesgo el Estrés laboral en nivel alto o muy alto en los agentes y supervisores de seguridad	Otros factores diferentes a la jornada laboral	Estrés laboral
Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá	Se identificó que uno de los principales factores de riesgo psicosocial son las demandas de la jornada de trabajo y que este, presenta un nivel de riesgo muy alto en los guardas de seguridad, tanto así que puede provocar un impacto negativo la salud mental de los trabajadores. Los resultados de forma general de los factores de riesgo psicosociales intralaborales muestran un nivel alto, lo que da respuesta a síntomas de Estrés laboral.	Demandas de la jornada de trabajo	Impacto negativo en la salud mental Estrés laboral
Estrés Laboral en Guardias de Seguridad	El factor de riesgo psicosocial identificado más desfavorable para la salud de los trabajadores, es el ritmo de trabajo y hace referencia a la exigencia psicológica relacionada a la intensidad del trabajo y va asociada con la cantidad y el tiempo, lo que produce Estrés laboral en los trabajadores.	Jornada laboral	Estrés laboral
Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada	Al trabajar durante largos periodos de tiempo, puede originar efectos negativos para la empresa y la población trabajadora en términos de productividad, rentabilidad, bienestar emocional y calidad de trabajo El horario laboral prolongado y variable tiene un impacto negativo en el tiempo para pasar con la familia, para tomar descansos y para llevar a cabo actividades de ocio.	Jornada laboral	Efectos negativos en el bienestar emocional

Nota: de la búsqueda realizada, estos son los resultados de cada artículo analizado que dan aporte al trabajo investigativo.

6. Conclusiones

Dentro de la literatura encontrada se evidencia que la enfermedad laboral en los trabajadores de vigilancia y seguridad privada, es el Estrés. Identificado como el resultado del factor de riesgo psicosocial, jornada laboral. Cabe resaltar que en la literatura analizada no se evidencian las características epidemiológicas de la enfermedad laboral y el accidente de trabajo en mencionada población. No obstante, se conoce que estadísticamente, Colombia en el año 2022 ocupó el cuarto lugar a nivel global con más del 57% por estrés laboral, es importante destacar que en muchos países el estrés laboral es valorado como enfermedad laboral (Larepublica, 2024)

En el 2023 se registró que los trabajadores colombianos son quienes más afectados están por el estrés laboral en América Latina, estando en primer lugar con un 56% consecuente por la carga laboral y las jornadas laborales, afectando a hombres como a mujeres en cifras semejantes, presentes en diferentes áreas y ocupaciones laborales. Se estima que los hombres asistan a consulta con un estado más avanzado de problemas de salud mental, esto a causa del desarrollo de la sociedad y las exigencias sociales que tienen como hombres, puesto que se espera que sean autosuficientes y tengan mayor resistencia ante la adversidad. (Infobae, 2023)

El estrés laboral es una preocupación en Colombia, dado que las cifras de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Seguridad desarrollada por el Ministerio de Trabajo, dio a conocer que solo del 20% al 33% consulta al médico. Expertos en el tema refieren que aquellos trabajadores cuando asisten a consulta ya el grado de malestar pasan a ser

enfermedad laboral, lo cual si se fuese consultado a tiempo da más facilidad de controlarlo. (El Colombiano, 2023)

Se concluye, que el Estrés Laboral, el impacto negativo en la salud mental y física, y los efectos negativos en el bienestar emocional, son las consecuencias generadas del factor de riesgo psicosocial (jornada laboral o las demandas de la jornada de trabajo). Es importante reconocer que el estrés puede desencadenar patologías, de acuerdo al grado o a la permanencia de este. El Ministerio de la protección Social, menciona las patologías que se encuentran en la tabla de Enfermedades Profesionales, originadas por el Estrés, debido a “los trabajos por turnos, nocturnos o trabajos con estresantes físicos que deriven efectos a nivel emocional y que originen estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable" (Resolución 2646, 2008)

De los 5 artículos de investigación encontrados y analizados, 4 muestran que existe Estrés Laboral en nivel alto y muy alto. La Guía Técnica Colombiana (GTC 45), menciona la determinación cualitativa, donde alto, hace referencia al nivel de riesgo significativo e implica intervención, y muy alto, necesita intervención inmediata, dentro de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Puesto que los empleadores tienen la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, bajo el acompañamiento, asesoramiento y capacitación de las Aseguradoras de Riesgos Laborales, para el diseño e implementación de los programas de prevención, una vez sea identificado el Riesgo en los niveles anteriormente mencionados (Resolución 2646, 2008)

Dentro de la poca información hallada, se evidencia que es necesario continuar investigando los efectos que ocasionan las extensas jornadas laborales en los trabajadores de vigilancia y seguridad privada, puesto que no se encontró el deterioro o las alteraciones del ritmo

del sueño-vigilia o trastornos del sueño, que podrían tener o tienen estos trabajadores. Cuando se labora por turnos nocturnos o turnos rotativos, se altera el ritmo circadiano y esto genera disminución en las horas de sueño, como también la adaptación del ciclo sueño-vigilia. Los síntomas secundarios a esto son: el insomnio o hipersomnia. El insomnio es el más común de los trastornos del sueño y este se caracteriza por la presencia constante en la dificultad para conciliar o mantener el sueño; la falta de sueño; e insuficiente sueño reparador, aun cuando el ambiente sea propicio para el sueño. (Gállego et ál., 2007)

Se propone como recomendación, que las empresas de vigilancia y seguridad privada, evalúen el riesgo psicosocial e intervengan en estos. Para mitigar el estrés en los trabajadores, se sugiere fomentar actividades físicas y lúdicas; hábitos de vida saludable; capacitación del manejo del estrés; zonas de escucha; apoyo psicosocial; asistencia psicológica en crisis o primeros auxilios psicológicos; promoción de la salud mental y respeto a los días correspondientes al descanso de estos trabajadores. (Resolución 2764, 2022).

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2017). Resolución 3167 de 2017 [Norma]. Superintendencia Financiera de Colombia.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Agudelo, Y. V. (2016). *Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura* 2016. Revista colombiana de salud ocupacional, 6(2), 47-57.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4907/4197
- Aguilera Vidal, H. N., Ramírez Chávez, E., y Torres Torres, R. I. (2019). *Estrés laboral en guardias de seguridad*. Revista universidad y Sociedad, 11(5), 342-348.
<file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/ESP.%20SST/INVESTIGACION/ARTICULOS/2218-3620-rus-11-05-342.pdf%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20GUARDIAS.pdf>
- Alarcón, N. (s.f). *Jornada de Trabajo*. Abces jurídico.
<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/3079/12-Jornada%20de%20Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950, 05 agosto). *Decreto 2663 de 1950*.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Congreso de la República de Colombia. (2018, 12 junio). *Ley 1920 de 2018*. Artículo 7 Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87460>
- Congreso de Colombia. (2021, 15 julio). *Ley 2101 de 2021*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

Congreso de la República de Colombia. (2018, 12 julio). *Ley 1920 de 2018*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87460>

Chamberg-Michilot D, Diaz-Barrera ME, Benites-Zapata VA. *Revisiones de alcance, revisiones paraguas y síntesis enfocada en revisión de mapas: aspectos metodológicos y aplicaciones*.

Rev Perú Med Exp Salud Publica 2021;38(1):136-42. doi: <https://doi.org/10.17843/rpmpesp.2021.381.6501>

Chang-Camacho, L., Espinoza-Ortiz, J. M., y 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.

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072023000300031&script=sci_arttext)

[79072023000300031&script=sci_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072023000300031&script=sci_arttext)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (S.F.). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - sgsst – peligros y riesgos*. [https://www.dane.gov.co/files/induccin-](https://www.dane.gov.co/files/induccin-institucional/modulo3-9.html)

[institucional/modulo3-9.html](https://www.dane.gov.co/files/induccin-institucional/modulo3-9.html)

El Colombiano. (2023). *Colombianos tienen estrés laboral, según un informe de 2023*. El

Colombiano. [https://www.elcolombiano.com/tendencias/colombianos-tienen-estres-](https://www.elcolombiano.com/tendencias/colombianos-tienen-estres-laboral-segun-un-informe-de-2023-ED21990602)
[laboral-segun-un-informe-de-2023-ED21990602](https://www.elcolombiano.com/tendencias/colombianos-tienen-estres-laboral-segun-un-informe-de-2023-ED21990602)

Equipo de Gestión de Información Bibliográfica. (2017, 21 de junio). *Elaboración de Resúmenes Analíticos en Educación -RAE*. Universidad Pedagógica Nacional.

[https://practicalenguasupn.wordpress.com/wp-](https://practicalenguasupn.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/07/elaboracion_de_resumenes_analiticos_en_educacion_rae_.pdf)

[content/uploads/2020/07/elaboracion_de_resumenes_analiticos_en_educacion_rae_.pdf](https://practicalenguasupn.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/07/elaboracion_de_resumenes_analiticos_en_educacion_rae_.pdf)

Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. (2011). *Medicina y Seguridad del trabajo*. Madrid,

España: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III,

Ministerio de Ciencia e Innovación.

<http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=13/09/2012-f003af8ca7>

Gállego Pérez-Larraya, J., Toledo, J. B., Urrestarazu, E., y Iriarte, J. (2007). *Clasificación de los trastornos del sueño*. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* (Vol. 30, pp. 19-36).

Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TRASTORNOS%20DEL%20SUE%C3%91O.pdf>

González Villeda, E. M., & Juárez Ramírez, L. F. (2018). *Consecuencias psicosociales por extensas jornadas de trabajo en agentes de seguridad privada* (Doctoral dissertation, Universidad de San Carlos de Guatemala).

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/10158/1/T13%20%283207%29.pdf>

ICONTEC. (2021). *Guía técnica GTC colombiana 45*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf

Infobae. (2023, April 29). *Estrés laboral: colombianos son quienes más lo padecen en América Latina*. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/>

Larepublica. (2024, diciembre 10). *Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global*. La República. <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464>

Lizardo Otero, B. Y. (2022). *Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada*. *Industrial Data*, 25(2), 71-90.

<https://www.redalyc.org/journal/816/81674244004/81674244004.pdf>

Loayza Torres, G. A., & Troya Heras, L. Y. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2485/3673>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Guía técnica general para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Ministerio del Trabajo.

<https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2008, 17 julio). *Resolución 2646 de 2008*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Trabajo (2014, 19 septiembre). *Código Sustantivo del Trabajo*.

[https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/5_DECRETOS/DECRETOS%201950/Decreto%202663%20de%201950%20\(C%C3%B3digo%20Sustantivo%20del%20Trabajo\).pdf](https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/5_DECRETOS/DECRETOS%201950/Decreto%202663%20de%201950%20(C%C3%B3digo%20Sustantivo%20del%20Trabajo).pdf)

Ministerio del Trabajo. (2022, 18 julio) *Resolución 2764 de 2022*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Muñoz, C. A. C. (2014). *Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales*. Policía y seguridad pública, 1(4), 163-208.

[file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/ESP.%20SST/INVESTIGACION/ARTICULOS/DiaInet-LosDerechosLaboralesDeLosTrabajadoresDeLasEmpresas-4899434%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/ESP.%20SST/INVESTIGACION/ARTICULOS/DiaInet-LosDerechosLaboralesDeLosTrabajadoresDeLasEmpresas-4899434%20(1).pdf)

Norma Internacional ISO 45003. (2021). *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Seguridad y Salud Psicológicas en el Trabajo – Directrices para la gestión de los Riesgos Psicosociales.

<https://cdn.standards.iteh.ai/samples/64283/63a5b75629174170a893da725e6b8f8be/ISO-45003-2021.pdf>.

Presidente de la República de Colombia. (2015, 26 mayo). *Decreto 1072 de 2015*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidente de la República de Colombia. (2014, 05 agosto). *Decreto 1477 de 2014*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Presidente de la República de Colombia. (1994, 11 febrero). *Decreto 356 de 1994*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1341>

93ª Conferencia Internacional del Trabajo Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección. *ginebra: Ilo, informes*. https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_075267/lang--es/index.htm

Quiñones, M., y Porras, N. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, 7(1), 152-181.

[https://www.researchgate.net/profile/Nestor-Raul-Porras-Velasquez-](https://www.researchgate.net/profile/Nestor-Raul-Porras-Velasquez-2/publication/359837091_Niveles_de_riesgo_intra_y_extra_laborales_en_una_empresa_de_seguridad_privada_de_la_ciudad_de_Bogota/links/63d8509964fc860638fca767/Niveles-de-riesgo-intra-y-extra-laborales-en-una-empresa-de-seguridad-privada-de-la-ciudad-de-Bogota.pdf)

[2/publication/359837091_Niveles_de_riesgo_intra_y_extra_laborales_en_una_empresa_de_seguridad_privada_de_la_ciudad_de_Bogota/links/63d8509964fc860638fca767/Niveles-de-riesgo-intra-y-extra-laborales-en-una-empresa-de-seguridad-privada-de-la-ciudad-de-Bogota.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Nestor-Raul-Porras-Velasquez-2/publication/359837091_Niveles_de_riesgo_intra_y_extra_laborales_en_una_empresa_de_seguridad_privada_de_la_ciudad_de_Bogota/links/63d8509964fc860638fca767/Niveles-de-riesgo-intra-y-extra-laborales-en-una-empresa-de-seguridad-privada-de-la-ciudad-de-Bogota.pdf)

Solorio, J. A. L. (2023). Factores protectores de estrés psicosocial de la Policía Municipal De Puerto Vallarta. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, (30), 102-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8336324>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2006). *Resolución 2852 de 2006 por la cual se establecen los requisitos y procedimientos para la capacitación del personal de*

las empresas de vigilancia y seguridad privada. Alcaldía de Bogotá.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=21528#0>

Vázquez, I. R. (2017). Derecho internacional obrero: origen y concepto. *Revista derecha del trabajo*, (19), 173-200. file:///C:/Users/Janus/Downloads/333026-

Texto%20del%20art%C3%ADculo-478079-1-10-20180209.pdf

Velásquez, N. R. P. (2019). Niveles de riesgo intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá. *Revista de Psicología de la Salud*, 7(1), 152-181.

<https://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/875>

Vinueza Ochoa, N. V., Barcos Arias, I. F., y Arreaga Farias, G. K. (2021). The violation of the right to work by the reduction of the working day established in article 20 of the Humanitarian Law. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe3).

<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00019.pdf>