

**La cara oculta de la seguridad privada, un análisis documental de la salud mental en el
sector de vigilancia y seguridad privada**

Betsi Camila Reyes Niño

Asesor

Diana Cecilia Puentes

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ECSAH

Psicología

2026

Agradecimientos

Inicialmente le quiero dar gracias a Dios, por permitirme llegar a cumplir esta meta, que en algún momento fue solo un sueño, con un inicio lleno de temores, pero que me permitió en este viaje por el aprendizaje conocer nuevas cosas, tener nuevas experiencias y nuevos conocimientos, le doy gracias a la persona que me brindó ese apoyo no solo económico, sino el apoyo más valioso y es el apoyo emocional y una motivación inquebrantable, gracias a mi querida mamá Ana Milena Niño porque es la persona que siempre me dice tu si puedes y lo vas a lograr, porque el amor por la psicología y el aprendizaje inicio desde casa, gracias mi reina por apoyarme en este sueño, le doy gracias a mis hijos Ian Nikolas y Mia Kattaleya por ser parte de este sueño, por ser una motivación muy especial, por esa ayuda para aprender juntos, a mi esposo Luis David Ortiz, le doy gracias por ese apoyo emocional y afectivo, por acompañarme en esta etapa para seguir creciendo profesionalmente, le doy gracias a mi hermosa familia, mis hermanos que me han ayudado siempre Natalia, Kevin y Emily, gracias por ser una familia muy presente, unida y por ser un apoyo incondicional.

Le quiero dar un muy sincero agradecimiento a la docente Diana Cecilia Puentes, por el acompañamiento, por sus consejos, su motivación y sobre todo por compartir sus conocimientos conmigo, porque para aprender fue mi mejor guía, gracias profe por compartir sus conocimientos conmigo, docentes como usted son un apoyo inquebrantable al crecimiento personal y profesional y muchas gracias a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD por permitir que los sueños se hagan realidad y que el aprendizaje sea una realidad para todas aquellas personas que no estamos cerca de un lugar de crecimiento profesional, gracias por permitirnos soñar y cumplir metas.

Resumen

Esta revisión sistemática analiza documentos clave para comprender la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, destacando y reconociendo los factores que pueden tener influencia en la salud mental de los mismos y teniendo en cuenta la importancia del rol del psicólogo organizacional y su presencia en el ámbito laboral, desde una perspectiva analítica de documentos relacionados con la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada, reconociendo a la salud mental como un eje fundamental del bienestar laboral, familiar y social. Para comprender la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada es fundamental para reconocer la importancia de las políticas o normativas vigentes en Colombia hasta el año 2025, con el fin de identificar y comprender los alcances y limitaciones que tiene la salud mental en Colombia y su influencia en la psicología organizacional, lo que permite analizar los principales problemas de salud mental que pueden afectar el bienestar de los guardas de seguridad en su lugar de trabajo, determinando factores que se pueden ver involucrado como el desempeño laboral y el síndrome de burnout; Por medio de la revisión de documentos y el estudio de la relación entre salud mental y el desempeño laboral, teniendo en cuenta aspectos como la productividad, la eficiencia, el clima laboral y la calidad en las labores que se realizan, así como examinar los factores, directamente organizacionales que influyen en la salud mental de los trabajadores, para dar a conocer factores importantes que se deben tener en cuenta como el estrés, la ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, abordando el impacto positivo que tiene el sentirse bien y estar mentalmente saludable en el desempeño eficiente de las personas independientemente de su edad, cargo o profesión específico en el sector, teniendo en cuenta que existen guardas de seguridad, operadores de medios tecnológicos, guardas de seguridad como

manejadores caninos, escoltas, entre otros, es importante reconocer que la salud mental no es un estado estático, sino por el contrario es un estado dinámico y multifacético, donde el bienestar integral influye directamente en el ámbito laboral, más allá de la simple satisfacción o adaptación personal, este bienestar incluye experiencias satisfactorias en diversos aspectos de la vida laboral, los desafíos que enfrentan los psicólogos organizacionales para desarrollar estrategias efectivas, dado que las dificultades pueden influir positiva o negativamente en la toma de decisiones, además de los desafíos que se presentan en las empresas para implementar normativas como la ley 2460 de 2025; La salud mental, a pesar de los avances científicos, sociales y tecnológicos, sigue siendo un concepto amplio y poco comprendido para muchas personas, por tal razón, el estudio pone especial énfasis en el bienestar emocional y en las estrategias individuales para afrontar las dificultades, considerando la singularidad de cada persona, el análisis de la influencia de la salud mental en variables laborales como el ausentismo, la rotación de personal y los conflictos, aportando una visión integral para promover ambientes laborales saludables, obteniendo resultados centrados en el bienestar de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada.

Palabras clave: Salud mental, psicología organizacional, políticas o normativas, desempeño laboral, bienestar, clima laboral

Abstract

This systematic review analyzes key documents to understand the mental health and job performance of workers in the private security and surveillance sector. It highlights and acknowledges the factors that can influence their mental health and considers the importance of the organizational psychologist's role and presence in the workplace. From an analytical perspective, it examines documents related to mental health in the private security and surveillance sector, recognizing mental health as a fundamental pillar of well-being at work, in family life, and in society, to understand mental health in the private security and surveillance sector, it is essential to recognize the importance of current policies and regulations in Colombia up to 2025. This will allow us to identify and understand the scope and limitations of mental health in Colombia and its influence on organizational psychology. This, in turn, allows us to analyze the main mental health problems that can affect the well-being of security guards in their workplace, determining factors that may be involved, such as job performance and burnout syndrome, through document review and a study of the relationship between mental health and job performance, considering aspects such as productivity, efficiency, work environment, and the quality of work performed, as well as examining the directly organizational factors that influence workers' mental health, this study aims to highlight important factors such as stress, anxiety, depression, and burnout syndrome among workers in the private security and surveillance sector, it addresses the positive impact of feeling well and being mentally healthy on the efficient performance of individuals regardless of their age, position, or specific profession within the sector, taking into account the diverse roles of security guards, technology operators, canine handlers, bodyguards, and others, it is important to recognize that mental health is not a static state, but rather a dynamic and multifaceted one, where comprehensive well-being directly

influences the workplace. Beyond simple satisfaction or personal adaptation, this well-being includes fulfilling experiences in various aspects of working life. The challenges faced by organizational psychologists in developing effective strategies, given that difficulties can positively or negatively influence decision-making, in addition to the challenges companies face in implementing regulations such as Law 2460 of 2025; Mental health, despite scientific, social, and technological advances, remains a broad and poorly understood concept for many people. For this reason, the study places special emphasis on emotional well-being and individual strategies for coping with difficulties, considering the uniqueness of each person, the analysis of the influence of mental health on work variables such as absenteeism, staff turnover, and conflicts provides a comprehensive perspective for promoting healthy work environments, obtaining results focused on the well-being of workers in the private security and surveillance sector.

Keywords: Mental health, organizational psychology, policies or regulations, job performance, well-being, work environment

Tabla de Contenido

Introducción.....	11
Planteamiento del Problema.....	17
Pregunta de Investigación	19
Justificación.....	20
Objetivos.....	23
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos.....	23
Marco Conceptual y Teórico	24
Factores Psicológicos	28
Aislamiento Social.....	29
Factores Laborales	30
Falta de Oportunidades de Seguimiento de Salud	30
Salud Mental.....	31
La Salud Mental desde una Perspectiva Internacional.....	35
Salud Mental en Colombia	36
Psicología Organizacional y su Relación con la Salud Mental en el Sector de Vigilancia y Seguridad Privada	44
Factores Influyentes en la Salud Mental	46
Vigilancia y Seguridad Privada	48
Riesgos Psicosociales	49
Marco Político	55
Marco Político Colombiano	56

Metodología.....	88
Resultados.....	90
Conclusiones.....	102
Referencias Bibliográficas	103

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Percepción de Inseguridad en Colombia en los Últimos 10 Años</i>	21
Tabla 2 <i>Evolución Normativa de la Salud Mental en Colombia</i>	39
Tabla 3 <i>Cambios y Reconocimientos de la Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia</i>	43
Tabla 4 <i>Prevalencia de Problemas de Salud Mental en Colombia (2022-2025)</i>	46
Tabla 5 <i>Variables Sociodemográficas</i>	47
Tabla 6 <i>Factores Intralaborales</i>	50
Tabla 7 <i>Factores Extralaborales</i>	52
Tabla 8 <i>Marco Político Colombiano, la Evolución de las Leyes de Salud Mental</i>	59
Tabla 9 <i>Relación entre Salud Mental y Desempeño Laboral en el Sector de Vigilancia y Seguridad Privada</i>	91
Tabla 10 <i>Principales Problemas de Salud Mental Identificados</i>	95
Tabla 11 <i>El Síndrome de Burnout como Fenómeno Subyacente</i>	97
Tabla 12 <i>Cambios Significativos en el Marco Legal Colombiano con Respecto a la Salud Mental en el Ámbito Laboral Colombiano</i>	100

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Psicología Positiva</i>	14
Figura 2 <i>Salud Mental</i>	32
Figura 3 <i>Factores Intra y Extra Laborales de los Guardas de Seguridad</i>	52
Figura 4 <i>Principales Componentes del Nuevo Modelo de Salud Mental Colombiano</i>	58
Figura 5 <i>Principales Problemas de Salud Mental que son Consultados en Psicología</i>	83
Figura 6 <i>Prevalencia de Problemas de Salud Mental en Colombia</i>	84
Figura 7 <i>Leyes que Involucran a los Guardas de Seguridad Bajo la Atención Psicológica</i>	86
Figura 8 <i>Bases de Datos Consultadas</i>	89

Introducción

En la actualidad la salud mental es un componente esencial del bienestar general de las personas, no solo en el ámbito personal y en el contexto familiar, sino también en los aspectos sociales y laborales, teniendo en cuenta los datos y la cifras dadas por la Organización Mundial de la Salud, quien destaca que el trabajo es bueno para la salud mental, pero los entornos laborales deficientes o con un ambiente laboral inadecuado, en donde priman factores como la desigualdad, la discriminación, la inseguridad laboral, las sobrecargas de trabajo o el control insuficiente de las labores que se realizan, son un riesgo alto para la salud mental (OMS, 2024).

El bienestar de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, teniendo en cuenta las investigaciones sobre salud mental en las empresas puede ayudar a identificar factores que afectan la salud mental de los trabajadores, así como también influye en la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias y programas para promover la salud mental en el lugar de trabajo (Ruiz et al., 2023).

(Castañeda et al., 2017) Indica que, en el ámbito organizacional, el enfoque biopsicosocial se caracteriza por la percepción de cómo el entorno laboral influye en el bienestar de los colaboradores y viceversa, teniendo en cuenta la salud mental, el bienestar físico, la dinámica social, y la estructura organizacional (pg., 12).

Vale la pena resaltar que desde una perspectiva integral se considera que la interacción entre factores biológicos como lo son la salud de las personas, factores psicológicos como las emociones, los pensamientos y la personalidad y los factores sociales como el entorno laboral influyen en la cultura organizacional en ejemplos básicos como la interacción con los compañeros de trabajo, la forma de realizar las labores y en la toma de decisiones, la (OMS, 2024) destaca que factores importantes como la ineficacia, el alto nivel de fatiga y la negación,

son solo algunos factores relevantes que tienen influencia en la salud mental y a su vez traen consigo afectaciones a nivel organizacional como lo son las inasistencias, las renunciaciones, las incapacidades, que son factores influyentes en la economía organizacional.

La salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada es un tema de creciente interés debido a la naturaleza exigente y al nivel de estrés que esta profesión demanda, teniendo en cuenta que los trabajadores se ven expuestos a situaciones de alto riesgo a nivel físico, pero sobre todo psicológico, (Ruiz et al., 2023, 173). Según un estudio publicado en la revista latinoamericana de psicología, los trabajadores de sectores como el de vigilancia y seguridad privada experimentan altos niveles de estrés laboral, ansiedad y en su mayoría burnout no identificado, ni tratado adecuadamente, lo que puede afectar no solo su desempeño laboral, sino también su calidad de vida y la forma de interactuar o socializar.

Según (Beltrán et al., 2025, 2) Los seres humanos funcionan principalmente bajo la premisa de satisfacer una serie de necesidades categorizadas dependiendo su relevancia y su influencia en el desarrollo de las personas y su influencia en la supervivencia de los mismos, (Maslow, 1992) citado por (Beltrán et al., 2025, 2).

El ser humano naturalmente busca satisfacer diversas necesidades, entre las que se destacan las necesidades fisiológicas y de seguridad, es decir para los individuos es de gran importancia el sentirse bien, seguro y protegido, según (Beltrán et al., 2025, 3) “esta seguridad se debe ver influenciada en la salud, el trabajo y el hogar” (pg, 3).

La importancia de abordar la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada radica en la necesidad de enfatizar en la protección de la salud física y mental de los trabajadores, así como también en el bienestar de estos, teniendo en cuenta la importancia de mejorar la calidad de los servicios de seguridad (Beltrán et al., 2025, 4), además, la salud mental

de los guardas de seguridad privada puede tener un impacto significativo en su vida personal y familiar (Ángel, 2022).

El estrés, representa un gran problema para la salud, lo cual ya es reconocido por entidades como la organización mundial de la salud (OMS) y la organización internacional del trabajo (OIT), las cuales describen que “hasta el 60% de los días de trabajo perdidos son debido a factores como el estrés laboral” (OIT, 2016) citado por (Ruiz et al., 2023).

En este sentido y teniendo en cuenta el punto tres de los objetivos de desarrollo social (ODS), Se busca promover el bienestar de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, raza o profesión, para que gocen de una vida saludable, no obstante, esto no se ha cumplido en su totalidad, debido a las causas que genera el estrés y otros factores que afectan el bienestar de las personas (Ruiz et al., 2023).

El ser humano es un ser sociable por naturaleza y es de gran importancia resaltar que hay factores positivos y negativos que pueden influir en este, teniendo en cuenta lo anterior se puede destacar la psicología positiva tiene una gran influencia en este marco, es decir si se observan las dos caras que pueden representar básicamente a las personas, inicialmente se debe tener en cuenta los aspectos clave de la psicología positiva a nivel intra y extra laboral, teniendo en cuenta que esta es una rama de la psicología que enfatiza principalmente en el estudio científico del bienestar y el funcionamiento óptimo de las personas, resaltando las fortalezas humanas y los factores que influyen en el bienestar emocional de los seres humanos, para tener un acercamiento más claro con relación a ello se destacan en la figura 1 algunos de los aspectos más influyentes en la psicología positiva:

Figura 1

Psicología Positiva

Nota. Teniendo en cuenta que este listado es de tipo descriptivo, se destaca que la psicología tiene como objetivo principal mantener sano al trabajador y en especial, busca que encuentren en su actividad laboral una forma óptima de realización. *Obtenido de.* Diseño propio del autor teniendo en cuenta lo descrito por (Ruiz et al., 2023).

Los principales puntos de partida del bienestar individual y su influencia en la interacción social toman relevancia en el ámbito de vigilancia y seguridad privada y en la salud mental de los trabajadores de este sector, teniendo en cuenta la interacción no sólo entre individuos, sino también la influencia de los factores en general.

(Ruiz et al., 2023) Destaca que es fundamental brindar estrategias para fomentar el trabajo digno y sin riesgos, sin embargo, es una realidad que no se cumple a cabalidad, teniendo en cuenta que los trabajadores se ven expuestos a diferentes contextos, que ponen en peligro su integridad física y mental, por tal razón no se puede hablar de una favorable salud laboral, (Ruiz et al., 2023).

Es importante que las organizaciones le den prioridad a implementar estrategias enfocadas en proteger el bienestar de los colaboradores y que estas promuevan el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, resaltando que el estrés representa una causa mayor que deteriora y pone en riesgo el bienestar de los trabajadores, además de ser considerado como una enfermedad (Trejos-Gil & Llano-Castaño, 2023).

Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada están expuestos a trabajar en diversos entornos y según (Beltrán et al., 2025) señalan que el estrés es originado principalmente por el sentimiento que tienen los guardas de seguridad de ser responsables de la vida humana (pg,2). Pero por su parte (Bautista, 2013) han considerado que el estrés es el resultado de un agotamiento físico y emocional, que se manifiesta por las exigencias actuales del mercado laboral, siendo un fenómeno que afecta a miles de persona y que tiende a manifestarse de diversas formas.

Según Bautista, O.L (2013) Uno de los objetivos de la salud ocupacional es principalmente prevenir y controlar aquellos factores de riesgo presentes en los lugares y guardas

de seguridad privada, ambientes de trabajo, que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, entre los principales factores de riesgo se encuentran los factores biopsicosociales, con una gran influencia en aspectos como el desempeño laboral y además trae consigo repercusiones en el estado de ánimo y en el estado de salud del trabajador y su familia, en estos factores se encuentran aspectos psicológicos como lo son el estrés y en general el agotamiento laboral o burnout, los cuales ocupan un lugar destacado en la lista, (pg. 20).

En el año 2025, son muy limitados los estudios realizados en Colombia en el sector de vigilancia y seguridad privada, a pesar de que las condiciones propias de este trabajo permiten prever la aparición de estrés, depresión y síndrome de burnout.

(Beltrán et al., 2025, 4) Resalta que, en el entorno laboral, los guardas de seguridad se exponen a diversos factores de riesgo, dependiendo del lugar, la actividad que desempeñan y las características propias del puesto, pero según (Beltrán et al., 2025, 4) “tras 34 estudios se evidencia el riesgo de suicidio según el nivel de cualificación de la ocupación” (pg,4).

Se resalta también la importancia del marco político Colombiano, teniendo en cuenta lo descrito por (Becerra-Millán, 2025) en cuanto a la comprensión de la ley 2460 de 2025 y los alcances y limitaciones de la misma, así como también se resaltan las normativas que influyen en la salud mental descritas por (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012) bajo un análisis más actualizado, teniendo en cuenta los decretos, leyes y resoluciones que influyen de forma directa o indirecta en la salud mental, para comprender la influencia de las normas que benefician a los

Planteamiento del Problema

La revisión de documentos relacionados con la salud mental en las organizaciones del sector de vigilancia y seguridad privada, se observa la relación entre los entornos laborales, las condiciones de trabajo, el bienestar emocional y la salud mental en general de los trabajadores, los cuales se encuentran en vulnerabilidad ante afectaciones de salud mental, la cual puede llegar a tener influencia, ya sea positiva en el momento de realizar sus labores o negativa en aspectos como la productividad, el clima laboral, al momento de interactuar o socializar con los demás, en la puntualidad, en las inasistencias al sitio de trabajo, el cambio de empleo y diversas situaciones que se pueden presentar, este análisis se realiza a partir de una revisión bibliográfica que incluye diversos puntos de vista y opiniones con respecto a la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada.(Bravo y Cols, 2021).

Este sector es uno de los más vulnerables al estrés crónico, al síndrome de burnout y a otras patologías, pero también uno de los sectores más invisibles en cuanto a estudios y análisis realizados en Colombia, a pesar de ser una gran fuente de empleo a nivel nacional, para hombres y mujeres, (Bautista, O. L., 2013) Basados en esto es importante tener en cuenta algunos conceptos clave como lo son la salud mental en general, la salud mental desde una perspectiva internacional, la salud mental en Colombia, la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada, el estrés y el síndrome de burnout.

Según (Cenalmor, 2025) en el periódico el tiempo 2025 El síndrome de Burnout cada vez es más común, teniendo en cuenta que este es el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se gestiona adecuadamente, según el psiquiatra Colombiano Carlos Cenalmor, este desgaste puede ser el fruto de la propia auto explotación como el entorno laboral y cultural. “Hemos interiorizado un explotado dentro de nosotros y una gran parte importante de problemas

tiene que ver con que nunca estamos satisfechos con nuestros resultados” explicó el psiquiatra Carlos Cenalmor, las personas con burnout suele creer que vivir de esta manera es lo normal y que no hay otra forma de vida posible, llegando al punto de experimentar estrés incluso en los momentos donde no tienen tareas por realizar, (Cenalmor, 2025) describe que identificar los síntomas del estrés, la ansiedad, la depresión y el burnout es de gran relevancia y el primer paso para combatir la normalización del estrés es visibilizar y divulgar la problemática, además de la importancia de enseñar a identificar los primeros síntomas y la ruta de atención adecuada, (Cenalmor, 2025).

Se destaca también la frase descrita por el psiquiatra (Cenalmor, 2025) “No es normal vivir siempre cansado y vivir siempre deseando un descanso que nunca llega”.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los principales problemas de salud mental que afectan a los guardas de seguridad y cómo influyen estos en el bienestar, las inasistencias, el cambio de empleo y desde las políticas públicas cómo se abordan estas limitaciones?

Justificación

La salud mental en las organizaciones es un tema de suma importancia y de gran preocupación en diversos contextos, actualmente se ha demostrado que los entornos laborales y las condiciones de trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. La salud mental en el ámbito laboral actualmente es un tema muy importante, teniendo en cuenta que según Khan, A. y Solórzano, N. (2023) se estima que una gran cantidad de trabajadores experimentan problemas de salud mental en algún momento de su experiencia laboral, lo cual además de tener influencia en el estado de ánimo y el bienestar de los trabajadores, también afecta el clima laboral y trae consigo un impacto en la productividad y el desempeño laboral, es decir los problemas de salud mental cumplen un papel muy importante en el ámbito laboral y los psicólogos organizacionales tienen un rol muy importante al momento de promover el bienestar y la calidad vida de los colaboradores en las organizaciones y su intervención es de suma importancia para prevenir y abordar los problemas de salud mental en el ámbito profesional, el sector de vigilancia y seguridad privada se caracteriza por ser un sector que opera en un amplio espectro geográfico y abarca múltiples entornos, como lo son industrias, fábricas, obras, instituciones educativas, empresas, hospitales, áreas o conjuntos residenciales, centros comerciales, entre otros, (Ángel, O, 2022).

El sector de vigilancia y seguridad privada abarca responsabilidades específicas encaminadas a prevenir, detener y disuadir las amenazas y factores de riesgo que puedan afectar la integridad de las personas o bienes que tengan a su cargo, pero teniendo en cuenta que no hacen parte de la fuerza pública (Ángel, O, 2022), es decir su deber es cuidar o velar por la seguridad, pero sin realizar operaciones propias de las fuerzas públicas.

Estas responsabilidades tienen un impacto muy subyacente y generan estrés laboral en un 65,3% según un estudio de la universidad del Rosario, en el cual se describe que, al aumentar los índices de inseguridad, la carga laboral de los guardas de seguridad se ha ido incrementando en sus servicios y afecta el entorno personal, social, familiar y laboral (Ángel, O, 2022).

En Colombia la inseguridad ha estado presente en todos los ámbitos de la sociedad, durante más de 50 años y se ha intensificado la necesidad de buscar alternativas para salvaguardarse, adaptando e implementando servicios de seguridad, como una inversión básica pero necesaria, (Ángel, 2022).

Tabla 1

Percepción de Inseguridad en Colombia en los Últimos 10 Años

Ciudad	Percepción de Inseguridad	Variación de Puntos Porcentuales 2021 – 2022	Variación Estadística Significativa
Cali	84.1	15.7	SI
Bogotá DC	83.8	6.0	SI
Cartagena	79.6	7.4	SI
Bucaramanga	79.2	14.6	SI
Villavicencio	72.1	22.9	SI
Pasto	70.5	-1.1	NO
Barranquilla	64.3	22.45	SI
Cúcuta	57.0	-16.5	SI
Ibagué	49.6	12.7	SI
Medellín	49.5	18.4	SI
Montería	34.9	5.6	SI
Pereira	31.8	12.7	SI
Manizales	14.2	0.9	NO

Nota. El nivel de percepción de inseguridad representa el periodo de septiembre a noviembre de 2022. *Obtenido de.* DANE. Encuesta de convivencia y seguridad ciudadana 2022

Colombia cuenta con alrededor de 400.000 guardas de seguridad según la confederación Nacional de vigilancia privada (CONFVIP), pero a pesar de la cantidad de trabajadores de este sector, el porcentaje de empleo que este constituye y la importancia de este sector laboral, existen actualmente una gran cantidad de falencias, entre las que se encuentran la falta de atención a los riesgos psicosociales a los que estos trabajadores están expuestos, es decir, la salud mental es un tema fundamental en todos los sectores laborales y el sector de vigilancia y seguridad privada no es la excepción, entre los aspectos más relevantes se destacan, los factores psicológicos, factores laborales, factores sociales y falta de atención oportuna. (Glen, H, et al, 2019).

Objetivos

Objetivo General

Investigar, analizar y reconocer la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, reconociendo los factores que pueden tener influencia en la salud mental de los mismos.

Objetivos Específicos

Identificar los principales problemas de salud mental que pueden afectar a los guardas de seguridad en su lugar de trabajo, por medio del análisis de documentos y del estudio de la relación entre salud mental y el desempeño laboral, en lo cual se incluye la productividad, la eficiencia y la calidad en las labores que se realizan.

Examinar los factores organizacionales que influyen en la salud mental de los trabajadores, teniendo en cuenta la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y el apoyo social, que influyen en la mejora de la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, teniendo como base la evidencia científica y el análisis documental.

Dar a conocer factores importantes que influyen en el estrés y el síndrome de burnout de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada.

Marco Conceptual y Teórico

La Salud mental a nivel organizacional es un tema que durante los últimos años ha tomado gran relevancia, teniendo en cuenta que estamos en un entorno flexible, en el que día a día se reflejan diferentes retos, los alcances y las limitaciones en general, tras los avances tecnológicos y teniendo en cuenta acontecimientos como la pandemia por el COVID 19 que tuvo su inicio en el año 2020 pero que en el presente aún es recordada con algo de temor no solo a nivel individual sino también a nivel organizacional, ya que esta encaminó a las personas a comprender que la salud mental involucra más que el hecho de estar bien o sentirse bien, (Duque-Molina et al., 2022) Lo que ha permitido una comprensión más consciente y coherente de la salud en general, por tal razón con la realización de esta investigación se tomó como referentes de análisis distintos factores influyentes en el ámbito laboral, entre los que se destacan los conceptos de salud mental, psicología organizacional, los factores laborales que influyen en el bienestar de los colaboradores y la relación entre la salud mental y el ámbito laboral (Duque-Molina et al., 2022).

La salud mental es un componente esencial del bienestar general y no se limita únicamente a la ausencia de trastornos mentales. Según la OMS, 2024 la salud mental es un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad (pg,15).

Actualmente son preocupantes las cifras de personas con trastornos de salud mental en el ámbito laboral, según la (OMS, 2024) más de 1000 millones de personas sufren de problemas de salud mental, siendo los trastornos de ansiedad y depresión los más comunes, a su vez la (OMS, 2024) indica que se estima que se pierden 12 mil millones de días de trabajo anuales debido a la

depresión y la ansiedad, pero también indica que tras la pandemia por COVID 19 se incrementó aproximadamente en un 25% la prevalencia de ansiedad y depresión a nivel mundial (OMS, 2024).

Para comprender de forma explícita la relación entre la salud mental y el sector de vigilancia y seguridad privada es importante reconocer algunos temas como lo son la salud mental, la salud mental a nivel internacional, el sector de vigilancia y seguridad privada.

La psicología organizacional es una subdisciplina de la psicología que estudia el comportamiento del ser humano en contextos laborales, esta área se enfoca básicamente en mejorar el desempeño, la satisfacción y el bienestar de los empleados, así como en optimizar el funcionamiento y la productividad de las organizaciones según (Gómez-Vélez, 2016), la psicología organizacional no solo aborda procesos de selección y evaluación, sino que también considera el impacto del clima laboral, el liderazgo, la cultura institucional y las dinámicas de grupo sobre la salud mental (pg., 133).

Se resalta lo descrito por (Gómez-Vélez, 2016), “en el contexto latinoamericano, especialmente en Colombia, se ha avanzado en su aplicación, aunque aún se presentan desafíos en la integración de esta perspectiva en políticas laborales efectivas, en el contexto empresarial, el concepto de salud mental ha sido una propuesta con un enfoque integral para promover ambientes laborales saludables (pg,134).

Este modelo resalta la necesidad de adoptar estrategias preventivas y de intervención que fortalezcan el bienestar psicológico de los colaboradores, destacando que la salud mental en las organizaciones es un tema multifacético, que a la vez tiende ser un tema complejo, debido a que la salud mental no es algo estático, sino que por el contrario es flexible y arraiga un enfoque integral y multidisciplinario, vale la pena resaltar que existen distintas teorías que influyen en la

investigación sobre la salud mental en organizaciones, entre estas se destacan las descritas por la (OMS, 2019) entre las cuales se resalta la teoría del estrés laboral, en la que se define que el estrés en el lugar de trabajo puede tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, es decir, la salud mental es un factor importante en el desempeño y la productividad laboral, además de definir el modelo de la psicología organizacional, en el cual se resalta que está es una ciencia aplicada que tiene un enfoque directo al estudio del comportamiento humano en las organizaciones y se enfoca básicamente en la comprensión de la forma de interactuar entre las personas (OMS, 2019).

Uno de los conceptos clave que se destacan en la investigación es la salud mental, teniendo en cuenta que según la (OMS, 2019) esta se define principalmente como el bienestar en el cual las personas son conscientes de sus acciones y pueden afrontar los retos que conlleva el día a día, realizando sus responsabilidades de manera efectiva y en el ámbito laboral con un alto índice de productividad, contribuyendo de forma positiva en el entorno social;

Vale la pena resaltar que el Colegio Colombiano de psicólogos, teniendo en cuenta la ley 1616 de 2013, indica que el bienestar mental es fundamental en la salud de forma general e influye de forma individual y social en la vida del ser humano (Ángel, 2022).

Es importante enfatizar en que el trabajo, además de ser una fuente de ingresos, es una actividad que puede contribuir al bienestar psicológico. Sin embargo, también puede representar una amenaza para la salud mental si se desarrolla en condiciones adversas.

Según la (OMS, 2024), el ambiente laboral puede proteger o perjudicar la salud mental dependiendo de factores como la seguridad laboral, las relaciones interpersonales y la sobrecarga de trabajo, teniendo en cuenta que los entornos de trabajo con un clima laboral positivo, que cuente con un liderazgo participativo y con oportunidades de desarrollo profesional contribuyen

al bienestar emocional de los trabajadores, pero por el contrario, ambientes laborales diferenciales o con posibilidades poco flexibles y entornos laborales sedentarios se relacionan con síntomas de estrés, ansiedad y depresión, afectando tanto al individuo como al rendimiento y productividad de la empresa (OMS, 2024).

Factores laborales que influyen en el bienestar de los colaboradores, algunos factores que influyen son los riesgos psicosociales, los cuales son condiciones del entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores, entre estos se incluyen las exigencias emocionales excesivas, la falta de determinación de roles, el conflicto interpersonal, la falta de reconocimiento y el liderazgo autoritario, según (Polo-Vargas et al., 2013) estos factores pueden generar estrés crónico y contribuir a trastornos psicológicos como el síndrome de burnout, el cual se caracteriza por el agotamiento físico y mental, que da como resultado un estrés crónico y por ende un cambio de actitudes que afectan en el ámbito laboral de la persona.

Es importante resaltar que (Gómez-Vélez, 2016) indica que el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo exceden los recursos del trabajador para afrontarlos, este estrés, si es prolongado, puede derivar en factores importantes como el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del rendimiento laboral, debido a que según la (OMS, 2024) si se presenta una exposición continua al estrés sin estrategias adecuadas para afrontarlo, se afecta directamente la salud en general de las personas (OMS, 2024).

Por otra parte teniendo en cuenta lo descrito por (Gianuzzi, 2012) la estabilidad laboral es un factor muy importante en el bienestar tanto físico como psicológico de las personas, teniendo en cuenta que la inseguridad laboral, el miedo al despido o la precariedad de las condiciones contractuales, se pueden relacionar con altos niveles de ansiedad y disminución de la motivación laboral (pg, 50-55), es decir así como influye el clima laboral y el liderazgo también intervienen

otros factores como lo son el cambio de empleo y el trato que se obtiene en el sitio de trabajo, vale la pena resaltar que según la (OMS, 2024) un clima laboral positivo, caracterizado por la confianza, el apoyo mutuo, la comunicación abierta y la justicia organizacional, favorece la satisfacción laboral y reduce el estrés, también beneficia el liderazgo y contribuyen a mejorar el compromiso y el bienestar mental de los colaboradores, de esta manera es importante reconocer la salud mental como una responsabilidad colectiva y esto incluye el diseño de políticas internas orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, la promoción del autocuidado y la capacitación continua de líderes en competencias emocionales (OMS, 2024).

Factores Psicológicos

Según (Cenalmor, 2025) en la actualidad “el problema aparece cuando la persona pretende llenar una vida vacía sólo con el trabajo” el psiquiatra explica que en muchas ocasiones tiende a ser complejo identificar donde nace lo que está fuera de lugar en nosotros mismos y lo que hay dentro de nuestro ser, un claro ejemplo de ello es el poder identificar el síndrome de burnout claramente, considerando que según el psiquiatra (Cenalmor, 2025) “este fruto de causas externas a la persona individual unidas a elementos del entorno, como lo es el entorno laboral o el propio entorno cultural” , (Periódico EL TIEMPO).

También es importante destacar que en la actualidad se normalizo según (Cenalmor, 2025) “el síndrome de la vida ocupada, es decir el síndrome de burnout, se está viendo como una medalla de honor” o como una prueba irrefutable de que se está trabajando con esmero y dedicación completa, pero descrito de otra forma las personas con síndrome de burnout no se plantean que puedan vivir de otra forma diferente, y si empiezan a sentir que de una u otra forma el estrés disminuye, de forma singular comienzan a buscar nuevas tareas, para no llegar a sentirse mal o a presentar sentimientos de culpabilidad. (Periódico EL TIEMPO).

Según (Ángel, 2022) los trabajadores de vigilancia y seguridad privada a menudo se ven expuestos a situaciones de estrés, ansiedad y depresión, entre los principales desencadenantes de riesgos psicosociales se encuentra la exposición a violencia, la responsabilidad de proteger a las personas y los bienes, además de la necesidad de estar alerta en todo momento (Ángel, 2022).

Pero a pesar de ello muchos de los guardas de seguridad no reciben las capacitaciones adecuadas para aprender a identificar los riesgos psicológicos a los que se ven expuestos y en qué momento deben pedir ayuda para no llegar a convertir esos riesgos en afectaciones más precisas como por ejemplo el síndrome de burnout.

(Cerna & Peris, 2015) indica que “uno puede sentirse inseguro, ser pobre, pero a la vez ser feliz”, esta afirmación la realiza (Cerna & Peris, 2015), teniendo en cuenta las encuestas de opinión realizadas sobre Sudamérica, pero para comprender la curiosa afirmación, se deben tener en cuenta diversos factores como la inseguridad ciudadana, los diversos niveles de pobreza y desigualdad, además de las deficientes capacidades estatales de priorizar la expansión de la seguridad.

Aislamiento Social

Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada por lo general trabajan solos o en entornos aislados, lo que puede llevar a sentimientos de soledad y aislamiento social, causando diversas consecuencias negativas para los trabajadores (Ángel, 2022).

(Cerna & Peris, 2015) describe en los estudios sobre riesgos psicosociales en el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia, donde el hallazgo principal se relaciona con la dificultad en las relaciones sociales intralaborales, (Cerna & Peris, 2015) resalta que el modelo de riesgo psicosocial evalúa el dominio de “liderazgo y relaciones sociales en el entorno laboral,

“(Cerna & Peris, 2015), es decir en los puestos de trabajo solitarios, los turnos y la rotación de personal;

(Cerna & Peris, 2015) y otros investigadores de este campo han identificado consistentemente que los factores de riesgo extralaborales son un área crítica, que se relaciona directamente con el aislamiento del entorno personal, familiar y social (Cerna & Peris, 2015).

Factores Laborales

Los guardas de seguridad a menudo tienen turnos de trabajo irregulares, algunas empresas cuentan con turnos de trabajo 2x2x2 es decir dos días trabajan de día 12 horas, 2 días trabajan de noche 12 horas y descansan 2 días, otras empresas manejan turnos 3x3x2 con una dinámica similar, pero con la particularidad de estar disponible a laborar en el día de descanso con la justificación de que deben estar disponibles para colaborarle a la compañía cuando ésta lo necesite, a pesar de que en el código sustantivo del trabajo art 179 indica que el vigilante puede decidir si trabajar o no en su día de descanso (Ángel, 2022).

Según (Ángel, 2022) Es importante tener en cuenta que los guardas de seguridad fuera del trabajo también tienen riesgos a causa de su labor, es decir los vigilantes corren el riesgo de ser agredidos a causa del servicio que prestan, al ser protector y/o cuidadores ya sea de personas, lugares u obras, su función es no permitir que los ladrones o las personas malintencionadas accedan a causar daño, por tal razón son vistos como obstáculos, (Ángel, 2022).

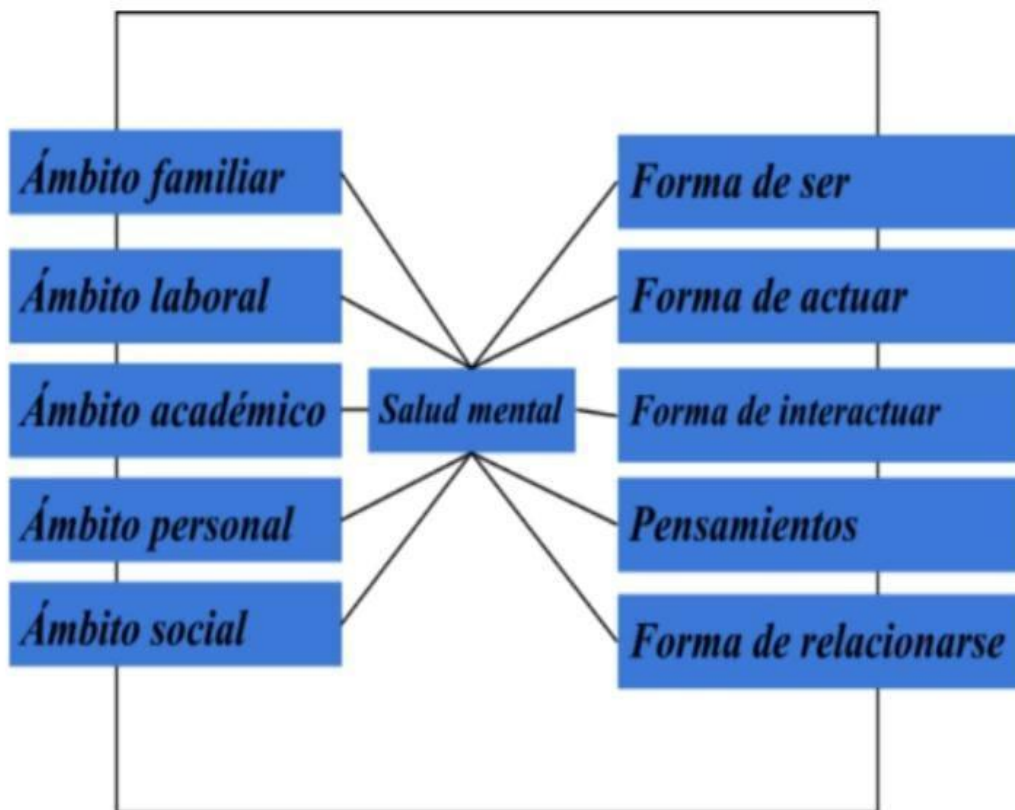
Falta de Oportunidades de Seguimiento de Salud

A menudo los trabajadores de vigilancia y seguridad privada por sus turnos y horarios cuentan con dificultades para acceder a los servicios de salud, física y mental, lo que cuenta como un factor relevante de riesgo de sufrir patologías de diversa índole y a una falta no solo de prevención, sino también de reconocimiento de posibles problemas de salud y a recibir un

tratamiento en el momento adecuado en caso de ser requerido (Ángel, 2022), por tal razón son importantes las investigaciones continuas, que permitan un acercamiento a la realidad actual, resaltando que aunque existen estudios con relación a la salud mental en las organizaciones, a medida que pasa el tiempo, con los avances y cambios tecnológicos, sociales y culturales, la mente humana sigue siendo considerada un mundo desconocido, de esta manera los psicólogos independientemente de su enfoque, deben seguir aprendiendo, formándose y estudiando los cambios que el día a día trae consigo, teniendo en cuenta las implicaciones prácticas que se llevan a cabo ampliando los conocimientos y las ideas para el diseño e implementación de planes, programas y estrategias efectivas para promover la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, reduciendo los factores de riesgo que influyen en el bienestar de los colaboradores (Ángel, 2022)

Salud Mental

Según (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 14) la salud mental es un estado dinámico y complejo que involucra el bienestar emocional, psicológico y social de las personas, esta influye de forma significativa en la forma de ser, pensar, sentir, actuar, incluyendo también la forma de enfrentar las situaciones cotidianas como el estudio, el trabajo, la familia y la sociedad en general con respecto a aspectos importantes de la cotidianidad como lo son la toma de decisiones, la forma de interactuar y relacionarse, (pg. 14).

Figura 2*Salud Mental*

Nota. Dimensiones de salud. *Obtenido de.* Autoría propia del autor teniendo en cuenta lo descrito por (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 14).

Se presentan diversas dimensiones que interactúan con la salud mental en el lado izquierdo del esquema, teniendo en cuenta que estas son las áreas de la vida de un individuo que puede influir ya sea de forma positiva o negativa y que a la vez puede afectar la salud mental de las personas, en el contexto de la vigilancia y seguridad privada, estos ámbitos son de gran importancia, teniendo en cuenta los diferentes ámbitos, es decir:

En el ámbito familiar se destaca no sólo la dinámica familiar, sino también el apoyo y los conflictos intrafamiliares, teniendo en cuenta que la familia es un pilar de suma importancia en el personal de vigilancia y seguridad privada, debido a que ellos cuentan con turnos rotativos, en

los cuales se incluyen los horarios nocturnos, teniendo en cuenta lo descrito por (Ángel, 2022) lo que puede generar tensión y desajustes en la vida familiar.

En el ámbito laboral según (Ángel, 2022) se puede considerar como el foco de los factores desencadenantes de los problemas de salud mental, teniendo en cuenta el estrés laboral a causa del manejo de diversas situaciones de riesgo y tensión, como lo son la carga horaria, los turnos rotativos, el clima laboral y las diferentes condiciones de trabajo, propios de cada puesto, como son el lugar, el equipamiento, la capacitación y la remuneración, (Ángel, 2022).

En el ámbito académico según (Ángel, 2022) si el personal está estudiando o en capacitación continua, el equilibrio con las demandas laborales puede considerarse una fuente de estrés adicional (Ángel, 2022).

Se destaca que en el ámbito personal se hace referencia a la esfera individual, en la cual se incluyen el cuidado propio, los pasatiempos, las metas personales y la gestión del tiempo libre, teniendo en cuenta lo descrito por (Ángel, 2022) la falta de tiempo personal a causa de las exigencias laborales puede deteriorar o tener influencia en la salud mental de los guardas de seguridad (Ángel, 2022).

Para (Ángel, 2022) las interacciones fuera del entorno familiar y laboral en los trabajadores de vigilancia y seguridad privada, suele tener una percepción pública de su rol, la cual puede influir en la salud mental y el bienestar social, (Ángel, 2022).

Por otra parte y teniendo en cuenta lo descrito por (Ángel, 2022) en el lado derecho del esquema se muestran los componentes o las manifestaciones, es decir estos son los aspectos de la persona que están intrínsecamente ligados y que reflejan o constituyen la salud mental en general, es decir, estos factores describen como la salud mental se expresa o se ve afectada en el comportamiento y el pensamiento, en este sentido se tiene en cuenta la forma de ser de los

guardas de seguridad, la personalidad y el temperamento del individuo, la forma de actuar, a base del comportamiento observable, incluyendo la toma de decisiones, la reacción ante el peligro o el estrés y la proactividad, la forma de interactuar como habilidades sociales, la comunicación y el manejo o resolución de conflictos con otras personas, ya sean colegas, compañeros, clientes, público, supervisores o demás, se destacan también los procesos cognitivos como los pensamientos ya sean intrusivo o recurrentes sobre el trabajo o la seguridad personal, el autoestima, la autoeficacia, desde la percepción de su capacidad para manejar su trabajo, la forma de relacionarse, los vínculos afectivos, profesionales, las redes de apoyo, entre otros, (Ángel, 2022).

Teniendo en cuenta que para (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 14) La salud mental no debe relacionarse únicamente con la ausencia o la existencia de trastornos mentales, sino como una condición integral que le permite al individuo desarrollar sus capacidades y afrontar los retos que involucran el día a día, entre estas se encuentra el hecho de realizar su trabajo de forma productiva y contribuir a la comunidad, (pg, 14).

Teniendo en cuenta una perspectiva biopsicosocial, la salud mental es el resultado de una interacción constante entre los factores biológicos, psicológicos y sociales, los cuales moldean la experiencia desde distintas perspectivas.

Teniendo en cuenta lo descrito por (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 14) la salud mental ha tenido una evolución significativa en Colombia, resaltando que desde 1960 se inició a brindar atención a la enfermedad mental, modificando no solo los servicios prestados en los hospitales psiquiátricos del momento, sino también a los hitos históricos que iniciaban a transformar la forma de ver, entender y percibir la salud mental en general, (pg, 14).

La salud mental del personal de vigilancia y seguridad privada no es un fenómeno aislado, pero si es el resultado de la interacción dinámica y constante entre los ámbitos familiar, laboral, personal y social, en donde las manifestaciones internas cumplen un rol significativo en la vida de los guardas de seguridad.

La Salud Mental Desde una Perspectiva Internacional

En la actualidad la salud mental a nivel organizacional se ha convertido en una de las principales preocupaciones en el contexto internacional, teniendo en cuenta todos los aspectos que esta implica, según la (OMS, 2024) aproximadamente un 15% de los adultos que trabajan, sufren o están más propensos a padecer un trastorno mental, y la mayoría de ellos no recibe la atención adecuada, (OMS, 2024) por tal razón actualmente se han llevado a cabo distintos estudios que demuestran que las condiciones de trabajo cumplen un papel significativo en la aparición, la persistencia y la gravedad de problemas de salud mental, como el estrés crónico, la ansiedad y la depresión, en casos muy extremos se puede presentar problemas mayores como lo son el síndrome de burnout, el cual es conocido básicamente como un fenómeno a nivel laboral, este síndrome se caracteriza por la existencia de agotamiento físico, emocional y mental excesivo y conlleva a un estado de estrés crónico a nivel laboral, llevando a cabo actitudes negativas y distantes en ámbitos como el laboral y el social (OMS, 2024).

Aunque las organizaciones internacionales han generado distintas alternativas como guías y recomendaciones para ayudar a proteger la salud mental de los trabajadores, existe una limitante considerable entre la formulación de estas políticas y su implementación real, no solo a nivel social, sino también a nivel económico para las organizaciones, lo que impide la implementación adecuada de planes o programas que beneficien la salud mental en los

trabajadores, que impidan el aumento de síndromes o trastornos a causa de la falta de control de estrés y otros factores (OMS, 2024).

En países desarrollados o de altos ingresos, se han identificado intervenciones eficaces como la mejora del liderazgo y la inclusión de planes o programas de apoyo emocional. Sin embargo, en contextos de bajos y medianos ingresos como es el caso de distintos países latinoamericanos la evidencia tiende a ser más limitada y se enfrenta a retos más relevantes como el desempleo y la informalidad.

Según la (OMS, 2024) diversos estudios realizados en África, Asia y América Latina han demostrado que las condiciones biopsicosociales en el trabajo son uno de los principales factores de riesgo para el bienestar de los trabajadores. Pese a esto muchas organizaciones siguen enfocadas en dirigirse únicamente al tratamiento de síntomas, en lugar de implementar programas o estrategias estructurales que permitan prevenir o abordar las causas del malestar emocional en el entorno laboral. Desde una perspectiva psicológica, la falta de atención a la salud mental no solo impacta de forma negativa a la calidad de vida de los trabajadores, sino que también afecta los niveles de productividad, el clima laboral y la sostenibilidad económica de las organizaciones (pg.15).

Salud Mental en Colombia

En las organizaciones se pueden identificar distintos trastornos pero vale la pena resaltar que estos pueden generar un impacto negativo no solo en las organizaciones, sino también en la calidad de vida laboral y social de los trabajadores, es decir el bienestar físico y mental de las personas, se puede ver afectado desde distintos puntos de vista y a grandes magnitudes pueden llevar a diversas consecuencias, el ser humano por naturaleza es un ser sociable y con emociones flexibles, por tal razón es importante reconocer que el estrés, la ansiedad y la depresión son

trastornos que afectan a los individuos de forma gradual, pero que traen consigo consecuencias graves.

Teniendo en cuenta lo descrito en la ley 2460 de 2025 en Colombia, la ley más reciente sobre salud mental, la cual redefine el marco normativo para fortalecer su prevención, promoción y atención integral, con un enfoque biopsicosocial, comunitario y territorial, la ley busca que la salud mental sea un derecho garantizado para todos, basándose en los principios de atención primaria en salud, esta ley tiene como objetivo principal incluir la implementación de programas de promoción y prevención, la desinstitucionalización progresiva y el desarrollo de una red mixta nacional de salud mental, (Becerra-Millán, 2025).

El Colegio Colombiano de psicólogos (2013) Describe que los psicólogos organizacionales son profesionales que tienen la capacidad de consolidar la psicología no solo de forma teórica sino también metodológica y conceptual en sus prácticas y acciones en el ámbito laboral, con el objetivo de promover el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores de la empresa a la cual le brinda los servicios, promoviendo el alcance de la misión y la visión de la misma y vale la pena resaltar que los psicólogos con enfoque organizacional tienen la capacidad de diseñar, liderar, evaluar e implementar planes y proyectos de gestión humana, enfocándose en los conocimientos científicos para promover el desempeño de los colaboradores y a su vez la satisfacción de los mismos, evitando de esta manera que se presenten trastornos de salud mental, con lo cual favorece a la organización con la mejora en la productividad, el bienestar y el clima laboral, teniendo en cuenta que con la implementación de programas y estrategias psicológicas, también se promueven aspectos como el respeto, la ética, el autoestima, la autonomía y el manejo de emociones.

(Becerra-Millán, 2025) Describe que la salud mental en Colombia ha ido evolucionando con gran fuerza, “en la actualidad, la salud mental en Colombia es un tema de alta prioridad nacional, que ha mostrado una evolución muy importante, especialmente en el ámbito legal y de políticas públicas durante la última década, aunque con un desafío persistente en el acceso y la atención efectiva, la importancia de los cambios que se realizan radica en su paso de ser un asunto marginal, enfocado en hospitales psiquiátricos, a ser un derecho fundamental y un componente esencial de la salud pública, es decir desde que se empezaron a crear leyes, políticas o normativas, hasta la actualidad se ha presentado una serie de cambios que han tenido un gran impacto desde diversos sectores, uno de ellos es el ámbito laboral, ya que a través de normativas que transforman el trato que debe tenerse en cuenta en la salud tanto física como mental de los trabajadores y personas en general, favorecen el bienestar social, Becerra-Millán, L. (2025) describe mediante la siguiente tabla esta evolución política para comprender de forma clara las normativas de mayor relevancia.

Tabla 2*Evolución Normativa de la Salud Mental en Colombia*

Norma	Año	Enfoque	Aportes Significativos	Limitaciones
Ley 100	1993	Biomédico / asistencial	Incorpora la salud mental al plan obligatorio de salud (POS) dentro del sistema general de seguridad social en salud (SGSSS).	Escasa integración interdisciplinar, la salud mental es subordinada a modelos curativos individuales.
Ley 1090	2006	Ético - profesional	Regula el ejercicio de la psicología y posiciona la salud mental como una dimensión clave de la práctica clínica y social del psicólogo.	No establece mecanismos estatales de política pública ni acceso diferencial al servicio de salud mental.
Ley 1438	2011	Atención primaria en salud (APS)	Reconoce la salud mental como parte del enfoque integral de salud, impulsa redes integradas de atención.	Baja operacionalización, servicios siguen centralizados y poco articulados al territorio.

Ley 1616	2013	Enfoque de derechos y salud pública	Declara la salud mental como derecho fundamental, introduce enfoque diferencial, promoción, prevención, participación social y corresponsabilidad del estado.	Avance conceptual sin acompañamiento sistemático en infraestructura, personal ni seguimiento territorial.
Ley 1804	2016	Desarrollo integral (primera infancia)	Incluye la salud mental en la política de infancia, destaca la importancia de los vínculos tempranos y el bienestar emocional	Visión limitada a la niñez, no establece una articulación con el sistema general de salud mental.
Ley 1955	2019	Programático político	Establece directrices generales de implementación de la política nacional de salud mental y redes comunitarias.	Características generales, escasa ejecución y débil articulación con entidades territoriales.
Ley 2120	2021	Prevención y salud pública	Enfocada en factores protectores como la alimentación saludable, relevantes indirectamente	No aborda directamente el acceso ni el tratamiento de trastornos mentales.

			para la salud mental.	
Resolución 2008 2646	Riesgos psicosociales	Regula factores de riesgo psicosocial en el trabajo	Complejidad estadística para asociar riesgos con patologías, la falta de predicción exacta del riesgo sobre la enfermedad.	
Ley 2460	2025	Comunitario, intersectorial y de derechos humanos.	Instaura el sistema nacional de la salud mental, promoviendo a su vez la desinstitucionalización, atención comunitaria, inclusión educativa y laboral, corresponsabilidad entre sectores y enfoque culturalmente pertinente.	Reto en la implementación que requiere cambios estructurales, financiación estable, formación de talento humano y voluntad política sostenida.

Nota. A partir del año 1993 la salud mental ha tenido grandes avances y por ende, cambios significativos, que han sido apoyados por diferentes leyes.

El sector de vigilancia y seguridad privada está experimentando una transformación continua e impulsada por la tecnología, la profesionalización y las nuevas amenazas, estos

cambios relevantes se vienen presentando desde el año 2018 principalmente, donde se ha incorporado el sector de vigilancia y seguridad privada como una profesión de alto riesgo y que puede llegar a presentar una serie de riesgos y factores de afectación, que puede tener consecuencias en el entorno personal, familiar y social de los trabajadores de este sector, (Cerna & Peris, 2015), en la tabla se muestran algunos cambios y reconocimientos importantes que se han presentado en el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.

Tabla 3

Cambios y Reconocimientos de la Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia

Año	Concepto y/o Reconocimiento
2018	Se aprueba la ley 1920, conocida como “Ley del vigilante”, en la cual se introducen nuevas disposiciones para los trabajadores de vigilancia y seguridad privada, permitiendo jornadas de hasta 12 horas al día y 60 horas a la semana, además establece el 26 de noviembre como el día nacional de la vigilancia y seguridad privada, reconociendo la importancia de la labor y el aporte a la sociedad.
2021	Se aprueba la ley 2101, la cual reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas para mediados del 2026, es decir en esta ley se establece que para el 2026 los trabajadores deben cumplir con una jornada laboral de 42 horas semanales.
2023	Se produce un doble incremento en las tarifas de vigilancia y seguridad privada.
2024	La superintendencia de vigilancia y seguridad privada publica las tarifas mínimas para la contratación de servicios de vigilancia y seguridad privada en 2025.

- 2025 Se aprueba la ley 2466, la cual modifica aspectos centrales de la jornada laboral, especialmente en lo relacionado con recargos por trabajo en horarios nocturnos, dominicales y festivos.
- 2025 La tarifa de vigilancia y seguridad privada aumenta un 9,5% para el primer semestre y un 9,29% para el segundo semestre.

Nota. La vigilancia y seguridad privada en Colombia es un sector en constante evolución y desde su inicio a presentado cambios significativos que le han brindado diversos beneficios a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, en estos cambios uno de los que más se destaca es la ley 1920 de 2018, en la cual se reconoce al gremio de vigilancia y seguridad privada como profesionales.

Psicología Organizacional y su Relación con la Salud Mental en el Sector de Vigilancia y Seguridad Privada

Se puede reconocer que la psicología organizacional es una ciencia aplicada con un enfoque integral, esta rama de la psicología hace énfasis en el estudio del comportamiento humano en las empresas y se centra en la comprensión de la forma de interactuar entre las personas, realizando un análisis no sólo de manera individual, sino también de forma grupal dentro de las organizaciones y evalúa a la vez, cómo estas interacciones pueden influir en el bienestar de los trabajadores y la eficiencia de las labores (Ángel, 2022).

La salud mental organizacional se define como el estado de bienestar psicológico, emocional y social de las personas dentro de su entorno laboral, esto infiere al bienestar que permite a los trabajadores enfrentar demandas laborales razonables y a establecer relaciones saludables, desempeñándose eficazmente y a la vez les permite a los colaboradores desarrollarse

profesionalmente, sin reducirlo simplemente a la ausencia de enfermedades (Sierra & Velásquez, 2020).

Teniendo en cuenta el enfoque laboral, que postula que un desequilibrio entre las demandas laborales como lo son la sobrecarga laboral y la presión emocional de recursos como la autonomía, el apoyo social y el reconocimiento, pueden influir en el deterioro de la salud mental, mientras que una adecuada gestión de estos factores fomenta el compromiso, la motivación, el bienestar psicológico y a su vez influye en la productividad laboral y la comprensión social, teniendo en cuenta lo anterior, se puede destacar que los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia, se ven expuestos a múltiples factores de riesgo presentes en los lugares y ambientes de trabajo, que afectan directamente el bienestar psicológico de los mismos, según (Ángel, 2022).

Es importante resaltar las labores que realizan los trabajadores del área de vigilancia y seguridad privada, teniendo en cuenta la labor que desempeña en todos los sitios donde prestan sus servicios, resaltando que en Colombia esta es considerada una profesión de alto riesgo psicosocial y que demanda el trabajo 24 horas del día y 7 días a la semana, además de las responsabilidades propias del cargo y establecidas por la normatividad colombiana, se destaca que los guardas de seguridad son los encargados de prevenir, detener y disuadir las amenazas y los factores de riesgo que pueden llegar a afectar la integridad de las personas o bienes que tienen a su cargo, pero sin llegar a ejercer funciones propias de la fuerza pública, sin embargo el guarda de seguridad tiene que atender de forma adecuada a reclamos y malos tratos de los usuarios y sobre todo a adoptar medidas inmediatas en el caso de que se vea involucrado por acción u omisión en hechos que atenten contra los bienes o las personas a las cuales le está brindando su servicio de vigilancia y seguridad privada (Ángel, 2022).

Según (Ángel, 2022) Las responsabilidades del guarda de seguridad generan estrés laboral en un 65,3% basado en un estudio realizado en la universidad del Rosario, destacando que al incrementar los índices de inseguridad, la carga laboral de los guardas de seguridad ha ido aumentando significativamente y afecta su entorno personal, familiar, social y laboral (Ángel, 2022)

Factores Influyentes en la Salud Mental

La salud mental ha pasado de ser un asunto aislado a ser una preocupación social, teniendo en cuenta lo descrito por (Becerra-Millán, 2025) la salud mental no se trata solo de la obtención de diagnósticos clínicos o tratamientos individuales, sino de entender cómo las condiciones sociales, económicas, culturales y afectivas influyen en el bienestar individual y colectivo, teniendo en cuenta además el número de trastornos emocionales, el aumento en los números de suicidios, la soledad, el agotamiento y la violencia psicosocial son síntomas de una crisis que trasciende el modelo biomédico (Becerra-Millán, 2025)

(Becerra-Millán, 2025) describe que “en Colombia, el 66,3% de las personas han tenido problemas de salud mental y cerca del 20% sufre de depresión o ansiedad y también destaca que a pesar de esto solo el 12% recibe ayuda psicológica, (Latinpyme, 2025) citado por (Becerra-Millán, 2025).

Tabla 4

La Prevalencia de Problemas de Salud Mental en Colombia (2022-2025), (Becerra-Millán, 2025)

Indicador	Porcentaje / Tasa
Personas con antecedentes de problemas de salud mental	66,35%
Depresión	10,2%
Ansiedad	12,2%
Estrés crónico	72%
Personas que reciben atención	12%

Nota. El indicador de la prevalencia de problemas de salud mental en Colombia del 2022 al 2025 los porcentajes de personas con estrés crónico y personas con antecedentes de problemas de salud mental son muy altos en comparación con otros indicadores.

(Bautista, 2013) resalta que las variables sociodemográficas y ocupacionales en el sector de vigilancia y seguridad privada tiene gran influencia, entre estas se destacan los siguientes factores teniendo en cuenta el estudio realizado por (Bautista, 2013) En una empresa de vigilancia y seguridad privada de Cali:

Tabla 5*Variables Sociodemográficas*

Variable	Grupo	N	%
Edad	24 - 30	11	34,4%
	31 - 39	15	46,8%
	40 - 50	6	18,8%
Estado civil	Soltero	9	28,1%
	casado	14	43,8%
	unión libre	9	28,1%
personas a cargo	0 - 2	18	56,2%
	3 - 5	14	43,8%
Antigüedad	1 - 5	21	65,6%
	6 - 10	8	25,0%
	11 - 15	3	9,4%

Nota. (Bautista, 2013) evaluó un total de 32 personas, de una empresa de vigilancia y seguridad privada en la cual dio a conocer que la moda en este estudio es el 46,8% de las personas tienen entre 31 - 39 años, el 43,8% son casados, el 56,2% tienen personas a cargo y el 65,6 % tienen de 1 a 5 años de antigüedad.

Según la (OMS, 2019) hay algunos factores laborales que influyen en la salud mental, entre los cuales se pueden destacar:

- El trabajo favorece al bienestar físico y mental de las personas, pero un clima laboral negativo puede ser perjudicial para la salud en general.

- La existencia de trastornos como el estrés, la ansiedad y la depresión tiene una influencia negativa en las empresas, teniendo en cuenta que estas son la causa de pérdida de gran cantidad de productividad y a su vez de economía organizacional.

- Algunos de los factores que afectan a la salud mental en el entorno laboral son el acoso, la intimidación y la sobrecarga laboral.

Vigilancia y Seguridad Privada

La vigilancia y seguridad privada se concibe como una actividad especializada, regulada y complementaria de la seguridad pública, la cual tiene como propósito la protección preventiva de bienes, personas e información en ámbitos privados, se lleva a cabo principalmente por la presencia humana disuasiva, es decir por vigilantes, escolta, operadores de medios tecnológicos, entre otros, (Glen et al., 2019).

En el sector de vigilancia y seguridad privada se evidencia distintos tipos de riesgos intrínsecos, teniendo en cuenta la exposición constante y sostenida a situación de potencial peligro, conflicto o alto estrés operativo, los cuales abarcan el puesto de trabajo, la soledad o el aislamiento social, los turnos nocturnos prolongados y la responsabilidad de tomar decisiones rápidas ante amenazas (Glen et al., 2019).

También se resalta que el personal de vigilancia y seguridad privada actúa como primera línea de defensa ante amenazas, es decir como el primer respondedor ante emergencias, requiriendo un alto grado de alerta sostenida, que puede llevar a la fatiga constante, estrés e incluso puede llegar a desencadenarse el síndrome de burnout, (Glen et al., 2019).

Riesgos Psicosociales

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), define que los riesgos psicosociales en el trabajo son el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del

comportamiento a ciertos aspectos negativos del entorno laboral, lo que implica las condiciones laborales, la interacción y sus necesidades, que en conjunto tienen la capacidad de causar daño a la salud tanto física como mental y social (OMS, 2024).

El sector de la vigilancia y seguridad privada está expuesto a una alta y constante carga de riesgos psicosociales que afectan directamente la salud física y mental de los guardas de seguridad, y a su vez afectan el desempeño laboral y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

Según (Cogollo-Milanés et al., 2016) estos riesgos psicosociales en el sector de vigilancia y seguridad privada se clasifican generalmente en factores intralaborales y extralaborales, para comprender estos aspectos se tiene en cuenta las tablas 6 y 7.

Tabla 6

Factores Intralaborales (Organización del Trabajo)

Factores	Aspectos Relevantes	Concepto
Altas demandas modelo demanda - control	Demandas cuantitativas	Jornadas laborales extensas de trabajo, entre los que se destacan los turnos de 12 a 24 horas y la falta de descanso adecuado y sobrecarga de tareas.
Baja autonomía, modelo demanda control	Baja autonomía	Rigidez en los procedimientos, escasa participación en la toma de decisiones y baja posibilidad de influir en la organización del propio trabajo.

Exposición al riesgo	Riesgo de agresión	Exposición constante a situaciones de hurto, conflicto, amenaza física o verbal, lo que genera un estado permanente de hipervigilancia y estrés postraumático.
Eventos críticos	Responsabilidad de vidas y/o bienes	La presión de ser responsable de la seguridad de personas o activos de alto valor es una fuente de estrés psicológico severo.
Relaciones sociales en el trabajo	Aislamiento	Diversos puestos de trabajo, como lo son porterías, rondas nocturnas, bodegas, obras o construcciones, son solitarios, lo que limita el apoyo social a compañeros y supervisores.
Interacciones en el trabajo	Conflicto de rol	Dificultades para conciliar las expectativas del cliente, la empresa y las limitaciones legales operativas del guarda de seguridad, generando frustración.

Nota. Estos riesgos están relacionados con la estructura, las condiciones y el contenido de las tareas diarias. Los factores de riesgo incluidos en la tabla corresponden a condiciones propias del

sector de vigilancia y seguridad privada, el cual se caracteriza por altas exigencias operativas, la exposición constante a situaciones potencialmente peligrosas y con una estructura de trabajo constantemente rígida.

Tabla 7

Factores Extralaborales

Factores	Aspectos Relevantes	Conceptos
Conflicto Trabajo-Familia	Horarios y turnos	Los horarios rotativos, nocturnos o prolongados dificultan la interacción en el ámbito personal, social y familiar.
Ingresos	Insuficiencia de ingresos	A menudo la remuneración no es percibida como justa frente al nivel de riesgo y la extensión de la jornada, lo que genera estrés financiero y desmotivación.
Desplazamiento y seguridad	Problemas de desplazamiento y seguridad	La necesidad de movilizarse en horarios inusuales, como lo son las madrugadas o noches, en zonas de riesgo aumenta la percepción de inseguridad personal.

Nota. Estos riesgos se originan fuera del entorno laboral, pero son exacerbados por las condiciones de trabajo y terminan impactando el desempeño laboral.

Según (Salamanca-Quñones & Porras-Velásquez, n.d., 163) es importante reconocer los factores con influencia intra y extra laboral, y para ello en Colombia se puede implementar

instrumentos como el cuestionario de factores de riesgos, esto con el fin de reconocer e identificar los niveles de riesgo que se pueden presentar en el contexto laboral, en el lugar de trabajo y fuera de este contexto (pg. 163).

Figura 3

Factores Intra y Extra Laborales de los Guardas de Seguridad



Nota. La figura presenta los principales factores de riesgo intralaborales y extralaborales que tienen influencia en la salud mental de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, destacando aspectos importantes de los guardas de seguridad como la familia en contraste con las relaciones interpersonales, el trabajo y la economía. *Obtenido de* (Beltrán et al., 2025).

Según (Beltrán et al., 2025) los factores intralaborales incluyen las altas demandas laborales, la autonomía deficiente, la exposición constante al riesgo, la atención a eventos

críticos y las interacciones en el trabajo, estos elementos se relacionan específicamente con las condiciones propias del puesto de trabajo y pueden generar sobrecarga mental, estrés y desgaste emocional;

Por otra parte, se resalta lo descrito por (Beltrán et al., 2025) quien indica que los factores extralaborales como el desplazamiento al puesto de trabajo, la situación económica, las responsabilidades familiares y las relaciones interpersonales fuera del ámbito laboral, actúan como reguladores o moduladores del bienestar psicológico, se destaca que según (Beltrán et al., 2025) estos factores pueden variar la vulnerabilidad del trabajador frente a las exigencias del entorno laboral.

Marco Político

Las leyes del sector añaden un nivel de riesgo que requiere la aplicación estricta de las normas de salud mental, teniendo en cuenta que estas regulan los requisitos para la prestación de servicios, el uso y porte de armas, los requisitos para ejercer esta profesión y todos los alcances y limitaciones de los trabajadores de este sector, estas leyes y normativas crean obligaciones directas para el empleador y establecen un marco de derechos para el profesional de vigilancia y seguridad privada, (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012).

La naturaleza del concepto de salud mental y los enfoques a los que se refiere, influyen en un marco político normativo internacional, nacional y distrital amplio, con referencia a las condiciones de vida: educación, vivienda trabajo, economía, sociedad y medio ambiente, (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012), es importante tener en cuenta no solo las normativas sino todo el marco político que influye de una u otra forma en la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada, por tal razón se describen en la siguiente tabla las leyes, decretos, resoluciones y acuerdos que regulan o influyen en la salud mental en Colombia (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012).

Según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012) En Colombia las normas específicamente del sector de salud mental no son muchas, pero se cuenta con una aproximación a los antecedentes existentes, teniendo en cuenta y resaltando la evolución de sus referentes normativos, lo que permite plantear dos grandes hitos históricos que forjaron cambios significativos a la forma de ver y comprender la salud mental, cuyos límites podrían ubicarse en un extremo hacia la década de los años sesenta del siglo pasado y por otra parte se tiene en cuenta la ley reciente de psicología, separados por la creación del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) mediante la Ley 100 de 1993. Teniendo en cuenta lo anterior, se resalta

que en los dos momentos se generan cambios apreciables, pero es en 1993 cuando se produce una transformación global del modelo de salud, del sistema de salud colombiano y, por ende, de lo relacionado con la salud mental (pg,23).

Marco Político Colombiano

El análisis de las políticas y normativas vigentes de salud mental en el contexto Colombiano, teniendo en cuenta lo descrito por (Becerra-Millán, 2025) la salud mental en Colombia ha cobrado una gran importancia en las políticas públicas, teniendo en cuenta la ley aprobada en junio del 2025, en la cual priman el ámbito de psicología y salud mental, la ley 2460 de 2025 no sólo modifica, complementa y fortalece a la ley 1616 de 2013, sino que también trae consigo una serie de retos y desafíos (pg,1).

La ley 2460 de 2025 reconoce que la salud mental es un derecho fundamental, y también resalta la necesidad de un enfoque amplio, dirigido básicamente al enfoque biopsicosocial en todos los sectores, esta ley tiene como objetivo modificar la ley 1616 de 2013 e indica otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y enfermedades mentales, esta ley indica algunas medidas para la promoción y el cuidado de la salud mental en general, según (Becerra-Millán, 2025) esta ley cuenta con aporte muy significativos, entre los cuales se destacan el hecho de que instauro el sistema nacional de salud mental, promoviendo a la vez la desinstitucionalización, la inclusión educativa, la atención comunitaria y la inclusión laboral, a su vez resaltando la corresponsabilidad entre sectores y enfoque culturalmente pertinente (pg 4).

Pero esta ley también cuenta con tensiones o limitaciones importantes, destacando lo descrito por (Becerra-Millán, 2025) entre las cuales se destacan el reto en la implementación, teniendo en cuenta que esta requiere cambios estructurales, financiación de talento humano y voluntad política (pg,4).

(Becerra-Millán, 2025, 4) indica que la ley 2460 de 2025 en Colombia tiene como objetivo principal transformarla salud mental con un enfoque preventivo y más integral, esta normativa busca garantizar el acceso a la salud mental en todos los contextos, incluyendo contenidos sobre bienestar emocional desde la infancia y ayudar a crear recursos para financiar y mejorar la atención de salud mental en el país (pg., 6).

La ley 2460 de 2025 según (Becerra-Millán, 2025, 8) tiene implicaciones importantes en referencia a la salud mental y en el ámbito de vigilancia y seguridad privada se destacan las condiciones laborales, los riesgo psicosociales, el bienestar de los trabajadores, esta normativa según (Becerra-Millán, 2025) obliga a las instituciones de salud pública y privada, a las instituciones educativas, a participar de su implementación, garantizando la educación emocional, la prevención y la atención en salud mental.

Teniendo en cuenta lo descrito por (Becerra-Millán, 2025, 6) esta normativa además indica que los programas de salud mental deben diseñarse adaptados al territorio y a las personas, considerándose una atención interdisciplinaria con profesionales de psicología, psiquiatría, medicina general, trabajo social, entre otros (pg. 6).

Figura 4

Principales Componentes del Nuevo Modelo de Salud Mental Colombiano



Nota. Este esquema indica las particularidades más relevantes de la normativa o ley 2460 del 2025, la cual proporciona el marco conceptual más reciente de Colombia. *Obtenido de* (Becerra-Millán, 2025).

Teniendo en cuenta lo descrito por (Becerra-Millán, 2025) esta ley establece la hoja de ruta para la atención y promoción de la salud mental en Colombia, el esquema representa los

principales componentes del nuevo modelo de salud mental, entre los cuales se destacan el reconocimiento de la salud mental como eje fundamental de las personas, la aplicación correcta y el reconocimiento de factores biológicos, psicológicos, sociales y territoriales, la participación activa y vinculante y la salud mental en atención primaria, el sistema nacional para SPA, la formación obligatoria con un enfoque comunitario y la intersectorialidad operativa, (Becerra-Millán, 2025), además en esta ley se demuestra que mejorar la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada requiere de la colaboración de las empresas de seguridad bajo políticas internas, el ministerio de trabajo bajo vigilancia de riesgos psicosociales, el ministerio de salud y protección social con el acceso a servicios oportunos y de alta calidad, además de la importancia de gremios y sindicatos, con la promoción de derechos humanos.

Tabla 8

Marco Político Colombiano, la Evolución de las Leyes de Salud Mental.

Leyes, Decretos y Resoluciones	Concepto
Ley 2460 de 2025	Reconoce el derecho a la salud mental y la necesidad de un enfoque biopsicosocial en todos los sectores, incluyendo la integración de contenidos de bienestar emocional desde la infancia en el ámbito educativo y promueve la labor de los psicólogos en la transformación social.
Ley 1616 de 2013	Esta ley es considerada el marco de la política pública de salud mental en Colombia, teniendo en cuenta que esta ley establece criterios para la formulación, implementación y evaluación de esta

	política con un enfoque en los derechos humanos y la etapa vital de las personas.
Ley 2421 de 2024	Esta ley modifica y complementa aspectos importantes de la ley 1448 de 2011 con el fin de reforzar la atención a víctimas de conflicto armado, lo que incluye la reparación integral y la asistencia adecuada.
Ley 1448 de 2011	Esta ley en Colombia es conocida como la ley de víctimas y restitución de tierras, esta ley tiene dicta medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, reconociendo el daño psicológico y emocional que puede llegar a causar el conflicto armado, a pesar de que su enfoque directo no es clínico, esta ley aborda el apoyo psicosocial para las víctimas del conflicto armado.
Ley 1438 de 2011	Gracias a esta ley se reforma el sistema general de seguridad social en salud, esta normativa tiene un gran impacto en la salud mental, teniendo en cuenta que establece las bases para la atención primaria en salud y también exige la atención integral de todos los problemas de salud, incluyendo la salud mental.

Ley 1361 de 2009	Esta ley es conocida como la ley de protección integral a la familia, esta normativa aborda la salud mental de manera fundamental, aunque lo hace reconociendo a la familia como eje fundamental de la sociedad y no como una norma específicamente de salud pública.
Ley 1346 de 2009	Esta ley aprueba esencialmente la convención de derechos de las personas con discapacidad mental y también establece la asamblea general de las naciones unidas el 13 de diciembre de 2006.
Ley 1315 de 2009	Esta normativa establece las condiciones mínimas para dignificar la estancia de adultos mayores en centros de protección e instituciones de atención.
Ley 1306 de 2009	Se dictan distintas normas con el objetivo de promover la protección de las personas con discapacidad mental, también se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.
Ley 1295 de 2009	En esta ley se reglamenta la importancia de la atención integral de niños y niñas de la primera infancia de los sectores más vulnerables, los cuales son categorizados o clasificados como 1, 2 y 3 del Sisbén.

Ley 1276 de 2009	Se modifica la ley 687 del 15 de agosto de 2000 y en esta ley se establecen nuevos criterios importantes para la atención integral del adulto mayor en los centros de vida.
Ley 1251 de 2008	La ley 1251 de 2008 según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 33) tiene como objetivo principal proteger, promover, restablecer y defender los derechos en general de los adultos mayores, teniendo en cuenta que esta normativa orienta y dispone las políticas para que prioricen y tengan en cuenta los planes y programas por parte del estado, la sociedad civil y las familias (pg, 33).
Ley 1122 de 2007	En esta ley se dictan normas importantes en pro de resaltar y reconocer la importancia de la protección y defensa de los derechos de los adultos mayores en general.
Ley 1164 de 2007	Esta ley establece las disposiciones sobre el talento humano en salud, regulando su planeación, formación, vigilancia y control, así como el ejercicio profesional y la ética, esta ley busca asegurar que el personal de salud esté calificado para ofrecer atención de calidad, defendiendo los requisitos para el ejercicio en el área de la salud y

	complementando normativas como la ley 1090 de 2006 para los psicólogos.
Ley 1090 de 2006	Por medio de la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, esta normativa es fundamental en el ámbito de psicología y salud mental, teniendo en cuenta que en la ley 1090 de 2006 se dicta el código deontológico y bioético, el cual rige a todos los psicólogos y dicta otras disposiciones importantes.
Ley 790 de 2002	Esta ley no solo reforma, sino que también complementa parcialmente la ley 100 de 1993, el artículo 33 indica que el plan nacional de salud pública tiene que incluir aquellas acciones que son orientadas a la promoción de la salud mental en general, según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 33) también aborda la importancia de la prevención de la violencia, el maltrato, la drogadicción y el suicidio, así como el tratamiento de los trastornos mentales de mayor prevalencia (pg., 33).
Ley 789 de 2002	Esta ley es considerada la ley del empleo, teniendo en cuenta que esta normativa Colombiana busca apoyar el empleo y ampliar la protección social,

	<p>modificando aspecto del código sustantivo del trabajo, establece cambios significativos en la jornada laboral, el pago de horas extras y recargos nocturnos, así como la regulación del subsidio familiar y la creación del fondo Emprender del SENA.</p>
Ley 745 de 2002	<p>Esta ley establece sanciones, pero también prevé que las personas puedan llegar a ser sometidas a tratamientos de rehabilitación a cargo del estado si el defensor de familia lo considera necesario y se cumple con los requisitos.</p>
Ley 715 de 2001	<p>Trata sobre la organización de los recursos y competencias en materia de educación y salud, principalmente.</p> <p>Establece el sistema general de participaciones (SGP), un mecanismo para transferir recursos de la nación a las entidades territoriales para financiar los servicios básicos además define la distribución de responsabilidades entre el gobierno nacional, los departamentos y municipios para la prestación de servicios.</p>
Ley 575 de 2000	<p>Por medio de la cual se ordena la fusión del ministerio de salud y el ministerio de trabajo y</p>

	seguridad social, además se crea el ministerio de la protección social.
Ley 383 de 1977	Por medio de esta ley se define el sistema de protección social
Ley 361 de 1997	Se establecen las sanciones sobre el consumo de sustancias psicoactivas (SPA), aún para dosis personales, cuando el consumo se realiza en sitios públicos o en presencia de menores.
Ley 387 de 1997	Por medio de esta ley se dictaron diversas normas importantes para el manejo de recursos y competencias, según (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 34) conforme a lo establecido en los artículos 151, 288, 356 y 357 (acto legislativo 01 de 2001) de la constitución política colombiana, se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros (pg., 34). Se destaca que esta ley complementa y reforma la ley 60 de 1993.
Ley 115 de 1994	Por medio de la ley 115 de 1994 se establece la destinación del IVA social, según los grupos de riesgo, entre los cuales se encuentran las personas

	con trastornos mentales inimputables y discapacitados.
Ley 152 de 1994	Por medio de esta ley se establece el mecanismo de integración social de las personas con limitaciones, reconociendo su dignidad y sus derechos fundamentales de carácter económico, social y su total integración social, en búsqueda de garantizar a las personas la asistencia y protección necesarias.
Ley 124 de 1994	Esta ley es una normativa específica, la cual tiene como objetivo principal la protección de los menores de edad frente al consumo de bebidas alcohólicas además adopta medidas importantes para la prevención del desplazamiento forzado y la estabilización socioeconómica de las personas desplazadas por la violencia, esta ley es fundamental para la salud mental de las víctimas del conflicto armado.
Ley 100 de 1993	Esta ley desarrolla el artículo 42 de la constitución política, principalmente se enfoca en el tratamiento integral de los diferentes tipos de violencia que se pueden presentar, esta ley prioriza los derechos irrenunciables de las personas, tanto a nivel individual como social, en pro de priorizar l

	calidad de vida acorde a la dignidad humana en general.
Ley 65 de 1993	Esta ley define la educación, respecto a la formación especialmente para la promoción y la prevención de la salud e higiene, aunque también tiene influencia en la prevención integral de problemas relevantes a nivel social.
Ley 10 de 1990	<p>Esta ley principalmente influye en el sistema nacional de salud, según (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 34) “interpone la toma nacional de tarifas, para la venta de los servicios en hospitales públicos, esta ley obliga a los altos funcionarios departamentales y municipales como los gobernadores, a los jefes seccionales de salud, entre otros, a responder por la política regional de salud (pg,34).</p> <p>También les entrega la administración de los hospitales regionales y universitarios, la ley 10 de 1990 declara la salud como un servicio público y define los servicios de urgencia que deben ser prestados obligatoriamente a la población en general, esta ley según (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 34) también “establece los</p>

	<p>servicios básicos gratuitos y moderniza la gestión hospitalaria, crea la participación comunitaria y los fondos especiales de medicamentos” (pg, 34).</p>
Ley 9 de 1979	<p>Según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 35) esta ley se relaciona principalmente con los artículos 460, 594 y 599, debido a que enfatiza en los medicamentos de control especial, así como también influye en el carácter de bien común que tiene la salud, este decreto además resalta el derecho a vivir en un ambiente sano, la importancia que tienen el cuidado y el autocuidado de la salud y el carácter de orden público, teniendo en cuenta las normas que favorecen a la salud de la población en general, (pg,35).</p>
Decreto 2973 de 2010	<p>Fija los criterios para la prestación de los servicios de rehabilitación física y mental a las víctimas de la violencia y se dictan otras disposiciones.</p>
Decreto 0133 de 2010	<p>Por medio de este decreto se adoptan medidas tendientes a garantizar acceso, oportunidad, continuidad, calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud y se dictan otras disposiciones.</p>

Decreto 0132 de 2010	Establece mecanismo para administrar y optimizar el flujo de recursos que financian el régimen subsidiado de salud del sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones importantes.
Decreto 4976 de 2009	se expiden medidas importantes con el fin de liberar recursos que permitan garantizar la continuidad en la prestación de servicios de salud de la población beneficiaria.
Decreto 0366 de 2009	Teniendo en cuenta lo descrito por (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 35) gracias a este decreto “se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de personas con discapacidad estudiantes con talentos excepcionales, en el marco de la inclusión social” (pg, 35).
Decreto 3039 de 2007	Según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 35) por medio del decreto 3039 de 2007 se adopta el plan nacional de salud pública correspondiente al periodo del 2007 - 2010 (pg, 35).
Decreto 205 de 2003	En este decreto se estructura y se definen las funciones principales del ministerio de protección social.

Decreto 1320 de 1997	Este decreto crea el comité de evaluación interinstitucional para la atención de los pacientes inimputables.
Decreto 1757 de 1994	Por medio de este decreto según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 36) organizan las modalidades y se describen las formas de participación social en la prestación de los servicios de salud en particular los planteado en el capítulo V “ participación social” en donde se hace referencia a los procesos cogestionarios de planeación y veeduría comunitaria en salud (pg,36).
Decreto 2177 de 1989	En este decreto se dictamina la Ley 82 de 1982 la cual es aprobatoria del convenio 159 suscrito con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
Decreto 1136 de 1970	según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 36) se dictan algunas medidas sobre protección social, sobre rehabilitación de la vagancia, enfermos mentales, toxicómanos y alcohólicos. (pg, 36)
Resolución 3470 de 2011	Esta es considerada una de las resoluciones más significativas en el sector de la salud, teniendo en cuenta que en esta se dictaminan los valores

	<p>máximos para el reconocimiento y pago de los cobros por medicamentos no incluidos directamente en los planes de beneficios con cargos a los recursos del fondo de solidaridad y garantía (FOSYGA)</p>
Resolución 1507 de 2011	<p>Según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 36) en esta resolución se asignan recursos provenientes de la subcuenta ECAT del Fosyga a las entidades territoriales para la atención en salud a las personas en situación de desplazamiento no asegurado o no cubierto por el plan obligatorio de salud del régimen subsidiado, durante la vigencia 2011 (pg,36)</p>
Resolución 0216 de 2011	<p>En esta resolución teniendo en cuenta lo descrito por (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 36) se fijan mecanismos y condiciones importantes para consolidar la universalización en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, esta fue expedida por el ministerio de salud y protección social (pg,36), esta tiene como objetivo principal establecer la organización, el funcionamiento y la operación de la red nacional de bancos de sangre y</p>

	<p>servicios de vigilancia y control que deben ejercer las autoridades.</p>
Resolución 2646 de 2008	<p>Esta resolución emitida por el ministerio de la protección social en Colombia establece las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, esta incluye la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.</p>
Resolución 0425 de 2008	<p>Esta resolución se destacó debido a que adoptó el plan nacional de salud pública 2007 - 2010, a su vez establece el marco legal para la gestión de la salud pública en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), esta resolución según (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 36) también define la metodología para la elaboración, ejecución, seguimiento, evaluación y control del Plan de Salud Territorial, así como las acciones que integran el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas a cargo de las entidades territoriales (pg., 36)</p>

Resolución 00315 de 2006	<p>En Colombia esta resolución fue expedida por el ministerio de la salud y protección social, esta normativa tiene como objetivo principal según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 37) dar a conocer las condiciones de habilitación para los centros de atención en drogadicción y los servicios de farmacodependencia dentro de las instituciones prestadora de servicios de salud (IPS)</p> <p>Continuación de la resolución por la cual se definen las condiciones de habilitación para los centros de atención en drogadicción y servicios de farmacodependencia y se dictan otras disposiciones (pg., 37).</p>
Resolución 474 de 2003	<p>Esta resolución fue expedida por el ministerio de salud y protección social de Colombia, esta es considerada una norma fundamental en el ámbito de la gestión de riesgos y salud ambiental, teniendo en cuenta que establece las directrices para controlar el movimiento de residuos peligrosos que son generados y distribuidos en el territorio nacional.</p>
Resolución 196 de 2002	<p>Esta normativa fue expedida por el ministerio de salud de Colombia y se relaciona directamente con</p>

la atención especializada en salud mental y adicciones, esta tiene como objetivo principal dar a conocer los requisitos para los centros de rehabilitación por consumo de sustancias psicoactivas, entre los cuales se encuentran los requisitos de infraestructura física, el equipo terapéutico, los servicios, la vigilancia y control.

Resolución 412 de 2000

Esta resolución es una de las más importantes en la historia de la salud pública y la atención primaria en Colombia, esta fue expedida por el ministerio de salud, y se destaca porque adoptó las guías de promoción y prevención de la enfermedad (PyP), las cuales son de cumplimiento obligatorio para todas las entidades promotoras de salud (EPS), esta resolución además indica acuerdos relevantes como el 117 del año 1998, en cuanto a la demanda inducida, la protección específica y la detección temprana, entre otros aspectos, se destaca que esta resolución permitió la definición de las normas técnicas y las guías de atención integral, atención del joven y del adulto, guía de atención a la mujer y menor maltratada, atención prenatal, normas técnicas sobre crecimiento y desarrollo, prevención

específica de salud oral, riesgo cardiovascular, cáncer de cuello uterino, y en el ámbito de salud mental y violencia, se determina la priorización de la detección temprana de alteraciones del embarazo o toxemia gravídica y la atención integral de la violencia intrafamiliar.

Resolución 2358 de 1998

Esta normativa fue expedida por el ministerio de salud de Colombia y es fundamental en la política pública de salud del país, teniendo en cuenta que su objetivo principal es acoger la Política Nacional de Salud Mental, esta resolución fue el primer instrumento formal que establece una política de estado específica, con el fin de abordar la salud mental de la población de forma integral.

En esta resolución se destacan aspectos fundamentales como lo son la multisectorialidad, es decir que la responsabilidad en el desarrollo óptimo de la salud mental no recae solo en el sector de la salud, sino que exige el apoyo de los diferentes sectores gubernamentales y de la sociedad civil, además de reconocer que la salud mental no es solo la ausencia de enfermedad, sino

que está influenciada por factores sociales, económicos, culturales, laborales y emocionales. Se fundamenta en los hallazgos del segundo estudio nacional de salud mental de 1995, el cual destaca la alta prevalencia de trastornos mentales y la carga de enfermedad asociada en Colombia.

Resolución 3997 de 1996

En esta resolución se describen las actividades y procedimientos adecuados para el desarrollo de las acciones de promoción y prevención en el (SGSSS), esta norma fue expedida por el ministerio de salud de Colombia y es una norma clave para la regulación de los laboratorios clínicos en el país, esta resolución establece las normas mínimas de carácter técnico - administrativo que deben cumplir todos los laboratorios clínicos del país, independientemente de si son públicos o privados, los aspectos principales que se regularon a través de esta resolución fueron, los requisitos de infraestructura, dotación, recursos humanos, procesos de calidad, clasificación según su nivel de complejidad, esto en búsqueda de garantizar la calidad y la confiabilidad de los resultados.

Resolución 4288 de 1996

Esta es una norma esencial en la organización inicial del sistema general de seguridad social en salud (SGSSS) en Colombia, esta resolución fue expedida por el ministerio de salud y en este también se establece el Plan de Atención Básica (PAB) en Colombia, el cual se reconoce como un conjunto de actividades gratuitas y obligatorias de promoción y prevención de la salud, vigilancia epidemiológica y control de factores de riesgo, dirigidas a la población en general y no a las personas individualmente, como lo hace el Plan Obligatorio de Salud (POS/PBS).

El PAB es totalmente gratuito para toda la población, independientemente si cuentan con afiliación al régimen contributivo o subsidiado, ya que se financia con los recursos públicos.

Resolución 5261 de 1994

Esta es una de las normas más significativas en la historia del sistema general de seguridad social en salud (SGSSS) de Colombia, teniendo en cuenta que esta fue la herramienta inicial para implementar los servicios de salud definidos en la ley 100 de 1993, esta resolución fue expedida por el ministerio de salud, en esta también se establece

el manual de actividades, intervenciones y procedimientos del Plan Obligatorio de Salud (MAPIPOS) en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, describiendo el listado de tratamientos, exámenes y procedimientos a los cuales tienen derecho todos los afiliados a las entidades promotoras de salud (EPS) en el marco del plan obligatorio de salud (POS), algunos de los principales aspectos que reguló esta resolución son el alcance del (POS), el tiempo de las consultas médicas, los niveles de atención dependiendo la complejidad y los procedimientos cubiertos en cada uno de ellos, además ratificó la obligatoriedad de que todas las instituciones públicas o privadas, atendieran obligatoriamente los casos de urgencia.

Esta resolución tuvo un gran impacto y fue considerada un hito, pero actualmente NO SE ENCUENTRA EN VIGENCIA, debido a que el plan obligatorio de salud ha sido actualizado y reemplazado por diversos acuerdos y resoluciones, hasta que el concepto del POS fue sustituido por el Plan de Beneficios en Salud (PBS).

Resolución 03913 de 1994

Expedida por el ministerio de salud, esta resolución hace énfasis en la regulación de la ley 100 de 1993, la cual creó el sistema general de seguridad social en salud (SGSSS), en esta resolución se incorporan algunas medidas sanitarias en pro del desarrollo de políticas de salud mental en lo relativo a la adquisición y distribución de los fármacos básicos, estableciendo el marco normativo y los requisitos que deben cumplir las diversas entidades y niveles de tensión de la red de servicios de salud en el país, garantizando que los diferentes prestadores de servicios de salud como hospitales, clínicas y demás entidades, ofrezcan sus servicios bajo estándares mínimos de calidad y capacidad técnica, definiendo la estructura y los niveles de complejidad, primer nivel, segundo nivel, entre otras, para asegurar que los pacientes sean atendidos de acuerdo con sus necesidades.

Resolución 04108 de 1993

Esta normativa fue expedida por el ministerio de salud, en esta normativa se establecen distintos criterios técnicos para la prestación de los servicios de rehabilitación física y mental de las víctimas de

atentados terroristas y se deroga la Resolución 003001/1993.

Resolución 02417 de 1992

Esta resolución fue expedida por el ministerio de salud de Colombia, su objetivo principal es ubicar en el área de la salud mental y la protección de los derechos de un grupo vulnerable, derechos de las personas con trastorno mental, esta norma formalizó un conjunto de postulados básicos que deben influir en la rigidez de la atención y el trato a estas personas en todas las entidades del sector de la salud, con el fin de garantizar la dignidad y el respeto, algunos de los derechos que establece son:

- El derecho a ser respetado y tratado en todo momento de forma digna, independientemente de su condición de persona.
 - El derecho a no ser calificado o dictaminado como enfermo mental ni ser objeto de discriminación por algún tipo de condición.
 - En la parte clínica o de la salud, se resalta el derecho relacionado con el
-

consentimiento informado y la

confidencialidad de su historia clínica.

Resolución 06980 de 1991

En esta resolución toma relevancia la regulación de sustancias y medicamentos, es decir en esta resolución se expiden diversas normas que contribuyen al control de la importación, exportación, fabricación, distribución y venta de medicamentos, materias primas y precursores de control especial, la resolución 06980 de 1991 describió las bases para el estricto manejo de las sustancias que generan dependencia o que por diversas circunstancias necesitan ser fiscalizadas, esto a causa de garantizar su uso exclusivamente médico y científico, en búsqueda también de evitar su desvío hacia canales ilícitos, esta resolución fue modificada como la resolución 826 de 2003.

Resolución 14130 de 1985

Esta resolución fue expedida por el ministerio de salud, esta normativa se enfoca en otra profesión clave dentro del programa de salud mental, como es el trabajo social dentro de salud mental, teniendo en cuenta los niveles de atención organización y las funciones que se deben tener en cuenta en el documento titulado manual general de

organización, según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 37) “Modelo normativo para trabajo social en el programa de salud mental, según niveles de atención, organización y funciones” (pg., 37).

Resolución 14129 de 1985

según (Ardon-Centeno & Cubillos-Novella, 2012, 37) en esta resolución se incluye y se adopta el manual general de las organizaciones, el cual fue nombrado “Modelo normativo para la psicología en el programa de salud mental, organización y funciones”, esta resolución fue expedida por el ministerio de salud y es una de las primeras normativas que se relacionan con el área de salud mental y psicología (pg., 37).

Nota. La articulación del marco normativo de salud mental en Colombia está regulada por una estructura legal jerárquica, cuyo pilar es la ley 1616 de 2013, pero en general el conjunto normativo obliga a las empresas de vigilancia a no ofrecer únicamente el tratamiento clínico a sus trabajadores, sino también a prevenir activamente el deterioro de la salud mental mediante la evaluación, intervención y control de los factores de riesgo inherentes a la actividad. *Obtenido de* (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012) y (Becerra-Millán, 2025).

La regulación de la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia tiene gran cabida a la evolución y cambios normativos, sustentado en el sistema de

seguridad social integral, la tabla de leyes, decretos y resoluciones destaca instrumentos jurídicos que exigen la identificación, evaluación, prevención de factores de riesgo y la intervención en caso de ser necesario, pero se destaca que en la tabla anterior se abordan las principales normativas que tienen influencia en la salud mental, pero no directamente en el sector de vigilancia y seguridad privada, sino en un marco más amplio con el fin de resaltar la importancia de la salud mental en el contexto Colombiano, ya que estas normativas son de vital importancia y obligan a medir y controlar las condiciones específicas.

Según (Rodríguez, 2021, 21) Cada año son más altas las estadísticas de personas que reciben atención médica o psicológica por problemas de salud mental, confirmando la importancia del reconocimiento de la salud mental como prioridad en la atención primaria (pg,21).

No obstante, es importante analizar cómo las diversas directrices se traducen en acciones concretas, para un sector que conlleva altos riesgos psicosociales, como lo es el sector de vigilancia y seguridad privada, teniendo en cuenta los diversos problemas de salud mental por los cuales los guardias de seguridad asisten a consulta, según (Bautista, 2013) entre los cuales se destacan diversas patologías o síntomas, el abordaje normativo de la salud mental como el que propone la ley 2460 de 2025, se justifica plenamente teniendo en cuenta la alta prevalencia de trastornos y síntomas, los cuales afectan a la población en general, pero según (Bautista, 2013) en el contexto de vigilancia y seguridad privada, las exigencias inherente a la labor, como la tensión constante, los turnos y además, potencian la exposición a situaciones violentas, las cuales suelen actuar como catalizadores de diversas afectaciones, estas condiciones de riesgo psicosocial se traducen específicamente en la manifestación de patologías específicas que

disminuyen la calidad de vida de los guardas de seguridad y afectan su desempeño laboral, (Bautista, 2013).

Figura 5

Principales Problemas de Salud Mental que son Consultados en Psicología

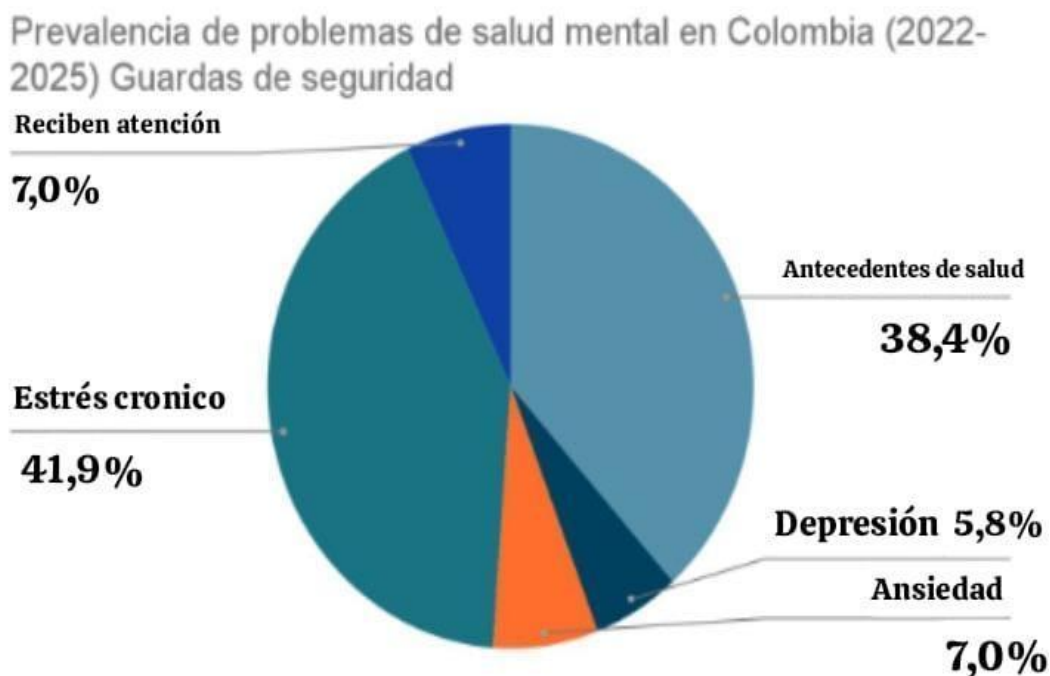


Nota. Se enfatiza en que son los principales problemas de salud mental que son consultados, pero no son en su totalidad los de mayor influencia, teniendo en cuenta que esta es una lista descriptiva y no prescriptiva. *Obtenido de.* (Polo-Vargas et al., 2013, 565)

Problemas como el estrés, la ansiedad, la depresión, los problemas de concentración, el insomnio, el síndrome de burnout, son las patologías que mayor impacto tienen en el ámbito laboral, especialmente del sector de vigilancia y seguridad privada, estos se encuentran no solo en estudios como el realizado por (Polo-Vargas et al., 2013) y el realizado por (Rodríguez, 2021) sino también por artículos de periódicos como el realizado por el periódico EL TIEMPO, donde psiquiatras, psicólogos, y estudiantes le dan continuidad a una problemática que aún es invisible en diversos contextos.

Figura 6

Prevalencia de Problemas de Salud Mental en Colombia (2022 - 2025)



Nota. En el periodo del 2022 al 2025 los guardas de seguridad están expuestos a la depresión, la ansiedad y en su mayoría al estrés crónico, los guardas de seguridad con antecedentes de salud mental equivalen a un 38,4% y los que reciben atención son un 7% de los guardas de seguridad,

lo cual se reflejan como cifras de alta preocupación junto con el estrés crónico con un 41,9%.

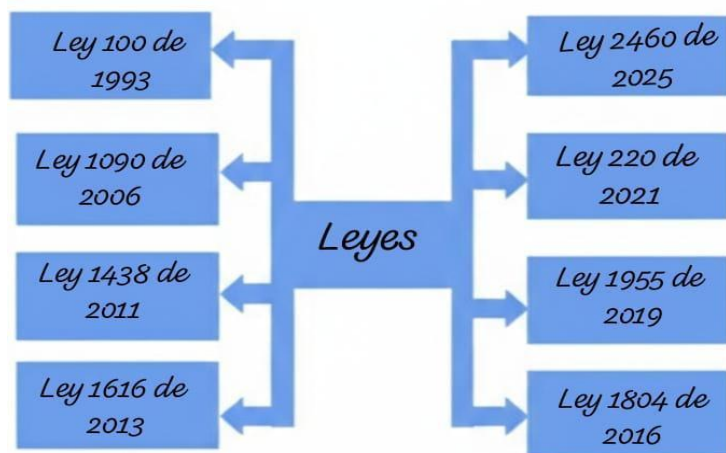
Obtenido de. Diseño propio del autor basado en (Polo-Vargas et al., 2013) y (Rodríguez, 2021)

Los guardas de seguridad enfrentan incertidumbre constante, presión por mantenerse en estado de vigilancia continua y la responsabilidad de seguridad de terceros, los documentos analizados muestran que la ansiedad genera un impacto principalmente en la capacidad de respuesta rápida y en la gestión de emociones y por ende en la toma de decisiones en diversas situaciones.

Las normativas, leyes, decretos y resoluciones que se relacionan con la salud mental en Colombia son aproximadamente 62 pero las que influyen en el sector de vigilancia y seguridad privada se reducen a ocho leyes, teniendo en cuenta las leyes que involucran a los guardas de seguridad al momento de recibir atención psicológica como la ley 1090 de 2006.

Figura 7

Leyes que Involucran a los Guardas de Seguridad Bajo la Atención Psicológica



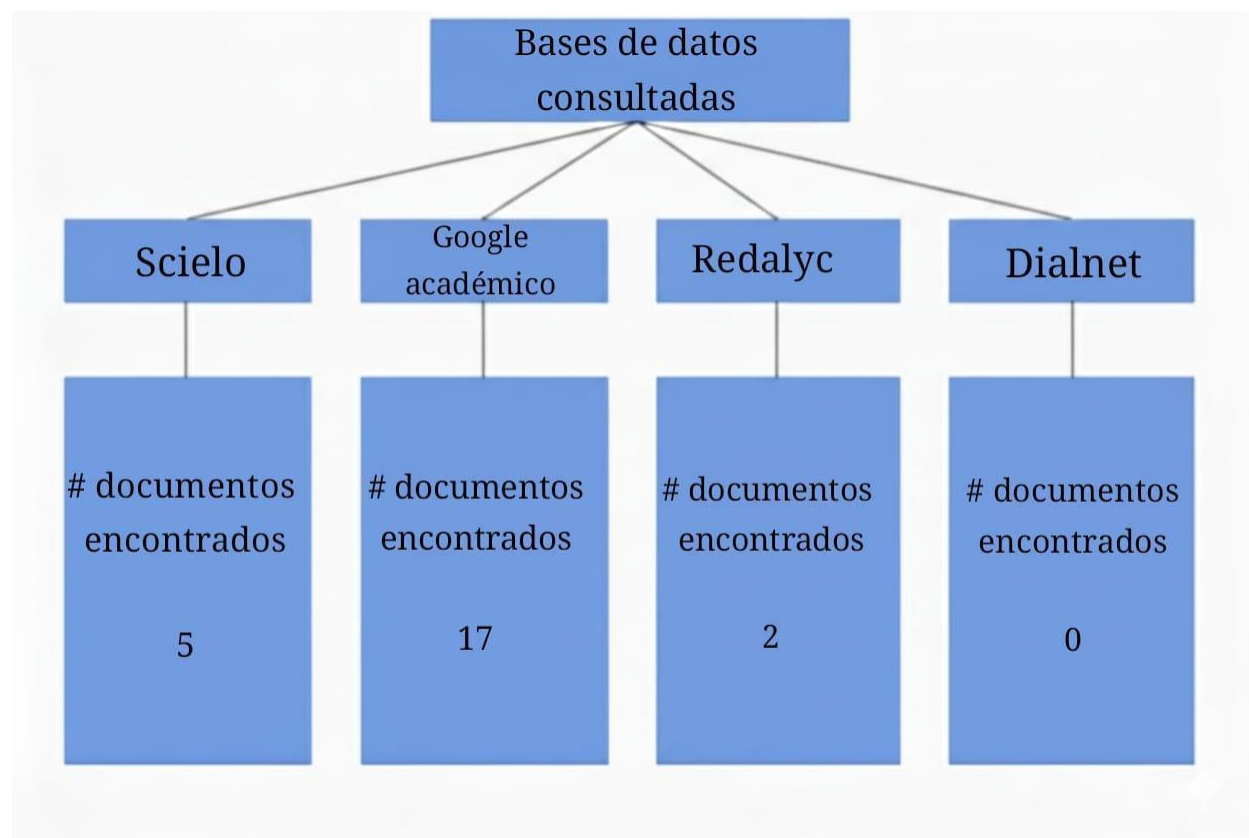
Nota. Está esquema resalta las principales leyes Colombianas que constituyen el marco legal para la atención y protección psicológica de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, en el lado izquierdo se encuentran las leyes que son consideradas pilares del sistema de

seguridad social y de salud en Colombia, las cuales son aplicable al contexto laboral, mientras que en lado derecho se encuentran las leyes que involucran el marco de aplicación y desarrollo principalmente la ley 2460 de 2025 la más actual, y que ha dado aportado gran valor a la forma de percibir la psicología en Colombia. *Obtenido de*. Diseño propio del autor basado en (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012) & (Becerra-Millán, 2025).

Metodología

La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo documental, en el cual se buscó analizar a profundidad los riesgos psicosociales, la salud mental y el bienestar de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, lo cual permite obtener una comprensión más detallada de las experiencias y percepciones de los trabajadores en relación con la salud mental y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, lo que permite identificar los principales problemas de salud mental que afectan a los guardas de seguridad y cómo influyen estos en el bienestar, las inasistencias, el cambio de empleo, a su vez nos permite reconocer cómo las políticas públicas pueden influir en la forma de abordar estas limitaciones.

Para recopilar datos, se utilizó como técnica la búsqueda en bases de datos, inicialmente se llevó a cabo una búsqueda por palabras clave y posterior a ello se llevó a cabo el análisis documental, lo que permite evaluar la salud mental y los riesgos psicosociales en el sector de vigilancia y seguridad privada, teniendo en cuenta también datos importantes encontrados como lo son encuestas y evaluaciones objetivas, que proporcionan datos cualitativos y cuantitativos sobre las experiencias y percepciones de los trabajadores, teniendo en cuenta que el análisis de documentos permite recopilar datos sobre las condiciones laborales y los riesgos psicosociales.

Figura 8*Bases de Datos Consultadas*

Nota. La búsqueda en bases de datos académicas permite la búsqueda de documentos relacionados directamente con el tema, esta búsqueda se realiza por medio de palabras clave como salud mental en vigilancia y seguridad privada, bienestar en el sector de vigilancia y seguridad privada, leyes laborales en Colombia, normativas que influyen en la salud mental, entre otras.

Resultados

Existe una relación directa y significativa entre la salud mental de los guardas de seguridad y su desempeño laboral, reconociendo que el bienestar integral de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada influye directamente en la calidad de las experiencias satisfactorias en los aspectos de la vida personal, familiar y social, superando la simple adaptación o satisfacción básica.

Los problemas de salud mental presentes en los guardas de seguridad son principalmente el estrés laboral crónico, asociado a la sobrecarga laboral, los turnos prolongados, la rotación frecuente de horarios y la exposición a situaciones de riesgo, el estrés suele manifestarse en insomnio, irritabilidad, disminución de la concentración y cansancio físico y emocional persistente.

En la actualidad el síndrome de burnout es visto como una medalla en muchos sectores laborales, el hecho de pensar en cómo el trabajo está presente en todo momento de la vida y la necesidad de no tener descanso óptimo, es considerado como un buen trabajador que se enfoca totalmente al trabajo, pero sin observar que esta acumulación de estrés crónico tiene afectaciones individuales y sociales.

Las leyes Colombianas relacionadas con la salud mental en Colombia han evolucionado con el pasar de los años y han presentado cambios significativos, haciendo que la psicología en todos los campos sea vista como un eje fundamental del ser humano, es decir teniendo en cuenta el ámbito personal, familiar, social y laboral, resaltando la importancia de visibilizar y dar a conocer a la psicología a nivel nacional, terminando con las antiguas creencias de la psicología bajo limitaciones o con enfoque a solo algunas personas.

Tabla 9

Relación entre Salud Mental vs Desempeño Laboral en el Sector de Vigilancia y Seguridad Privada

Aspecto de la Salud Mental	Impacto Positivo en el Desempeño Laboral en el Sector de Vigilancia y Seguridad Privada	Impacto Negativo en el Desempeño Laboral en el Sector de Vigilancia y Seguridad Privada
Estrés y/o ansiedad	Cuando es controlado o de nivel bajo el estrés y/o la ansiedad se presenta mayor concentración, decisiones más claras, asertivas y con menor riesgo a cometer errores dependiendo el puesto de trabajo y el turno.	Cuando se presenta en el ámbito laboral, existe un riesgo mayor de presentar irritabilidad, fatiga, dificultad para mantener la calma, menor concentración, dificultad para tomar decisiones claras y asertivas.
Motivación	Si existe una motivación continua, se presenta un mayor compromiso, los guardas de seguridad suelen ser más proactivos y se identifican y relacionan con mayor facilidad	Cuando no se le brinda motivación a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, se corre el riesgo de que se presente en el

	con la empresa.	lugar de trabajo apatía, bajo rendimiento, ausentismo constante, entre otras problemáticas como el desinterés por el cuidado.
Control de emociones	Cuando se le brinda a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada las herramientas necesarias para aprender a gestionar sus emociones, existe mayor probabilidad de que los colaboradores sean más comprometidos con la empresa, sus funciones y sitio de trabajo, así como se les brinda la oportunidad de ser más proactivos y comprometidos.	Cuando las personas no tienen un conocimiento sobre sus emociones, la autorregulación y control de emociones en diversos casos se puede evidenciar agresividad, aislamiento, pánico, burnout, entre otros.
Ambiente laboral	Cuando se realizan las labores en un entorno laboral positivo, agradable para los guardas de seguridad, estos trabajadores	Teniendo en cuenta lo descrito por (Ángel, 2022) en ambientes laborales poco agradables para los

tienen mayor facilidad para ser colaborativos, en los lugares de trabajo el apoyo entre compañeros es mayor y el buen trato es más evidente, (Ángel, 2022).

guardas de seguridad, se evidencian factores importantes como el aislamiento, el coso, la falta de apoyo, el deterioro de relaciones, el agotamiento constante, la insatisfacción laboral y social, acompañados también de problemas de salud como el dolor de cabeza, el dolor muscular constante y problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad, la depresión, el síndrome de burnout, entre otros (Ángel, 2022).

Seguridad con respecto al autocuidado y bienestar	Según (Ángel, 2022) cuando los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada se sienten seguros en su sitio de trabajo, suelen tener mayor	La seguridad personal de los guardas tiene gran relevancia en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que esta influye también en
---	--	---

energía, adaptabilidad, suelen	el autocuidado y el
estar más alerta y su estado	bienestar físico y mental de
físico y mental es más	los trabajadores, ya que
adecuado y tiene mayor	este puede traer consigo
enfoque la prevención de	afectaciones como
incidentes, accidentes, lo cual	somnolencia, problemas de
beneficia no solo al guarda de	salud física y mental, así
seguridad sino también a las	como en el ámbito laboral
empresas (Ángel, 2022).	puede conllevar a fallos en
	el trabajo, (Ángel, 2022).

Nota. Existen distintos vínculos directos e indirectos que influyen de forma significativa en la salud mental de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, teniendo en cuenta inicialmente que hay una relación directa y subyacente entre la salud mental de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada y su desempeño laboral, a la vez es importante resaltar el impacto del bienestar integral de los trabajadores de este sector, teniendo en cuenta que este influye directamente en los ámbitos de la vida personal, familiar y social, haciendo que esto supere la simple adaptación y satisfacción de los guardas de seguridad privada.

Tabla 10*Principales Problemas de Salud Mental Identificados*

Aspecto de la Salud Mental	Problemas Comunes Asociados
Estrés	Estrés crónico Estrés postraumático
Ansiedad	Trastorno de ansiedad generalizada TAG Fobia social Estrés postraumático
Estado de ánimo	Depresión Depresión mayor Trastorno afectivo bipolar
Control de impulsos	Trastornos disruptivos Déficit de atención
consumo de sustancias	Alcohol sustancias psicoactivas
síndrome de burnout	Agotamiento físico y emocional Desapego o cinismo en el trabajo Sentimiento de ineficacia o baja realización personal Insomnio Dolores musculares

Problemas gastrointestinales

Ansiedad

Depresión

Falta de concentración

Irritabilidad y frustración

Baja autoestima

Nota. El sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia presenta diversos aspectos de la salud mental con problemas comunes asociados, en donde aspectos propios de la salud mental como el estrés, la ansiedad, el estado de ánimo, el control de impulsos, el consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, además del síndrome de burnout, representan en su mayoría problemas comunes sin trato psicológico en su mayoría por desconocimiento.

En la tabla se resumen las principales categorías de la psicopatología con un claro enfoque en los problemas que surgen constantemente en el sector de vigilancia y seguridad privada, reconociendo que en este ámbito laboral se evidencia altos niveles de estrés laboral.

Tabla 11

El Síndrome de Burnout como Fenómeno Subyacente

Componente del Síndrome de Burnout	Causas Principales o Factores de Riesgo	Síntomas y/o Consecuencias	Implicaciones para la Empresa y la Sociedad
Agotamiento emocional relacionado con el	Jornadas laborales extensas, cumpliendo con horarios de 12 horas o	Fatiga crónica, dolor de cabeza, dolor muscular,	Mayor ausentismo y rotación de personal

cansancio físico y mental	mas, turnos nocturnos continuos que alteran el sueño, tanto los horarios de sueño como una rutina óptima, además de la sobrecarga laboral, realizando múltiples tareas sin apoyo suficiente, resaltando además la monotonía y estado de vigilancia continua.	alteraciones del sueño ya sea insomnio o hipersomnia, problemas digestivos, problemas cardiovasculares, irritabilidad, baja tolerancia a la frustración	Accidentes laborales por déficit de atención, fatiga, mayores costos para las empresas en atención médica y reemplazos
Despersonalización / cinismo relacionado con actitudes negativas	El bajo desequilibrio entre el gran esfuerzo y la baja recompensa, acompañados de salarios bajos, con pocas oportunidades de ascenso. El aislamiento social a causa de largos periodos de soledad en el puesto, o dificultad para socializar	Actitud relacionada con el distanciamiento social y el cinismo hacia los clientes, compañeros y la empresa, además del endurecimiento del trato, la frialdad, dureza y sarcasmo, el uso o abuso de	Deterioro en la calidad del servicio y atención al cliente. Conflictos internos y afectación en el ambiente laboral. Riesgo legal y reputación

	a causa de los horarios. la exposición a riesgo , el contacto constante con situaciones de peligro, conflicto violencia y la recepción de trato negativo en diversas ocasiones.	alcohol o el posible uso de cigarrillo o sustancias psicoactivas. Dificultades en las relaciones interpersonales y familiares.	negativa por maltrato o negligencia en el servicio.
Baja realización personal relacionado con el sentimiento de ineficacia	Ambigüedad del rol teniendo en cuenta la falta de claridad en las funciones, órdenes contradictorias o exigencias que van más allá de su formación. Baja participación, teniendo en cuenta que la capacidad de influir en las decisiones sobre su puesto de trabajo es poca o nula. Falta de formación o	Sentimiento de fracaso e incompetencia profesional. Disminución de la motivación y el compromiso laboral. Baja autoestima y percepción negativa de las propias capacidades. Dificultad para concentrarse y tomar decisiones.	Disminución de la productividad y la eficiencia en las tareas de vigilancia y cuidado de las personas y/o establecimientos. Incremento en la posibilidad de errores operacionales, afectando la moral o la voluntad de

entrenamiento
especializado para
manejar el estrés.

trabajo óptimo.

Nota. Causas y síntomas del síndrome de burnout. *Obtenido de.* (Ángel, 2022), (Bautista, 2013) y (Beltrán et al., 2025).

El síndrome de burnout en el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia, se centra en tres componentes principalmente, los cuales son el agotamiento, la despersonalización y la baja realización., en este sentido se destaca la combinación de tres tipos de fatiga, los cuales actúan de manera continua y sistemática, estos son la fatiga física, la fatiga mental y la fatiga emocional, las cuales al unirse no solo tienen influencia negativa al reducir la calidad de vida de los guardas de seguridad, sino que también pone en riesgo la eficacia de la seguridad que debe proporcionar.

También se resalta que el distanciamiento social y emocional hace que los guardas de seguridad vean a los compañeros, a los clientes, jefes e incluso a su propio trabajo con frialdad, esta distancia es un escudo para protegerse del desgaste emocional, trayendo riesgos éticos y de servicio.

Tabla 12

*Cambios Significativos en el Marco Legal Colombiano con Respecto a la Salud Mental en el
Ámbito Laboral Colombiano*

Aspecto	Normativa Clave	Relevancia
Evaluación y vigilancia	Resolución 2646 de 2008 y resolución 2764 de 2022 del ministerio de trabajo	Obligan a las empresas a identificar, evaluar, monitorear e intervenir los factores de riesgo psicosocial tanto intra laborales como extralaborales, mediante la batería de riesgo psicosocial.
Enfermedad laboral	Decreto 1477 de 2014, de la tabla de enfermedades laborales y CIE - 11 (Clasificación de la OMS)	El burnout se reconoce como un fenómeno asociado al contexto laboral y en casos graves puede ser considerado como una enfermedad laboral si se demuestra la causalidad con el trabajo.

Nota. En el marco legal Colombiano se establecen las obligaciones para las empresas en general, en estas normativas se establecen herramientas como la batería de riesgo psicosocial, para monitorear factores intralaborales y extralaborales, reconociendo además que el burnout se encuentra incluido en la tabla de enfermedades laborales y que es de gran importancia la

clasificación de las enfermedades para un mejor control, tratamiento e identificación de riesgos psicosociales para los trabajadores. *Obtenido de.* (Ardón-Centeno & Cubillos-Novella, 2012).

Conclusiones

La investigación sobre salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada explora las relaciones entre la salud mental y aspectos claves en este, entre los que se destacan patologías como el estrés, la ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout, y su influencia en aspectos relevantes como lo son las incapacidades, el ausentismo, la rotación del personal y los riesgos y las recomendaciones para la gestión de la salud mental desde áreas como recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo.

Tras el análisis se pudo evidenciar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, reconociendo los factores que pueden tener influencia en la salud mental de los mismos.

Se logró identificar los principales problemas de salud mental que pueden afectar a los guardas de seguridad en su lugar de trabajo, por medio del análisis de documentos y del estudio de la relación entre salud mental y el desempeño laboral, en lo cual se incluye la productividad, la eficiencia y la calidad en las labores que se realizan en el sector de vigilancia y seguridad privada.

Se concluye que el concepto de salud mental es muy amplio, complejo y poco explorado, en el que los factores organizacionales que influyen en la salud mental de los trabajadores, teniendo en cuenta la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y el apoyo social, influyen en la mejora de la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.

Los factores que tienen mayor influencia en la salud mental en el sector de vigilancia y seguridad privada son el estrés, la ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout

Referencias Bibliográficas

- Ángel, O. J. (2022). Impacto psicosocial en los guardas de seguridad por la carga laboral en empresas de vigilancia y seguridad privada [Psicología organizacional]. In *Repositorio - Universidad Militar Nueva Granada*.
<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/3c9882b2-2b9e-43e7-9eb5-3157db87dcff/content>.
- Ardón-Centeno, N., & Cubillos-Novella, A. (2012). La salud mental: una mirada desde su evolución en la normatividad colombiana. 1960- 2012. *Revista Gerencia y políticas de salud, Vol. 11(N. 23)*, 12 - 38.
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/4456>
- Bautista, O. (2013). Síndrome de burnout y su relación con el estado de salud mental en un grupo de trabajadores de seguridad privada. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional, Vol 3(N. 4)*, 20-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890147>
- Becerra-Millán, L. (2025). De la norma a la praxis: Desafíos de la Ley 2460 de 2025 para una salud mental comunitaria en Colombia. *Psicología y Sociedad. Revista psicología y sociedad, Vol. 2(N. 1)*, 1-15.
<https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/rps/es/article/view/4160>
- Beltrán, A., Gómez, F. G., & Cataño, J. P. (2025). Factores intralaborales y riesgo psicosocial en trabajadores de seguridad privada: Una propuesta de intervención social. *Seminario de investigación en psicología Universidad CES*.
<https://repository.ces.edu.co/server/api/core/bitstreams/fc808b35-44bb-44e7-a472-635281b900da/content>

- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N. L., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica psyconex*, Vol. 9(N. 14), 1 - 13.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Cenalmor, C. (2025). El síndrome de 'burnout', claves para superar el agotamiento: "No es normal vivir siempre deseando un descanso". *Periódico EL TIEMPO*.
<https://www.eltiempo.com/salud/el-sindrome-de-burnout-no-es-normal-vivir-siempre-cansados-y-siempre-deseando-un-descanso-3437836>
- Cerna, S. P., & Peris, C. (2015). "Inseguros, pobres y felices". La seguridad privada como respuesta al incremento de la percepción de inseguridad ciudadana en Paraguay. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, Vol. 4(N. 1).
<https://doi.org/10.15174/remap.v4i1.109>
- Cogollo-Milanes, Z., Cantillo-Pérez, L., García-Gómez, L., García-Angulo, L., & Severiche-Sierra, C. A. (2016). Calidad de vida relacionada con salud en guardas de seguridad de Cartagena, Colombia. *Ciencia y Salud virtual*, Vol. 8(N. 2), 8.
<https://doi.org/10.22519/21455333.673>
- Duque-Molina, C., Borrayo-Sánchez, G., Avilés-Hernández, R., & Herrera-Reyna, P. (2022). Proyecto PRIISMA: transformación hacia un IMSS más preventivo, resiliente, integral, innovador, sostenible, moderno y accesible [Revista médica del instituto Mexicano del seguro social 60]. In *Proyecto PRIISMA* (Vol. 60, Supl 2 ed., Issue 2). Revista médica del instituto mexicano de seguro social (IMSS).
https://revistamedica.imss.gob.mx/index.php/revista_medica/article/view/4957

- Gianuzzi, E. R. (2012). Salud mental de los trabajadores y el rol de la psicología laboral en las "empresas recuperadas". *Salud de los trabajadores*, Vol. 20(n.1), 49-59.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000100005
- Glen, H., Martínez, A., & Ordoñez, A. (2019). Estrés laboral en los trabajadores del sector de seguridad privada [Investigación III]. In *Salud mental en trabajadores de seguridad privada*. Investigación III. Salud mental en trabajadores de seguridad privada.
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-libre-de-colombia/derecho-procesal/investigacion-iii-melo/96458602>
- Gómez-Vélez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, Vol. 7(N. 1), 131-153.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- Khan, A. S., & Solorzano, N. M. (2023). Prevalencia de depresión, estrés y ansiedad en trabajadores del área de cultivo y postcosecha en una finca de cultivo de flor de verano de la parroquia Malchingui en el periodo de noviembre a enero. *Trabajos de titulación repositorio digital Universidad de las Américas*, 1 - 27.
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14553>
- Merchan, J. C. (2023). La inteligencia emocional como factor en la prevención de la violencia laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada [Vigilancia y seguridad privada]. In *Facultad de relaciones internacionales, estrategia y seguridad*. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada.
<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/678f02bd-6b7d-4f90-8789-1abc75ca6885/content>

OMS. (2019). La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial.

Organización Mundial de la salud. <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

OMS. (2024). *La salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Polo-Vargas, J. D., Palacio-Sañudo, J. E., De Castro-Correa, A. M., Mebarak-Chams, M. R., &

Velilla-Guardela, J. L. (2013). *Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención* (Vol. Vol. 29, Issue Salud uninorte) [Artículo de revisión]. Colombia.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431019>

Rodríguez, S. (2021). Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores. *Revista de*

estudios jurídico laborales y de seguridad social, (N. 2), 19 - 55.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7920176>

Ruiz, E. D., Salazar, J. F., Valdivia, M. D. J., Hernández, M., & Huerta, I. R. (2023). Estrés

laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *RAN: Revista Academia & Negocios*, Vol. 9(N. 2), 169-182. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>

Salamanca-Quiñones, M. S., & Porras-Velásquez, N. R. (n.d.). Riesgos psicosociales intra y

extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, Vol. 7(N. 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-la)

[2/publication/359837091_Niveles_de_riesgo_intra_y_extra_laborales_en_una_empresa_de_seguridad_privada_de_la_ciudad_de_Bogota/links/63d8509964fc860638fca767/Nivel](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-la)

[es-de-riesgo-intra-y-extra-la](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-la)

- Sierra, Y., & Velásquez, A. M. (2020). Salud mental en contextos laborales: Una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención. Universidad El Bosque. [Investigación sistemática de la salud mental]. In *Salud mental en contextos laborales: Una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención*. Universidad El Bosque. Repositorio Universidad del bosque.
<https://hdl.handle.net/20.500.12495/4458>
- Trejos-Gil, C. A., & Llano-Castaño, D. (2023). Salud mental positiva ocupacional para las organizaciones colombianas [Estudio realizado por Vázquez-Colunga et al. (2017) sobre salud mental positiva ocupacional]. In *Salud mental positiva para las organizaciones* (N. 4 ed.). Salud mental positiva ocupacional para las organizaciones Colombianas.
<https://doi.org/10.21501/2744838X.4658>
- Vorecol, E. E. (2024). *Relación entre estabilidad laboral y la salud mental de los empleados: un enfoque desde la psicología organizacional*. Relación entre estabilidad laboral y la salud mental de los empleados: un enfoque desde la psicología organizacional. <https://blogs-es.vorecol.com/articulo-relacion-entre-estabilidad-laboral-y-la-salud-mental-de-los-empleados-un-enfoque-desde-la-psicologia-organizacional-191935>