



Relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral de vigilantes en el
sector de seguridad privada

Yudy Marcela Calvo Delgadillo

Katherine Rodríguez Ruiz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

2024

Dedicatoria

Dedicamos esta monografía a nuestros familiares, quienes han sido la fuente de inspiración y apoyo a lo largo de nuestras vidas; su amor, sacrificio y dedicación nos han brindado las oportunidades y las herramientas necesarias para alcanzar las metas y superar los obstáculos; gracias por creer en nosotras y por ser un ejemplo de perseverancia y fortaleza.

A nuestros colegas, quienes han compartido con nosotras los altibajos de este proceso y han sido una fuente inagotable de risas, consejos y momentos inolvidables; gracias por estar a nuestro lado y por hacer este camino más llevadero; por último, dedicamos este trabajo a todas aquellas personas que luchan día a día por mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores; esperamos que los resultados de esta investigación contribuyan a visibilizar la importancia de los factores psicosociales en el desempeño laboral y a promover entornos de trabajo más saludables y seguros.

Agradecimientos

En primer lugar, queremos expresar nuestra más sincera gratitud a nuestro tutor, Ruben Dario Rojas Pardo, por su apoyo, orientación, exigencia y dedicación a lo largo de este proceso de investigación; sus consejos y retroalimentación han sido importantes para el desarrollo y culminación de esta monografía; así mismo, agradecemos a los profesores y personal administrativo del programa de la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la UNIMINUTO quienes han contribuido a nuestra formación académica y han brindado las herramientas necesarias para llevar a cabo esta monografía.

Extendemos nuestro agradecimiento a los autores y colaboradores de los estudios incluidos en esta revisión documental, cuyo trabajo ha sido importante para la construcción del conocimiento en el campo de los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada; también queremos dar las gracias a nuestros compañeros de clase y colegas, quienes han sido una fuente de motivación y apoyo durante este proceso; sus ideas, sugerencias y palabras de aliento han sido invaluable para superar los desafíos encontrados a lo largo del camino.

Por último, pero no menos importante, agradecemos a nuestra familia por su comprensión, paciencia y apoyo incondicional; su presencia y respaldo han sido importantes para mantener el equilibrio y la determinación necesarios para alcanzar esta meta; a todos ustedes, nuestro más sincero agradecimiento.

CONTENIDO

1.	Problema	12
1.1	Descripción Del Problema	12
1.2	Pregunta de Estudio	15
2.	Objetivos	15
1.3	Objetivo general	15
1.4	Objetivos específicos	15
3.	Justificación	15
4.	Marco de referencia	17
1.5	Marco Teórico	17
1.6	Marco legal	48
5.	Metodología	54
1.7	Enfoque y alcance de la investigación	54
1.8	Descripción de la estrategia de búsqueda	54
1.9	3.3 Instrumentos	71
1.10	Procedimientos	75
1.11	Análisis de información	77
1.12	Consideraciones éticas	82
6.	Cronograma	87
7.	Resultados y discusión	90
8.	Conclusiones	120
9.	Recomendaciones	122
10.	Referencias bibliográficas	124
	Anexos	132

Lista de Anexos

Anexo 1. Matriz de análisis documental.....	132
--	-----

Lista de Tablas

Tabla 1. Búsqueda avanzada	60
Tabla 2. Criterios de inclusión y exclusión.	64
Tabla 3. Cronograma.....	88
Tabla 4. Categorías de factores de riesgo psicosocial identificadas en la revisión bibliográfica	95
Tabla 5. Estudios que establecen la relación entre factores psicosociales y desempeño laboral.....	107

Lista de Figuras

Figura 1. Reporte Instituto Nacional de Salud Mental (2018).....	14
Figura 2.	87
Figura 3. Frecuencia de evaluación de las categorías de factores de riesgo psicosocial en los estudios revisados.....	97
Figura 4. Modelo conceptual de las interacciones y efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores	98
Figura 5. Distribución de estudios por tipo de variable de desempeño laboral	108
Figura 6. Relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.....	109

Resumen Ejecutivo

La monografía presentada explora la relación entre los factores psicosociales en el trabajo de seguridad privada y el desempeño laboral de los vigilantes. Los factores psicosociales, que incluyen el diseño, organización y gestión del trabajo, influyen en el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores. En el contexto de los vigilantes de seguridad, se identifican como riesgos psicosociales la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía, el bajo apoyo social y la exposición a situaciones de violencia, los cuales impactan negativamente en su salud y desempeño laboral.

El objetivo de esta investigación es analizar cómo los factores psicosociales afectan el desempeño de los vigilantes, abordando aspectos como la eficiencia, la calidad del trabajo y la tasa de accidentes. Si bien estudios previos han mostrado una alta prevalencia de estrés, burnout y otros problemas relacionados con la salud en los vigilantes de seguridad, aún existen vacíos en el conocimiento sobre los mecanismos específicos que vinculan estos factores con el desempeño laboral.

Para llevar a cabo esta investigación, se empleó una metodología de revisión documental sistemática, basada en una selección rigurosa de estudios relevantes en español e inglés, que permitieron identificar cinco categorías principales de factores de riesgo psicosocial: exigencias laborales, control y autonomía, desarrollo profesional, relaciones sociales y apoyo, y recompensas. Los resultados revelan que condiciones psicosociales adversas, como altas demandas psicológicas, falta de control y apoyo social insuficiente, están estrechamente relacionadas con una disminución en el desempeño de los vigilantes de seguridad.

Introducción

La presente monografía aborda la relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad privada y el desempeño laboral de los vigilantes; los factores psicosociales comprenden aspectos relacionados con el diseño, organización y gestión del trabajo que pueden influir en el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores (Gil, 2012). En el contexto de los vigilantes de seguridad, factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía, el bajo apoyo social y la exposición a situaciones de violencia constituyen algunos de los principales riesgos psicosociales identificados en la literatura (Velásquez, 2019). El desempeño laboral, por su parte, se refiere al conjunto de conductas y resultados obtenidos por un trabajador en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades (Chiavenato, 2017).

El problema de investigación se centra en la necesidad de comprender cómo los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad privada se relacionan con el desempeño laboral de los vigilantes; estudios previos han documentado la alta prevalencia de síntomas de estrés, burnout y otras manifestaciones psicósomáticas en los vigilantes de seguridad, así como su relación con problemas de ausentismo y rotación (Gómez et al., 2018). Sin embargo, persisten vacíos de conocimiento en cuanto a los mecanismos específicos mediante los cuales los factores psicosociales influyen en el desempeño laboral de estos trabajadores y los factores que podrían moderar o mediar dicha relación; en este contexto, surge la pregunta de investigación, ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad privada con el desempeño laboral de los vigilantes?

La justificación de esta monografía radica en la importancia de abordar los factores psicosociales en el sector de seguridad privada, dado su impacto en la salud y bienestar de los

trabajadores, así como en la productividad y calidad del servicio; los resultados de este estudio tienen una utilidad práctica para las organizaciones de seguridad privada, al proporcionarles información sobre los principales factores de riesgo psicosocial presentes en su entorno laboral y su relación con variables de desempeño como la eficiencia, la calidad del trabajo y la tasa de accidentes; además, este estudio persigue la finalidad de contribuir a un enfoque basado en evidencia para abordar los riesgos psicosociales en el sector de la vigilancia y seguridad privada, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones y la sociedad en general (Arenas y Andrade, 2013).

El objetivo general de la monografía consiste en analizar los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad privada en relación con el desempeño laboral de los vigilantes; para lograrlo, se plantean dos objetivos específicos los cuales son identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el sector de seguridad privada, y analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y variables de desempeño laboral como la eficiencia, la calidad del trabajo y la tasa de accidentes.

La metodología propuesta para alcanzar estos objetivos se basa en una revisión documental sistemática de estudios que aborden la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada; se establecieron criterios de selección específicos, incluyendo el tipo de documento, la fecha de publicación y el idioma; la búsqueda se realizó en bases de datos multidisciplinarias y especializadas, tanto en español como en inglés; los documentos seleccionados se analizaron mediante una matriz de análisis documental estructurada, que permitió extraer y sintetizar la información importante para los objetivos del estudio.

Los resultados de la revisión documental evidencian la existencia de una relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada; se identificaron cinco categorías principales de factores de riesgo psicosocial tales como exigencias y demandas del trabajo, control y autonomía, desarrollo profesional, relaciones sociales y apoyo, y recompensas; los estudios analizados sugieren que la presencia de condiciones psicosociales adversas, como las altas demandas psicológicas, la falta de control y el bajo apoyo social, se asocia con una disminución en los indicadores de rendimiento de los vigilantes, como la eficiencia, la calidad del trabajo y la prevención de accidentes.

1. Problema

1.1 Descripción Del Problema

El presente estudio aborda la relación entre los riesgos psicosociales y la productividad en el sector de vigilancia y seguridad privada. Los riesgos psicosociales comprenden aspectos relacionados con el diseño, organización y gestión del trabajo que pueden perjudicar la salud psicológica, física y social de los trabajadores (Velásquez, 2019). En el contexto de los vigilantes de seguridad, factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía, el bajo apoyo social y la exposición a situaciones de violencia constituyen algunos de los principales riesgos psicosociales identificados en la literatura.

El desempeño laboral en este sector puede ser evaluado a través de indicadores como la eficiencia en las tareas, la calidad del servicio y la satisfacción del cliente (Ruiz et al., 2023). Sin embargo, la exposición a riesgos psicosociales puede incidir negativamente en estos indicadores, afectando el rendimiento de los trabajadores al comprometer su salud y bienestar. Estudios previos han documentado la alta prevalencia de síntomas de estrés, burnout y otras manifestaciones psicósomáticas en los vigilantes de seguridad, así como su relación con problemas de ausentismo y rotación. Esta evidencia sugiere que existe una relación entre los factores psicosociales y el desempeño, pero persisten vacíos de conocimiento en cuanto a los mecanismos específicos mediante los cuales se da esta influencia y los factores que podrían moderar o mediar dicha relación.

El análisis de los riesgos psicosociales en el sector de seguridad privada requiere, en primer lugar, la identificación y descripción de estos riesgos. Elementos como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y el escaso apoyo social reflejan condiciones que pueden contribuir a un ambiente laboral perjudicial (Patlán, 2019). En este sector, la carga de trabajo y los riesgos

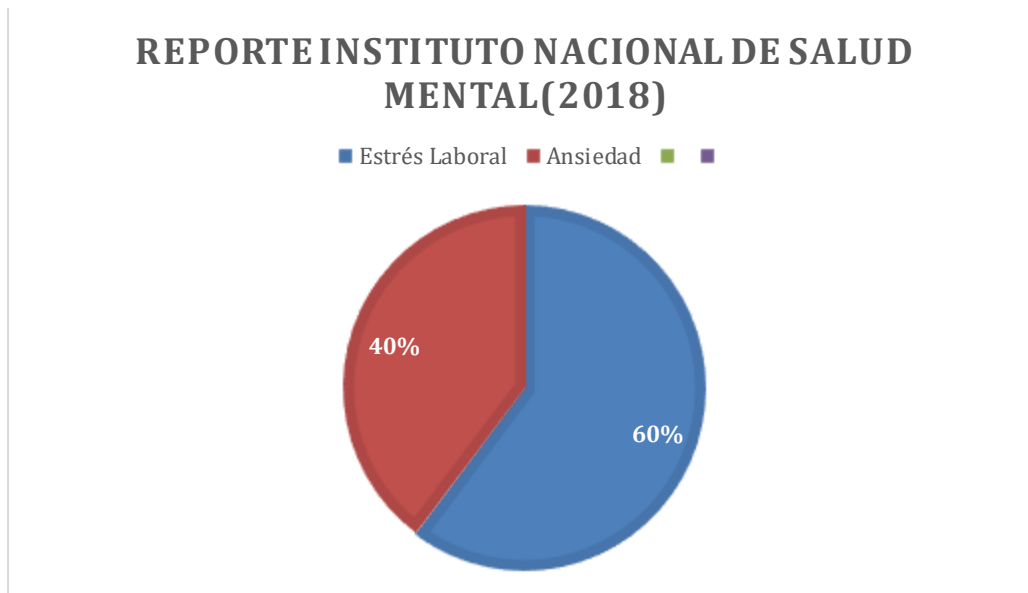
asociados a la exposición a situaciones de peligro generan una presión adicional sobre los vigilantes, afectando potencialmente tanto su rendimiento como su calidad de vida. Asimismo, la medición de la productividad en este contexto específico implica evaluar la eficiencia y la calidad del servicio, elementos esenciales para entender cómo se relacionan con los riesgos psicosociales.

Desde un marco teórico, la relación entre los riesgos psicosociales y la productividad puede comprenderse a través de modelos de estrés laboral, como el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell; y, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, los cuales proporcionan bases para entender cómo dichos riesgos afectan el bienestar y rendimiento laboral. Por ejemplo, el modelo demanda-control sugiere que una alta demanda laboral, combinada con bajo control y escaso apoyo social, contribuye al estrés laboral y afecta el desempeño de los trabajadores. Estos modelos son útiles para guiar el análisis de la situación en el sector de vigilancia privada, permitiendo explorar cómo estas dinámicas impactan en los vigilantes de seguridad.

En el contexto peruano, el Instituto Nacional de Salud Mental (2018) reportó que el 68.7% de los vigilantes evaluados experimentaban síntomas de estrés laboral, y el 45.3% presentaban síntomas de ansiedad, con factores de riesgo psicosocial frecuentes como la inseguridad laboral y el conflicto trabajo-familia. Estos hallazgos reflejan un panorama preocupante en cuanto a la salud mental de los vigilantes y subrayan la necesidad de estrategias preventivas y de intervención en este sector.

Figura 1.

Reporte Instituto Nacional de Salud Mental (2018)



Nota: Instituto Nacional de Salud Mental (2018)

La problemática de los riesgos psicosociales también se ha documentado en otros países de América Latina. En Chile, por ejemplo, el 25% de las licencias médicas de vigilantes de seguridad están relacionadas con trastornos mentales, con diagnósticos frecuentes de ansiedad y depresión (Superintendencia de Seguridad Social, 2012). Esto sugiere que las condiciones laborales en el sector pueden tener consecuencias graves tanto para la salud de los trabajadores como para su desempeño laboral, lo cual subraya la necesidad de abordar estos riesgos mediante intervenciones adecuadas y específicas.

Las causas de esta problemática son variadas e incluyen factores organizacionales, del entorno laboral e individuales. Entre los factores organizacionales destacan la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y la inseguridad laboral derivada de la alta rotación y la precariedad en los contratos. En términos de entorno laboral, los vigilantes están expuestos a

condiciones peligrosas, turnos nocturnos y a entornos físicamente demandantes, factores que contribuyen al estrés y afectan el equilibrio entre la vida personal y laboral (Arenas et al., 2022). Además, los factores individuales, como la personalidad y las estrategias de afrontamiento de los trabajadores, también influyen en su vulnerabilidad frente a estos riesgos.

1.2 Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación causal entre los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad y el desempeño laboral de los vigilantes?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad privada en relación con el desempeño laboral de los vigilantes.

2.2 Objetivos Específicos

Identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el sector de seguridad privada.

Establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y variables de desempeño laboral como la eficiencia, la calidad del trabajo y la tasa de accidentes.

3. Justificación

La presente monografía aborda los riesgos psicosociales en el sector de la vigilancia y seguridad privada, un tema de importancia dado el impacto que estos factores tienen en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y calidad del servicio. La

comprensión de cómo los riesgos psicosociales se manifiestan y afectan específicamente a los vigilantes de seguridad en el contexto local aún presenta vacíos (Gil et al., 2023). La elección de establecer la relación causal entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los vigilantes se alinea con las prioridades nacionales en materia de salud ocupacional y desarrollo económico. La identificación de los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el sector de seguridad privada permitirá una comprensión de las condiciones laborales que enfrentan los vigilantes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

Los resultados de este análisis tendrán una utilidad práctica directa para las organizaciones de seguridad privada, al proporcionarles información sobre los principales factores de riesgo psicosocial presentes en su entorno laboral y su relación con variables de desempeño como la eficiencia, la calidad del trabajo y la tasa de accidentes. El enfoque en la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las variables de desempeño laboral permitirá a las organizaciones comprender cómo estos factores afectan directamente la productividad y la calidad del servicio (Baldomar, 2022).

En términos más amplios, este estudio persigue la finalidad de contribuir a un enfoque basado en evidencia para abordar los riesgos psicosociales en el sector de la vigilancia y seguridad privada. La identificación de los principales factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral permitirá una mejor comprensión de esta problemática específica del sector (Rojas, 2022).

Los principales beneficiarios de los resultados de este estudio serán los vigilantes de seguridad, las organizaciones de seguridad privada y la sociedad en general, al contar con información valiosa para promover el bienestar de los trabajadores y mejorar la calidad del servicio de seguridad (González, 2022). En el ámbito metodológico y teórico, este estudio

aportará un enfoque sistemático para establecer la relación causal entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de la seguridad privada, contribuyendo al desarrollo de herramientas de evaluación y análisis más precisas y adaptadas a este contexto laboral específico.

4. Marco de referencia

4.1 Marco Teórico

Internacionales

El estudio realizado por Llanos y Caicedo (2022) en una terminal portuaria de Guayaquil, Ecuador, tuvo como objetivo determinar las consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores. La monografía utilizó un enfoque mixto, con diseño no experimental y tipo descriptivo, basándose en el análisis de estadísticas sobre los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del desempeño de una muestra de 24 trabajadores del área de operaciones. Los resultados mostraron que el factor "Exigencias Psicológicas" presentaba un nivel de riesgo alto en los trabajadores y que existía una relación directa entre este factor y los niveles de desempeño evaluados en términos de eficiencia, eficacia y productividad. Este estudio se vincula con la presente monografía al abordar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el contexto específico del sector portuario, proporcionando evidencia empírica sobre la incidencia de las exigencias psicológicas en el rendimiento de los trabajadores.

La investigación de Llanos y Caicedo (2022) pone de manifiesto la importancia de estudiar los riesgos psicosociales en el entorno laboral portuario, dado su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en el rendimiento y la calidad del servicio; Los autores destacan que las actividades laborales en este sector implican altas exigencias y presiones relacionadas con la movilización de carga y el cumplimiento de indicadores, lo que puede afectar

el desempeño laboral y la salud de los trabajadores. Esta perspectiva es relevante para el presente estudio, ya que subraya la necesidad de abordar los riesgos psicosociales como factor en la gestión del talento humano y la seguridad y salud ocupacional en las empresas portuarias.

Otro aspecto destacable del estudio de Llanos y Caicedo (2022) es su enfoque metodológico, que combina el análisis de datos estadísticos sobre los riesgos psicosociales con la evaluación del desempeño laboral. Esta aproximación permite establecer relaciones cuantitativas entre las variables de estudio y obtener una visión más completa de la problemática. Además, la utilización del método de correlación de Pearson para determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los criterios de desempeño donde se aporta rigor estadístico a los resultados obtenidos. Esta metodología es pertinente para la presente monografía, ya que se busca establecer la relación causal entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

Las conclusiones del estudio de Llanos y Caicedo (2022) resaltan que el factor de riesgo psicosocial con incidencia en el desempeño del personal operativo de la terminal portuaria fue las "Exigencias Psicológicas", con un 63% de los trabajadores en riesgo. Los autores sugieren que esto puede deberse al desconocimiento de los objetivos organizacionales, la falta de información y los cambios constantes en las responsabilidades, lo que afecta el desempeño laboral y el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Estos hallazgos son relevantes para la presente monografía, ya que ponen de relieve la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial específicos que influyen en el desempeño laboral.

En resumen, el estudio de Llanos y Caicedo (2022) contribuye a la comprensión de la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el contexto de las actividades portuarias, proporcionando evidencia empírica sobre la incidencia de las exigencias psicológicas

en el rendimiento de los trabajadores. La metodología empleada, que combina el análisis estadístico con la evaluación del desempeño, y los resultados obtenidos, que destacan la relevancia de abordar los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar y el rendimiento de los trabajadores, son aspectos relevantes que se vinculan con los objetivos y el enfoque de la presente monografía en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

En línea con lo anterior, este estudio se enfocó en establecer la relación causal entre los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad y el desempeño laboral de los vigilantes. La investigación se enmarca en el contexto de la entrada en vigor de la NOM-035-STPS-2018, que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. El estudio utilizó un método estadístico de análisis de regresión para verificar la incidencia entre la productividad en el desempeño administrativo y las variables de la ergonomía organizacional, así como los métodos ergonómicos RULA y OWAS para evaluar la carga postural y el riesgo de carga postural en términos de frecuencia por gravedad. Los resultados mostraron una alta correlación entre los factores de ergonomía organizacional y los efectos en la salud física, mental y emocional de los trabajadores, evidenciando la necesidad de considerar cambios en las unidades y centros de trabajo de acuerdo con la normatividad vigente (Muñoz y Rangel, 2021).

Asimismo, el estudio de Muñoz y Rangel (2021) resalta la importancia de considerar los factores psicosociales y las condiciones ergonómicas en el desempeño de los trabajadores de seguridad y vigilancia. Los autores destacan que este grupo ocupacional está sometido a gran presión psicosocial y exigencia física debido a la naturaleza de su trabajo, que implica la exposición a situaciones de violencia, turnos de trabajo extendidos y condiciones ambientales

adversas. Además, el estudio pone de manifiesto la necesidad de abordar los riesgos psicosociales de manera integral, considerando no solo los factores organizacionales, sino también los factores del entorno laboral y las características individuales de los trabajadores. Esta perspectiva, subraya la importancia de un enfoque holístico en el estudio de los riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

Otro aspecto destacable del estudio de Muñoz y Rangel (2021) es la aplicación de métodos ergonómicos específicos, como RULA y OWAS, para evaluar la carga postural y el riesgo de lesiones musculoesqueléticas en los trabajadores de seguridad y vigilancia. Los resultados obtenidos mediante estos métodos mostraron que los trabajadores presentaban fatiga muscular por posturas forzadas y estaban expuestos a un alto riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos. Estos hallazgos para la presente monografía, ponen de manifiesto la necesidad de considerar los factores ergonómicos físicos, además de los factores psicosociales, en el estudio del desempeño laboral de los vigilantes de seguridad.

Continuando con la revisión de estudios previos, la investigación de Chang et al. (2023) analizó la relación entre el compromiso laboral y los factores de riesgo psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada en Ecuador. El estudio se enfocó en identificar las dimensiones psicosociales que presentaban riesgo y su influencia en el compromiso y motivación de los trabajadores. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 164 guardias de seguridad. Los resultados mostraron que las dimensiones con nivel de riesgo fueron el apoyo social en la empresa y la calidad de liderazgo, el trabajo y las posibilidades de desarrollo, y las compensaciones. Además, se encontró una relación estadística entre el compromiso laboral y las

dimensiones de exigencias psicológicas y trabajo y desarrollo de habilidades. Este estudio resalta la importancia de identificar y abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los guardias de seguridad, y su vinculación con el compromiso y bienestar de los trabajadores.

Asimismo, los hallazgos de Chang et al. (2023) concuerdan con la literatura previa que destaca la relevancia del apoyo social, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo en el compromiso laboral de los trabajadores de seguridad. Los autores subrayan la necesidad de que los empleadores aborden estos factores de riesgo psicosocial, proporcionando un entorno de trabajo saludable y seguro, con liderazgo, compensaciones adecuadas y oportunidades de crecimiento profesional. Estos aspectos sirven para promover el bienestar y el compromiso de los guardias de seguridad, lo que a su vez puede repercutir en su desempeño y en la calidad del servicio brindado. La presente monografía se alinea con esta perspectiva, al buscar establecer la relación causal entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los vigilantes, con el objetivo de proponer acciones concretas para mitigar los riesgos identificados y mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

Un aspecto destacable del estudio de Chang et al. (2023) es la aplicación de instrumentos validados para la evaluación del compromiso laboral y los riesgos psicosociales, como el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) y el cuestionario SUSESO/ISTAS21. Estos instrumentos han demostrado su validez en diversos estudios previos, lo que respalda la solidez metodológica del estudio. Además, el análisis factorial y la prueba de correlación de Chi-cuadrado empleados por los autores permiten profundizar en la estructura subyacente de las variables y establecer relaciones estadísticas entre ellas. Estos aspectos metodológicos son relevantes para el presente estudio, ya que se busca utilizar instrumentos y técnicas de análisis

rigurosas para obtener resultados confiables y válidos sobre la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los vigilantes de seguridad.

Para finalizar, el estudio de Chang et al. (2023) contribuye a la comprensión de la relación entre el compromiso laboral y los factores de riesgo psicosociales en el contexto específico de los guardias de seguridad de una empresa privada. Los resultados destacan la pertinencia de abordar dimensiones como el apoyo social, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo y las exigencias psicológicas para promover el compromiso y bienestar de los trabajadores. Además, la metodología empleada, que combina instrumentos validados y análisis estadísticos rigurosos, respalda la solidez de los hallazgos. Estos aspectos son relevantes para la presente monografía, ya que se busca establecer la relación causal entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los vigilantes de seguridad, con el objetivo de proponer acciones concretas para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar en este sector.

En consonancia con los estudios previos, la investigación de Díaz et al. (2023) abordó la relación entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada de Lima, Perú. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre estas variables en el contexto de los cambios generados por la pandemia de COVID-19, que han transformado las estructuras del empleo y las condiciones laborales, predisponiendo factores psicosociales negativos que amenazan la salud y el desempeño de los trabajadores. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 120 colaboradores; Los resultados mostraron que el 52,50% de los encuestados tenían una buena percepción de los factores psicosociales, pero se obtuvieron percepciones negativas en las dimensiones de exigencia laboral (63,30%) y satisfacción con la remuneración del rendimiento (52,50%). En cuanto al rendimiento laboral, el

75,00% lo calificó como alto. Además, se encontró una relación estadística entre la dimensión de exigencia laboral y el rendimiento laboral, donde los trabajadores con alta exigencia laboral tuvieron 11 veces probabilidad de presentar un alto rendimiento.

Asimismo, el estudio de Díaz et al. (2023) pone de manifiesto la importancia de identificar y abordar los factores psicosociales negativos en el entorno laboral, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, que ha generado nuevos desafíos para la salud y el bienestar de los trabajadores. Los autores destacan que las nuevas formas de trabajo han adquirido nuevos riesgos y enfermedades laborales, que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, así como su rendimiento y productividad. En este sentido, resaltan la necesidad de garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, promoviendo entornos laborales saludables y adoptando medidas preventivas frente a los factores psicosociales negativos. Esta perspectiva es relevante para el estudio actual, ya que subraya la necesidad de establecer los factores psicosociales y su relación con el desempeño laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada, considerando los desafíos y riesgos específicos de este ámbito.

Otro aspecto del estudio de Díaz et al. (2023) es la aplicación de instrumentos validados para la evaluación de los factores psicosociales y el rendimiento laboral, como el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y el Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual. Estos instrumentos han demostrado propiedades psicométricas adecuadas en términos de validez, lo que respalda la metodológica de la investigación; Además, el análisis estadístico empleado, que incluye pruebas de correlación y regresión logística binaria, permite establecer relaciones entre las variables de estudio y cuantificar la magnitud de estas asociaciones. Estos aspectos metodológicos en la presente monografía, buscan utilizar instrumentos y técnicas de análisis

rigurosas para obtener resultados confiables y válidos sobre la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los vigilantes de seguridad.

El estudio de Díaz et al. (2023) contribuye a la comprensión de la relación entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral en el contexto de una institución educativa privada durante la pandemia de COVID-19. Los resultados destacan la importancia de identificar y abordar los factores psicosociales negativos, especialmente la alta exigencia laboral, que puede tener un impacto significativo en el rendimiento de los trabajadores. Además, la metodología empleada, que combina instrumentos validados y análisis estadísticos rigurosos, respalda la solidez de los hallazgos. Estos aspectos son relevantes para la presente monografía, ya que proporcionan un marco de referencia para el análisis de la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada, considerando los desafíos y riesgos específicos de este ámbito laboral.

A diferencia de los estudios previos que se enfocan en trabajadores formales, la investigación de Juárez et al. (2020) explora los factores psicosociales del trabajo y su relación con efectos psicológicos en una muestra de comerciantes informales en México. Aunque este estudio no aborda la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, como lo hace el presente trabajo, aporta información relevante sobre los factores psicosociales específicos que enfrentan los trabajadores del sector informal y su vínculo con consecuencias psicológicas tanto negativas como positivas. El objetivo del estudio fue identificar estos factores y explorar su relación con la salud mental, el estrés, la satisfacción, el burnout y el compromiso laboral en una muestra de 116 comerciantes informales en la ciudad de Cuernavaca, Morelos.

La metodología empleada por Juárez et al. (2020) fue una exploración cuanti-cualitativa, que permitió capturar aspectos contextuales y experiencias subjetivas de los trabajadores. Esta

aproximación metodológica es interesante, ya que combina datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa de los fenómenos estudiados. Los resultados mostraron presencia de factores psicosociales positivos (por ejemplo, tareas gratificantes, compartir con gente) sobre los negativos (por ejemplo, riesgos ambientales, batallar con clientes). Aunque se encontraron pocas relaciones bivariadas con los efectos psicológicos, los análisis de escalamiento multidimensional confirmaron un componente de motivación intrínseca en la naturaleza del trabajo que se vinculó más a los efectos positivos (satisfacción, compromiso), y una dimensión de interacción negativa con las personas, que se relacionó más con los efectos negativos (burnout y síntomas negativos de salud mental).

Aunque los resultados del estudio de Juárez et al. (2020) no son comparables con la presente monografía, debido a las diferencias en la población y el enfoque, este trabajo resalta la importancia de considerar factores psicosociales específicos al contexto laboral y su posible impacto en el bienestar y la motivación de los trabajadores. Además, el uso de una metodología mixta que combina datos cuantitativos y cualitativos es una fortaleza del estudio, ya que permite una comprensión más holística de los fenómenos estudiados. Estos aspectos son relevantes para el presente estudio documental, ya que subrayan la necesidad de explorar factores psicosociales propios del sector de la vigilancia y seguridad privada, y de utilizar metodologías que capturen tanto la dimensión objetiva como la experiencia subjetiva de los trabajadores en relación con estos factores y su desempeño laboral.

Nacionales

Un estudio relevante es el realizado por Porras (2019) titulado "Niveles de riesgo intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá". Esta investigación se enfocó en identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laborales percibidos por

los empleados del área operativa de una empresa de vigilancia y seguridad privada en Bogotá. La metodología empleada fue de tipo descriptiva con una muestra no probabilística de 485 guardias de seguridad. Los resultados mostraron altos niveles de riesgo en los dominios de demandas del trabajo, control, y factores extra laborales como el tiempo fuera del trabajo, la situación económica y el desplazamiento vivienda-trabajo. Las conclusiones destacan que las demandas emocionales, las demandas de la jornada de trabajo, el control y autonomía sobre el trabajo son los factores de riesgo psicosocial laboral más impactantes en la salud mental y el bienestar de este grupo de trabajadores. Este estudio se vincula directamente con la presente monografía al abordar la misma población y analizar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laborales que pueden afectar su desempeño y bienestar.

Asimismo, la investigación de Quiroz y Rivera (2023) titulada "Balance Trabajo – Vida Familiar en Empleados de Vigilancia y Seguridad Privada en la Universidad de Santander Campus Valledupar" se enfoca en analizar el balance entre el área laboral y la vida familiar de los guardias de seguridad de esta institución educativa. El estudio utiliza una metodología cuantitativa, de tipo empírico, no experimental, transversal y descriptiva, aplicando el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) a una muestra de 13 participantes. Los resultados muestran una interacción positiva trabajo-familia, donde las condiciones hogareñas facilitan el funcionamiento laboral y viceversa, y las habilidades adquiridas en el trabajo ayudan a que el tiempo invertido en actividades extra laborales sea más gratificante. Sin embargo, se registró una intensidad regular en la relación negativa trabajo-familia, indicando que en algunas situaciones los trabajadores deben comprometer espacios extra laborales por asuntos del trabajo, aunque esto no supone un conflicto significativo en ambos roles. Este estudio se relaciona

directamente con el presente trabajo, al analizar el balance trabajo-familia en la misma población y contexto específico.

En conclusión, los estudios de Porras (2019); Quiroz y Rivera (2023) aportan evidencia relevante sobre los factores de riesgo psicosocial y el balance trabajo-familia en el contexto específico de los guardias de seguridad y vigilancia privada. Ambos estudios destacan la importancia de analizar tanto los aspectos intra como extra laborales que pueden afectar el desempeño y bienestar de estos trabajadores. Además, el uso de metodologías descriptivas y cuantitativas, así como la aplicación de instrumentos validados como el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), respaldan la solidez de los hallazgos. Estos aspectos son relevantes para el presente estudio, ya que proporcionan un marco de referencia para el análisis de la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada, considerando tanto las dimensiones intra como extra laborales que pueden influir en el balance trabajo-familia de estos trabajadores.

Continuando con la revisión de estudios previos, la investigación de Porras (2019) se enfoca específicamente en identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laborales que afectan el desempeño de los guardas de seguridad en una empresa de vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Bogotá, Colombia. Este estudio es altamente relevante para la presente monografía, ya que aborda la misma población y temática central, aunque en un contexto geográfico diferente. El objetivo general consistió en identificar los factores de riesgo psicosocial percibidos por los empleados del área operativa de la empresa, utilizando una metodología descriptiva con una muestra no probabilística de 485 guardas de seguridad.

Los resultados del estudio de Porras (2019) muestran que los factores de riesgo psicosocial intra laborales relacionados con los dominios de las demandas del trabajo y el control

presentan niveles muy altos para la salud de los empleados. En cuanto a los factores de riesgo extra laborales, los más altos puntajes están asociados a las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, situación económica y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Estos hallazgos son consistentes con la literatura previa que señala la importancia de considerar tanto los aspectos intra como extra laborales en la evaluación de los riesgos psicosociales, y su potencial impacto en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Además, el estudio resalta la necesidad de diseñar e implementar estrategias de intervención y prevención adaptadas a las características y necesidades específicas de los guardas de seguridad.

Las conclusiones del estudio de Porras (2019) evidencian que, en la población estudiada, las demandas emocionales, las demandas de la jornada de trabajo, el control y la autonomía sobre el trabajo son los factores de riesgo psicosocial laboral más impactantes en la salud mental y el bienestar de los guardas de seguridad. Estos resultados son relevantes para este estudio, ya que proporcionan una base empírica para la identificación de los factores de riesgo psicosocial más críticos en el sector de la vigilancia y seguridad privada, y su posible relación con el desempeño laboral. Además, este estudio destaca la importancia de desarrollar políticas y programas de salud ocupacional que aborden estos factores de manera integral, considerando tanto los aspectos intra como extra laborales, para promover el bienestar y el desempeño óptimo de los trabajadores de este sector.

También, Moyano (2018) realizó un análisis del riesgo psicosocial presente en guardas de seguridad en Bogotá. Mediante una revisión documental, el autor encontró que los guardas de seguridad están expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones laborales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Aspectos como jornadas laborales extensas y acuerdos de horas extras contribuyen a una carga laboral.

Aunque el estudio de Moyano (2018) no abordó directamente la intención de permanencia, sus hallazgos sobre factores de riesgo psicosocial son relevantes para el presente estudio al proveer un contexto de las condiciones laborales de los guardas de seguridad en Colombia.

Por otro lado, Beltrán (2020) analizó los factores de riesgo psicosocial en empresas de seguridad privada en Colombia. Mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial diseñada por la Universidad Javeriana, el autor encontró que los factores más críticos para los guardas de seguridad son las demandas de trabajo relacionadas con jornadas y horarios extensos, responsabilidad de la seguridad, carga mental y liderazgo. Además, se identificó que el trato negativo recibido por parte de las personas con las que interactúan en sus tareas diarias afecta emocionalmente a los guardas. Aunque este estudio no abordó directamente la intención de permanencia, sus hallazgos sobre factores de riesgo psicosocial intralaboral son relevantes para el presente estudio al identificar variables específicas que pueden impactar la experiencia laboral de los guardas de seguridad.

Villar y Martínez (2021) estudiaron las estrategias de afrontamiento al estrés y variables sociodemográficas en un grupo de guardas de seguridad en Colombia. A través de un estudio cuantitativo con aplicación de cuestionarios, los autores encontraron que los guardas de seguridad, al realizar sus funciones en empresas diferentes a las que pertenecen, deben acomodarse a exigencias y condiciones sin capacidad de intervenir en su mejora. Esta situación contribuye a la ambigüedad de rol y conflicto al recibir órdenes de diferentes jefes. Aunque este estudio se enfocó principalmente en estrategias de afrontamiento, sus hallazgos sobre factores de riesgo psicosocial relacionados con la ambigüedad de rol y conflicto son relevantes para el presente estudio al identificar variables que pueden impactar la experiencia laboral y bienestar de los guardas de seguridad.

Por su parte, Beltrán (2020) en otro estudio sobre prevalencia del síndrome de Burnout en guardas de seguridad de una universidad privada en Bogotá, encontró que las demandas de carga mental del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo llegan a un 65%, lo cual se considera un aspecto de alto impacto que repercute gravemente en la salud del empleado, sumado a las demandas de trabajo y responsabilidades. Aunque el estudio se enfocó principalmente en el síndrome de Burnout, sus hallazgos sobre la relación entre factores de riesgo psicosocial y salud mental son relevantes para el presente estudio al resaltar el impacto del trabajo en el bienestar de los guardas de seguridad.

Por otro lado, Niño y Parra (2019) estudiaron la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada en Cali, Colombia. A través de un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra aleatoria de 147 guardas de seguridad y 36 supervisores, los autores encontraron que el estilo de liderazgo predominante fue el transformacional, seguido del transaccional. Además, se identificó una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral general, satisfacción con la supervisión, prestaciones recibidas y participación. Aunque el estudio no abordó directamente la intención de permanencia, sus hallazgos sobre la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral son relevantes para el presente estudio al identificar variables del dominio intralaboral que pueden impactar la experiencia laboral de los guardas de seguridad.

Asimismo, Márquez (2015) realizó un ensayo sobre los factores de riesgo psicosocial en guardas de seguridad en Bogotá, Colombia. A través de una revisión documental, el autor identificó que los guardas de seguridad están expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial relacionados con sus condiciones laborales, como jornadas extensas, trabajo nocturno,

responsabilidad por la seguridad de personas y bienes, y exposición a situaciones de violencia y criminalidad. Aunque este ensayo no abordó directamente la intención de permanencia, sus hallazgos sobre los factores de riesgo psicosocial específicos del trabajo de los guardas de seguridad son relevantes para el presente estudio al proveer un contexto de las condiciones laborales del sector que pueden impactar el bienestar y permanencia de los trabajadores.

García et al. (2007) estudiaron la relación entre factores de riesgo psicosocial y resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector terciario en Colombia. A través de un estudio correlacional con aplicación de cuestionarios a 199 trabajadores, los autores encontraron que las demandas emocionales del trabajo y la falta de control sobre el mismo se relacionan con una resistencia al cambio organizacional. Aunque el estudio no abordó directamente la intención de permanencia, sus hallazgos sobre la relación entre factores de riesgo psicosocial y actitudes hacia el cambio son relevantes para el presente estudio al identificar variables que pueden impactar la adaptabilidad y permanencia de los trabajadores en un contexto de transformación organizacional.

Por su parte, Juárez y Cárdenas (2006) investigaron la percepción de salud en guardas de seguridad que trabajan en turnos irregulares en Colombia. A través de un estudio descriptivo transversal con aplicación de cuestionarios a 70 guardas, los autores encontraron que el 76% reportó alguna molestia de salud, siendo las más frecuentes los problemas osteomusculares, gastrointestinales y del sueño. Además, se identificó una percepción negativa de la salud en general y el funcionamiento social. Aunque el estudio no abordó directamente la intención de permanencia, sus hallazgos sobre el impacto de las condiciones laborales en la salud percibida de los guardas de seguridad son relevantes para el presente estudio al resaltar la importancia de

considerar variables de bienestar en la relación de factores de riesgo psicosocial y permanencia laboral.

En un estudio realizado por García (2021) se analizó la necesidad de implementar un sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial en el sector de seguridad privada en Colombia. El autor examinó la exposición de los vigilantes a diversos factores de riesgo psicosocial, como altas demandas emocionales, largas jornadas laborales y situaciones de peligro. La investigación empleó un enfoque cualitativo basado en la revisión documental de normativas y estudios previos sobre el tema. Los resultados indicaron que los trabajadores del sector experimentan altos niveles de estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental debido a las condiciones laborales. El estudio concluyó que es necesario implementar de forma obligatoria sistemas de vigilancia epidemiológica en las empresas de seguridad privada para monitorear y prevenir los riesgos psicosociales. Esta investigación aporta evidencia sobre la importancia de abordar la salud mental en este sector laboral.

El autor identificó que uno de los principales obstáculos para la implementación de estos sistemas es la falta de conciencia por parte de las empresas sobre la relevancia del riesgo psicosocial; también argumenta que muchas organizaciones priorizan otros tipos de riesgos más visibles, como los físicos o mecánicos, relegando los factores psicosociales a un segundo plano. Sin embargo, la evidencia presentada en el estudio demuestra que estos riesgos pueden tener graves consecuencias tanto para los trabajadores como para las empresas, afectando la productividad, el ausentismo y la rotación de personal. El investigador propone que se requiere un cambio de paradigma en el sector, reconociendo la salud mental como un componente esencial de la seguridad y salud en el trabajo. Esta perspectiva resulta valiosa para comprender los desafíos en la implementación de medidas preventivas.

Un aspecto destacado del estudio es el análisis de la normativa colombiana relacionada con los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. García examina resoluciones como la 2646 de 2008 y la 2404 de 2019, que establecen lineamientos para la evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial. El autor señala que, si bien existe un marco regulatorio, su aplicación efectiva en el sector de seguridad privada es limitada. Se argumenta que la falta de especificidad en la normativa para este sector en particular dificulta su implementación. Esta observación resalta la necesidad de desarrollar regulaciones más específicas que consideren las particularidades del trabajo de vigilancia y seguridad privada. El análisis normativo realizado en esta investigación proporciona un contexto importante para comprender el marco legal en el que se desenvuelven las empresas del sector.

El estudio también aborda las posibles estrategias para la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica en el sector. García propone un enfoque integral que incluye la capacitación del personal, la adaptación de herramientas de evaluación específicas para el sector, y la creación de programas de promoción y prevención de la salud mental. El autor enfatiza la importancia de la participación de los trabajadores en el diseño y ejecución de estos sistemas, argumentando que esto aumenta su efectividad y aceptación. Además, se sugiere la colaboración entre empresas, entidades gubernamentales y académicas para desarrollar mejores prácticas en la gestión del riesgo psicosocial. Estas propuestas ofrecen un punto de partida para futuras investigaciones y para la elaboración de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales en el sector de seguridad privada.

Bases conceptuales

El estudio de los factores psicosociales en el trabajo ha ganado cada vez más atención en las últimas décadas, debido a su reconocido impacto en la salud, el bienestar y el desempeño de

los trabajadores. En el sector de la vigilancia y seguridad privada, el estudio sobre estos factores es adecuada, dadas las características y demandas específicas de este tipo de trabajo. A continuación, se presenta una revisión de los conceptos, la clasificación y los principales factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad, así como datos estadísticos sobre su prevalencia en vigilantes de seguridad.

Factores psicosociales en el trabajo de seguridad

Los factores psicosociales en el trabajo se refieren a las condiciones y características del entorno laboral que tienen el potencial de influir en el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores. Estos factores abarcan una amplia gama de aspectos, desde la organización y el contenido del trabajo hasta las relaciones interpersonales y el contexto social en el que se desarrolla la actividad laboral (Martínez, 2022). En el sector de la vigilancia y seguridad privada, los factores psicosociales adquieren una especial relevancia debido a la naturaleza del trabajo, que implica la exposición a riesgos y demandas específicas.

El estudio de los factores psicosociales en el trabajo de seguridad se ha abordado desde diferentes perspectivas y disciplinas, incluyendo la psicología, la sociología, la ergonomía y la salud ocupacional. Estas disciplinas han contribuido a la comprensión de cómo los factores psicosociales pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores de seguridad, así como en su capacidad para desempeñar sus funciones (Velásquez, 2019). Además, El estudio en este campo ha permitido identificar los factores psicosociales más en el contexto de la vigilancia y seguridad privada.

Los factores psicosociales en el trabajo de seguridad pueden tener tanto efectos positivos como negativos en los trabajadores. Por un lado, algunos factores, como el apoyo social de compañeros y supervisores, pueden actuar como recursos protectores que promueven el bienestar

y la resiliencia de los vigilantes de seguridad. Por otro lado, factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y autonomía, y la exposición a situaciones de violencia y peligro pueden representar riesgos psicosociales que afectan negativamente la salud y el desempeño de estos trabajadores (Ortiz et al., 2019).

Definición y conceptualización de los factores psicosociales.

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, que pueden afectar tanto el bienestar y la salud física, psicológica o social de los trabajadores como el desarrollo del trabajo (Torres et al., 2023). Esta definición enfatiza la interacción entre el individuo y su entorno laboral, reconociendo que los factores psicosociales son atributos individuales que surgen de la relación entre el trabajador y las características del contexto en el que se desempeña.

La conceptualización de los factores psicosociales ha evolucionado a lo largo del tiempo, desde una perspectiva centrada principalmente en los aspectos negativos o los riesgos psicosociales, hacia un enfoque más amplio que también considera los factores psicosociales positivos o protectores (Martínez & Rivera, 2019). Esta visión más completa reconoce que los factores psicosociales pueden actuar tanto como fuentes de estrés y malestar, como de motivación y bienestar para los trabajadores, dependiendo de cómo se configuren y gestionen en el entorno laboral.

Es importante destacar que los factores psicosociales no son estáticos, sino que pueden variar y evolucionar en función de los cambios en las condiciones de trabajo, las políticas organizacionales y el contexto social más amplio. Además, la forma en que los trabajadores perciben y experimentan los factores psicosociales puede estar influenciada por sus

características individuales, como su personalidad, habilidades de afrontamiento y recursos personales (Martínez, 2022). Por lo tanto, la conceptualización de los factores psicosociales implica considerar la interacción dinámica entre el individuo y su entorno laboral.

Clasificación de los factores psicosociales en el trabajo de seguridad.

Existen diversas clasificaciones de los factores psicosociales en el trabajo, que varían en función del enfoque teórico y el contexto específico de estudio. Una de las clasificaciones más utilizadas en el ámbito de la vigilancia y seguridad privada es la propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España (Mora, 2021). Esta clasificación agrupa los factores psicosociales en cuatro grandes categorías:

Factores relacionados con la tarea: se refieren a aspectos como la carga de trabajo, la complejidad de las tareas, la monotonía, la autonomía y el control sobre el trabajo. En el caso de los vigilantes de seguridad, algunos factores específicos incluyen la necesidad de mantener una atención sostenida, la toma de decisiones rápidas en situaciones de emergencia y la responsabilidad por la seguridad de personas y bienes (Martínez, 2022).

Factores relacionados con la organización del trabajo: incluyen aspectos como la estructura organizacional, la comunicación, la participación, el estilo de liderazgo y las relaciones interpersonales. Para los vigilantes de seguridad, factores pueden ser la claridad de roles y funciones, el apoyo de supervisores y compañeros, y la gestión de conflictos con clientes o usuarios (Dusik, 2021).

Factores relacionados con el empleo: abarcan aspectos como el tipo de contrato, la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional y la seguridad en el empleo. En el ámbito de la vigilancia y seguridad privada, la inestabilidad laboral, los sueldos bajos y la falta

de seguridad en el empleo pueden constituir factores psicosociales de consideración. (Otero, 2023).

Factores relacionados con el tiempo de trabajo: se refieren a aspectos como la duración de la jornada, los turnos, el trabajo nocturno y la conciliación entre la vida laboral y personal. Para los vigilantes de seguridad, el trabajo por turnos, las jornadas extensas y la interferencia entre el trabajo y la vida familiar pueden ser factores psicosociales significativos (Velásquez, 2019).

Principales factores psicosociales presentes en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

En el sector de la vigilancia y seguridad privada, se han identificado varios factores psicosociales que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores. Uno de los factores es la exposición a situaciones violentas o peligrosas, que puede generar estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental en los vigilantes de seguridad (Gil et al., 2023). Estos trabajadores a menudo enfrentan amenazas, agresiones verbales y físicas, y deben intervenir en conflictos y situaciones de riesgo como parte de su trabajo.

Otro factor psicosocial relevante en este sector es la carga de trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Los vigilantes de seguridad a menudo tienen que realizar múltiples tareas y responsabilidades, como patrullar, monitorear sistemas de seguridad, interactuar con el público y redactar informes, lo que puede llevar a una sobrecarga de trabajo y fatiga (Ortega, 2019). Además, el trabajo de seguridad implica una alta demanda de atención y concentración, ya que los vigilantes deben estar alerta y preparados para responder a cualquier incidente o emergencia.

La falta de control y autonomía en el trabajo también es un factor psicosocial en el sector de la vigilancia y seguridad privada. Muchos vigilantes tienen poca capacidad para tomar decisiones sobre cómo realizar su trabajo o para influir en las políticas y procedimientos de seguridad (Pérez, 2021). Esta falta de control puede generar frustración, desmotivación y sentimientos de impotencia, especialmente cuando se combina con altas demandas laborales.

Efectos intermedios en los vigilantes

Los efectos intermedios en los vigilantes de seguridad se refieren a las consecuencias a corto y mediano plazo que se derivan de la exposición a factores psicosociales en el entorno laboral. Estos efectos pueden manifestarse en diversos aspectos de la salud y el bienestar de los trabajadores, incluyendo su salud física, mental y social (Quiñones et al., 2022). El estudio ha demostrado que los vigilantes de seguridad son vulnerables a experimentar efectos intermedios negativos debido a la naturaleza de su trabajo y a los riesgos psicosociales a los que están expuestos.

La comprensión de los efectos intermedios para entender el impacto global de los factores psicosociales en los vigilantes de seguridad. Estos efectos pueden actuar como precursores de problemas de salud más graves y duraderos, y también pueden influir en el desempeño laboral y la calidad del servicio de seguridad (Astudillo & Quinde, 2024). Además, los efectos intermedios pueden tener repercusiones en la vida personal y familiar de los vigilantes, afectando su bienestar general y su capacidad para hacer frente a las demandas del trabajo.

En este apartado, se explorarán en detalle los efectos intermedios en los vigilantes de seguridad, comenzando con una definición y conceptualización de estos efectos. Luego, se identificarán los principales efectos intermedios derivados de la exposición a factores

psicosociales en este grupo ocupacional, y se analizará la relación entre los factores psicosociales y estos efectos en la salud y el bienestar de los vigilantes. Finalmente, se presentará evidencia empírica sobre la prevalencia y el impacto de los efectos intermedios en vigilantes de seguridad a nivel nacional e internacional.

Definición y conceptualización de los efectos intermedios.

Los efectos intermedios se definen como las consecuencias a corto y mediano plazo que se derivan de la exposición a factores psicosociales en el entorno laboral. Estos efectos se sitúan en un punto intermedio entre la exposición a los factores de riesgo y el desarrollo de problemas de salud más graves y duraderos (Correia & Hernández, 2023). Los efectos intermedios pueden manifestarse en diversos aspectos de la salud y el bienestar de los trabajadores, incluyendo su salud física, mental y social.

Desde una perspectiva conceptual, los efectos intermedios pueden entenderse como respuestas adaptativas del individuo ante las demandas y presiones del entorno laboral. Cuando los factores psicosociales sobrepasan la capacidad de afrontamiento del trabajador, pueden producirse cambios fisiológicos, emocionales, cognitivos y conductuales que, si se mantienen en el tiempo, pueden dar lugar a efectos intermedios negativos (Pérez, 2021). Estos efectos pueden incluir, por ejemplo, síntomas de estrés, fatiga, irritabilidad, problemas de sueño, dolores musculares, entre otros.

Es importante destacar que los efectos intermedios no son patológicos en sí mismos, sino que representan señales de alerta temprana que indican que la salud y el bienestar del trabajador pueden estar en riesgo. Si estos efectos no se abordan, pueden evolucionar hacia problemas de salud más graves, como trastornos mentales o enfermedades crónicas (Barrera & Baculima,

2024). Por lo tanto, la identificación y el manejo temprano de los efectos intermedios para prevenir el deterioro de la salud de los trabajadores y promover entornos laborales saludables.

Principales efectos intermedios derivados de la exposición a factores psicosociales en vigilantes.

Los vigilantes de seguridad están expuestos a una variedad de factores psicosociales en su trabajo que pueden dar lugar a diversos efectos intermedios. Uno de los efectos comunes es el estrés laboral, que se produce cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad de afrontamiento del individuo (Pando et al., 2019). Los vigilantes de seguridad a menudo enfrentan situaciones estresantes, como la exposición a situaciones de violencia, la responsabilidad por la seguridad de personas y bienes, y la necesidad de tomar decisiones rápidas en situaciones de emergencia. El estrés laboral puede manifestarse a través de síntomas físicos, como dolores de cabeza, tensión muscular y problemas gastrointestinales, así como síntomas psicológicos, como ansiedad, irritabilidad y dificultades para concentrarse.

Otro efecto intermedio frecuente en los vigilantes de seguridad es la fatiga, tanto física como mental. La fatiga física puede ser el resultado de largas jornadas de trabajo, turnos nocturnos y la necesidad de mantener una postura de pie durante períodos prolongados (González, 2021). Por otro lado, la fatiga mental puede ser causada por la alta demanda de atención y concentración que requiere el trabajo de seguridad, así como por la exposición constante a situaciones de riesgo y estrés. La fatiga puede afectar la capacidad de los vigilantes para realizar sus tareas de manera segura, aumentando el riesgo de errores y accidentes.

Los problemas de sueño también son un efecto intermedio común en los vigilantes de seguridad, especialmente en aquellos que trabajan en turnos nocturnos o rotativos. La alteración de los patrones de sueño puede llevar a dificultades para conciliar o mantener el sueño, así como

a una mala calidad del sueño (Paccha & Torres, 2024). Esto puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los vigilantes, así como en su capacidad para mantenerse alerta y realizar sus funciones de manera segura. Además, los problemas de sueño pueden contribuir a la fatiga y al deterioro del rendimiento laboral.

Evidencia empírica sobre los efectos intermedios en vigilantes de seguridad a nivel nacional e internacional.

Diversos estudios empíricos han investigado la prevalencia y el impacto de los efectos intermedios en vigilantes de seguridad a nivel nacional e internacional. Un estudio realizado en España por (Astudillo & Quinde, 2024) encontró que el 46.4% de los vigilantes de seguridad presentaban síntomas de estrés laboral, y que estos síntomas estaban asociados con factores psicosociales como las altas demandas psicológicas y la baja estima. Además, el estudio identificó que los vigilantes con mayores niveles de estrés también reportaban una peor calidad de vida y un riesgo de desarrollar problemas de salud mental.

En un estudio llevado a cabo en Brasil por Barral y Albán (2021), se encontró que el 35.2% de los vigilantes de seguridad presentaban síntomas de burnout, un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Los factores psicosociales asociados a un riesgo de burnout incluían las altas demandas emocionales, el bajo apoyo social y la inseguridad laboral. El estudio también identificó que los vigilantes con burnout tenían probabilidad de reportar problemas de salud física y mental, así como una menor satisfacción laboral.

En el contexto colombiano, un estudio realizado por (Guerrero et al., 2020) investigó la relación entre los factores psicosociales y los efectos intermedios en una muestra de vigilantes de seguridad. Los resultados mostraron que la exposición a factores psicosociales adversos, como

las altas demandas psicológicas y la baja autonomía, estaba asociada con mayores niveles de estrés laboral, fatiga y problemas de sueño. Además, el estudio identificó que los vigilantes con efectos intermedios negativos también presentaban un menor desempeño laboral y una intención de abandonar el trabajo.

Desempeño laboral de los vigilantes

El desempeño laboral de los vigilantes de seguridad es un aspecto crucial tanto para las organizaciones de seguridad privada como para la sociedad en general. Un buen desempeño laboral implica que los vigilantes sean capaces de llevar a cabo sus funciones de manera efectiva, eficiente y segura, contribuyendo así a la protección de personas, bienes e infraestructuras (Zepeda, 2019). Sin embargo, el desempeño laboral de los vigilantes puede verse influido por diversos factores, incluyendo los factores psicosociales y los efectos intermedios descritos anteriormente.

La monografía ha demostrado que los factores psicosociales adversos, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y autonomía, y la exposición a situaciones de violencia y peligro, pueden tener un impacto negativo en el desempeño laboral de los vigilantes (Muñoz & Rangel-, 2021). Estos factores pueden afectar la capacidad de los vigilantes para mantenerse alerta, tomar decisiones rápidas y precisas, y responder adecuadamente a situaciones de emergencia. Además, los efectos intermedios, como el estrés laboral, la fatiga y los problemas de sueño, también pueden influir de manera negativa en el desempeño laboral.

En este apartado, se abordará en detalle el desempeño laboral de los vigilantes de seguridad, comenzando con una definición y conceptualización de este concepto. Luego, se identificarán los principales factores que influyen en el desempeño laboral de los vigilantes, incluyendo tanto factores individuales como organizacionales. A continuación, se describirán los

indicadores y medidas utilizados para evaluar el desempeño laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada. Finalmente, se analizará la relación entre los factores psicosociales, los efectos intermedios y el desempeño laboral de los vigilantes, con base en la evidencia empírica disponible.

Definición y conceptualización del desempeño laboral.

El desempeño laboral se define como el conjunto de conductas y resultados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias y contribuciones al éxito de la empresa (Cuello et al., 2020). En el contexto de la vigilancia y seguridad privada, el desempeño laboral se refiere a la capacidad de los vigilantes para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y segura, contribuyendo así a la protección de personas, bienes e infraestructuras.

Desde una perspectiva conceptual, el desempeño laboral puede entenderse como el resultado de la interacción entre las características individuales del trabajador, como sus conocimientos, habilidades y motivación, y las características del entorno laboral, como los recursos disponibles, las políticas organizacionales y el apoyo social (Andrade et al., 2023); Esta visión del desempeño laboral enfatiza la importancia tanto de los factores individuales como de los factores contextuales en la determinación del rendimiento de los trabajadores.

Es importante destacar que el desempeño laboral no se limita a la ejecución de tareas específicas, sino que también incluye aspectos como la conducta extra-rol, la iniciativa, la colaboración con los compañeros y la adaptabilidad a los cambios (Zepeda, 2019). En el caso de los vigilantes de seguridad, el desempeño laboral puede manifestarse a través de conductas como la detección temprana de riesgos, la comunicación con el público y los clientes, la respuesta

rápida y adecuada ante emergencias, y la adherencia a los protocolos y procedimientos de seguridad.

Factores que influyen en el desempeño laboral de los vigilantes de seguridad.

El desempeño laboral de los vigilantes de seguridad puede verse influido por una variedad de factores, tanto individuales como organizacionales. A nivel individual, factores como la personalidad, las habilidades y competencias, y la motivación pueden desempeñar un papel importante en el rendimiento de los vigilantes (Lluncor, 2021). Por ejemplo, rasgos de personalidad como la conciencia, la estabilidad emocional y la extraversión han sido asociados con un mejor desempeño en tareas de seguridad y vigilancia.

Otro factor individual relevante es el nivel de capacitación y entrenamiento que reciben los vigilantes. Una formación adecuada en aspectos como la detección de riesgos, el manejo de situaciones de emergencia y el uso de equipos de seguridad puede mejorar significativamente el desempeño laboral (Andrade et al., 2023). Además, la motivación y el compromiso de los vigilantes con su trabajo también pueden influir en su rendimiento, ya que los trabajadores más motivados tienden a esforzarse más y a buscar formas de mejorar su desempeño.

A nivel organizacional, factores como la cultura de seguridad, el liderazgo, los recursos y el apoyo social pueden tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los vigilantes. Una cultura de seguridad sólida, en la que se prioriza la prevención de riesgos y se promueve la participación de los trabajadores, puede fomentar un mejor desempeño y adherencia a los protocolos de seguridad. Asimismo, un liderazgo efectivo, que brinde retroalimentación constructiva y reconozca los logros de los vigilantes, puede mejorar la motivación y el rendimiento del equipo (Argiello et al., 2019).

Indicadores y medidas del desempeño laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

La evaluación del desempeño laboral en el sector de la vigilancia y seguridad privada requiere el uso de indicadores y medidas específicas que reflejen las características y demandas particulares de este tipo de trabajo. Algunos indicadores comúnmente utilizados incluyen la tasa de incidentes y accidentes, el tiempo de respuesta ante emergencias, la satisfacción del cliente y la adherencia a los protocolos de seguridad (Herrera et al., 2021). La tasa de incidentes y accidentes es un indicador del desempeño laboral en el sector de la seguridad, ya que refleja la capacidad de los vigilantes para prevenir y manejar situaciones de riesgo. Una baja tasa de incidentes y accidentes sugiere que los vigilantes están realizando su trabajo de manera efectiva y que están contribuyendo a mantener un entorno seguro.

Otro indicador importante es el tiempo de respuesta ante emergencias, que se refiere a la rapidez con la que los vigilantes pueden intervenir y tomar medidas adecuadas en situaciones críticas; un tiempo de respuesta rápido y eficiente puede marcar la diferencia en la prevención de daños a personas y bienes, y es un reflejo del nivel de preparación y competencia de los vigilantes. La satisfacción del cliente también es una medida del desempeño laboral en el sector de la seguridad privada, ya que indica la calidad del servicio prestado y la capacidad de los vigilantes para responder a las necesidades y expectativas de los clientes (Abella & Osorio, 2019). Las encuestas de satisfacción y los comentarios de los clientes pueden proporcionar información sobre el desempeño de los vigilantes y ayudar a identificar áreas de mejora.

Teoría

La teoría es un componente en el estudio científico, ya que proporciona un marco conceptual para comprender y explicar los fenómenos de interés. En el estudio de los factores

psicosociales en el trabajo, diversas teorías y modelos han sido desarrollados para analizar la relación entre las condiciones laborales y la salud y bienestar de los trabajadores. Entre estos modelos, el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Theorell ha ganado una amplia aceptación y respaldo empírico en el campo de la psicología ocupacional y la salud laboral.

a. Modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Theorell

El Modelo Demanda-Control-Apoyo Social, propuesto por Karasek (1979) y Theorell (1990) en la década de 1970, es uno de los marcos teóricos influyentes en el estudio de los factores psicosociales en el trabajo. Este modelo se centra en la interacción entre las demandas laborales, el control o autonomía del trabajador y el apoyo social recibido en el entorno laboral, y cómo esta interacción influye en la salud y el bienestar de los trabajadores. La premisa del modelo es que los efectos de las demandas laborales en la salud y el bienestar de los trabajadores están moderados por el nivel de control o autonomía que tienen sobre su trabajo y por el apoyo social que reciben de sus supervisores y compañeros. Según el modelo, las situaciones laborales adversas para la salud son aquellas en las que las demandas son altas, el control es bajo y el apoyo social es escaso, lo que se conoce como trabajo de alta tensión (Karasek & Theorell, 1990).

El Modelo Demanda-Control-Apoyo Social ha sido aplicado en diversos contextos laborales, incluyendo el sector de la vigilancia y seguridad privada. El estudio basado en este modelo ha proporcionado evidencia sobre la relación entre los factores psicosociales y la salud y bienestar de los trabajadores, así como sobre la importancia de considerar la interacción entre las demandas, el control y el apoyo social en el diseño y la gestión de los entornos de trabajo saludables.

Dimensiones y componentes del modelo.

El Modelo Demanda-Control-Apoyo Social se compone de tres dimensiones principales: las demandas laborales, el control o autonomía del trabajador y el apoyo social en el trabajo. Cada una de estas dimensiones, a su vez, puede desglosarse en varios componentes o aspectos específicos. Las demandas laborales pueden incluir aspectos cuantitativos, como la cantidad de trabajo y la presión de tiempo, así como aspectos cualitativos, como la complejidad de las tareas y las exigencias cognitivas y emocionales (Karasek, 1979).

Además, las demandas pueden ser físicas, como el esfuerzo muscular y la postura corporal, o psicológicas, como la concentración y la toma de decisiones bajo presión. El control o autonomía del trabajador se refiere a dos aspectos: la autonomía en la toma de decisiones y el uso de habilidades. La autonomía en la toma de decisiones implica la capacidad del trabajador para influir en cómo se realiza su trabajo, incluyendo aspectos como el ritmo, el método y el orden de las tareas. El uso de habilidades, por su parte, se refiere a la oportunidad que tiene el trabajador de aplicar y desarrollar sus conocimientos y destrezas en el desempeño de su trabajo.

El apoyo social en el trabajo puede provenir de diversas fuentes, como los supervisores, los compañeros y la organización en su conjunto. El apoyo social puede ser emocional, como la empatía y la comprensión, o instrumental, como la asistencia práctica y la provisión de recursos (Johnson & Hall, 1988). Además, el apoyo social puede manifestarse a través de la retroalimentación constructiva, el reconocimiento de los logros y la promoción de un clima de trabajo positivo y colaborativo.

En este contexto, el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social ha sido aplicado en diversos estudios para investigar los factores psicosociales en el trabajo de los vigilantes de seguridad. Estos estudios han examinado cómo las demandas laborales, el control y el apoyo social influyen

en la salud, el bienestar y el desempeño de los vigilantes, así como en su capacidad para hacer frente a los riesgos y desafíos específicos de su ocupación.

4.2 Marco Legal

Las bases legales desempeñan un papel en la regulación y protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a los factores psicosociales en el entorno laboral. Estas normas y regulaciones establecen los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, así como los estándares mínimos para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. En el contexto de la vigilancia y seguridad privada, las bases legales adquieren especial relevancia dado los riesgos y desafíos particulares que enfrentan los trabajadores de este sector.

Normativa internacional

A nivel internacional, existen diversos instrumentos legales que abordan los factores psicosociales y la salud mental en el trabajo, estos instrumentos, emanados de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), establecen los principios rectores y las directrices para la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales y la promoción de entornos laborales saludables. Aunque estos instrumentos no son vinculantes en sí mismos, sirven como marco de referencia para el desarrollo de políticas y legislaciones nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Entre los instrumentos internacionales se encuentran los convenios y recomendaciones de la OIT. Estos documentos, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, establecen normas y directrices para la protección de los trabajadores en diversos ámbitos, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones laborales y los derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2019). Aunque no todos los convenios y recomendaciones de la OIT abordan

específicamente los factores psicosociales, muchos de ellos sientan las bases para la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores.

Además de los instrumentos de la OIT, existen otras iniciativas y documentos internacionales que abordan los factores psicosociales y la salud mental en el trabajo, por ejemplo, la OMS ha desarrollado el Plan de Acción sobre Salud Mental 2013-2020, que incluye entre sus objetivos la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo y la prevención de los trastornos mentales relacionados con el trabajo (OMS, 2013). Asimismo, la Unión Europea ha adoptado diversas directivas y estrategias para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, incluyendo aspectos relacionados con los riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2018).

Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre factores psicosociales y salud mental en el trabajo

La OIT ha adoptado varios convenios y recomendaciones que abordan directa o indirectamente los factores psicosociales y la salud mental en el trabajo, estos instrumentos establecen los principios y directrices para la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales y la promoción de entornos laborales saludables. Aunque no todos los países han ratificado estos convenios, sirven como un marco de referencia importante para el desarrollo de políticas y legislaciones nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Uno de los convenios más relevantes en este ámbito es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (OIT, 1981). Este convenio establece los principios generales para la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, incluyendo la prevención de los riesgos psicosociales. El convenio destaca la importancia de adoptar medidas para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, así como para promover la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Aunque el convenio no menciona

explícitamente los factores psicosociales, sienta las bases para su abordaje como parte integral de la prevención de riesgos laborales.

Otro instrumento importante es la Recomendación sobre los factores psicosociales en el trabajo, 1984 (núm. 194) (OIT, 1984). Esta recomendación proporciona directrices más específicas para la identificación, evaluación y control de los factores psicosociales en el trabajo, la recomendación destaca la importancia de considerar los factores psicosociales como parte de la evaluación de riesgos laborales y de adoptar medidas preventivas y correctivas para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. Asimismo, la recomendación señala la necesidad de promover la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión de los factores psicosociales y de proporcionar formación y educación sobre estos temas.

Normativa nacional

A nivel nacional, la regulación de los factores psicosociales y la salud mental en el trabajo se enmarca en un conjunto de normas y disposiciones legales que abarcan desde la Constitución Política hasta leyes, decretos y resoluciones específicas. Estas normas establecen los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como los mecanismos para la prevención y control de los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2019).

La normativa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado en las últimas décadas, pasando de un enfoque centrado principalmente en los riesgos físicos y la prevención de accidentes, a una visión más integral que reconoce la importancia de los factores psicosociales y su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Este cambio de enfoque se refleja en la incorporación de disposiciones específicas sobre riesgos psicosociales en las

normas y regulaciones, así como en el desarrollo de guías y protocolos para su evaluación y prevención.

Además de las normas generales aplicables a todos los sectores económicos, existen disposiciones legales específicas para el sector de la vigilancia y seguridad privada, estas normas regulan aspectos como la habilitación y funcionamiento de las empresas de seguridad, los requisitos para el personal de vigilancia, y las condiciones de trabajo y seguridad en el sector (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2020). Aunque estas normas no abordan directamente los factores psicosociales, sientan las bases para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores de este sector.

Constitución Política y leyes relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.

La Constitución Política de Colombia establece el derecho fundamental a la salud y la obligación del Estado de garantizar la seguridad social y la protección de los trabajadores (Const., 1991, art. 48 y 53). Estos principios constitucionales sirven como base para el desarrollo de leyes y normas específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2019).

Entre las leyes en este ámbito se encuentra la Ley 100 de 1993, que establece el Sistema General de Seguridad Social Integral, incluyendo el Sistema General de Riesgos Profesionales; esta ley define los riesgos profesionales como aquellos accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en razón de su trabajo, y establece las prestaciones económicas y asistenciales a las que tienen derecho los trabajadores afectados por estos riesgos (Congreso de la República, 1993).

Otra disposición, es la Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Congreso de la República,

2012). Esta ley introduce el concepto de "riesgo psicosocial" como uno de los riesgos laborales que deben ser objeto de prevención y control por parte de los empleadores. Asimismo, establece la obligación de los empleadores de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que incluya la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales.

Decretos y resoluciones sobre riesgos psicosociales y vigilancia de la salud de los trabajadores.

El desarrollo normativo de las leyes en materia de seguridad y salud en el trabajo se concreta a través de decretos y resoluciones que establecen disposiciones más específicas y criterios técnicos para la prevención y control de los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales. Estas normas son de obligatorio cumplimiento para los empleadores y son objeto de vigilancia y control por parte de las autoridades competentes (Ministerio de Trabajo, 2019).

Uno de los decretos que sobresalen en este ámbito es el Decreto 1477 de 2014, que expide la tabla de enfermedades laborales (Presidencia de la República, 2014). Este decreto incluye por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento como enfermedades de origen laboral, siempre que se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo. Esta inclusión es un avance en el reconocimiento de los efectos de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores.

Otra norma importante es la Resolución 2646 de 2008, que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de la Protección Social, 2008). Esta resolución define los factores psicosociales como las condiciones

psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, y establece los criterios técnicos para su evaluación y las medidas preventivas y correctivas a implementar.

Normas técnicas y guías sobre evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Además de las normas legales, existen normas técnicas y guías que proporcionan orientación y criterios metodológicos para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Estas normas y guías, aunque no son de obligatorio cumplimiento, sirven como referencia para las empresas y los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo en la implementación de medidas preventivas y correctivas frente a los riesgos psicosociales.

Una de las normas técnicas en este ámbito es la NTC 6199 de 2016, que establece las directrices para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento de los factores psicosociales en el trabajo (ICONTEC, 2016). Esta norma proporciona un marco metodológico para la gestión de los riesgos psicosociales, incluyendo la aplicación de instrumentos de evaluación validados, como la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollada por el Ministerio de Trabajo.

Otra referencia importante es la Guía Técnica para la Promoción de la Salud Mental en el Trabajo, desarrollada por el Ministerio de Salud y Protección Social (MinSalud, 2020). Esta guía proporciona orientaciones para la promoción de la salud mental en el ámbito laboral, incluyendo la prevención de los riesgos psicosociales y el fomento de factores protectores de la salud mental.

La guía aborda aspectos como la sensibilización y capacitación en salud mental, la detección temprana de problemas de salud mental, y la articulación de acciones con el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

5. Metodología

5.1 Enfoque y Alcance de la Investigación

La presente monografía se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, con el propósito de comprender en profundidad la relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad y el desempeño laboral de los vigilantes. Este enfoque permite explorar los fenómenos desde la perspectiva de los participantes en su contexto natural, considerando sus experiencias, significados y realidades subjetivas (Hernández et al., 2018). Dado que el objetivo principal es analizar información existente sobre el tema, se opta por un diseño de un estudio documental, el cual implica la revisión, análisis e interpretación de datos provenientes de fuentes secundarias, como artículos científicos, libros, informes y otros documentos relevantes. El alcance de este estudio es descriptivo, ya que se busca especificar las propiedades, características y perfiles de los fenómenos sometidos a análisis, sin establecer relaciones causales entre ellos.

5.2 Descripción de la Estrategia de Búsqueda

La estrategia de búsqueda en el desarrollo de una monografía permite identificar, seleccionar y acceder a la información relevante y actualizada sobre el tema de estudio. En este caso, la estrategia de búsqueda se orienta a localizar estudios que aborden la relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad y el desempeño laboral de los vigilantes. Para ello, se definen palabras clave y frases de búsqueda, se seleccionan términos estandarizados (MESH), se describen las frases a aplicar en las bases de datos, se utilizan

operadores booleanos, se eligen bases de datos disciplinarias y multidisciplinarias, se establecen criterios de selección de los documentos y se realiza la búsqueda en las bases de datos seleccionadas. A continuación, se detallan cada uno de estos aspectos.

Las palabras clave son términos o conceptos que permiten describir y representar el contenido principal de un documento o estudio. En esta monografía, se han definido tres palabras clave: factores psicosociales, trabajo de seguridad y desempeño laboral. Los factores psicosociales se refieren a aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores (Creswell, 2014). Por su parte, el trabajo de seguridad alude a las actividades y funciones desempeñadas por los vigilantes o guardias de seguridad, quienes se encargan de proteger la integridad física de las personas y los bienes materiales de una organización o comunidad.

El desempeño laboral, como tercera palabra clave, se define como el conjunto de conductas y resultados obtenidos por un trabajador en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Este concepto abarca tanto los aspectos técnicos y productivos del trabajo como los factores personales y contextuales que influyen en el rendimiento del individuo. En el caso de los vigilantes de seguridad, el desempeño laboral puede evaluarse a través de indicadores como la eficacia en la prevención y manejo de situaciones de riesgo, la calidad del servicio prestado, la satisfacción de los clientes o usuarios, el cumplimiento de normas y protocolos de seguridad, entre otros, la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el trabajo de seguridad es un tema que ha cobrado interés en los últimos años, debido a su impacto

tanto en el bienestar de los trabajadores como en la efectividad de las organizaciones (Creswell, 2014).

A partir de estas palabras clave, se construyen frases de búsqueda que permitan recuperar información pertinente y específica sobre el tema de estudio. Algunas frases de búsqueda propuestas son: "c", "riesgos psicosociales" AND "vigilantes de seguridad", "desempeño laboral" AND "guardias de seguridad", entre otras. Estas frases combinan los términos mediante el uso de operadores booleanos, como AND (que indica la presencia de todos los términos en los documentos) y OR (que indica la presencia de al menos uno de los términos). También se pueden utilizar comillas para buscar frases exactas y truncamiento para incluir variaciones de una misma palabra (por ejemplo, "factor* psicosocial*" para recuperar "factores psicosociales", "factor psicosocial", etc.). La selección de las frases de búsqueda es un proceso iterativo que se va afinando a medida que se obtienen resultados y se identifican nuevos términos relevantes.

Los términos MESH (Medical Subject Headings) son vocabularios controlados y estandarizados que se utilizan para indexar, catalogar y buscar información en diferentes campos del conocimiento. Estos términos permiten unificar el lenguaje y facilitar la recuperación de documentos relevantes, independientemente de las variaciones en la terminología utilizada por los autores. En esta monografía, se han consultado distintos tesauros y listas de descriptores para seleccionar los términos MESH más adecuados para la búsqueda de información. Uno de ellos es el Tesauro de la UNESCO, que cubre las áreas de educación, ciencia, cultura, ciencias sociales y humanas, comunicación e información. En este tesauro, algunos términos relacionados con el tema de estudio son "seguridad en el trabajo", "condiciones de trabajo", "riesgos laborales", "evaluación del rendimiento", entre otros (UNESCO, 2019).

Otro recurso utilizado es el Tesauro ERIC (Education Resources Information Center), especializado en educación y temas afines. Si bien este tesauro no cubre directamente el ámbito de la seguridad laboral, ofrece términos relacionados con el desempeño y la evaluación, como "job performance", "performance factors", "work environment", "occupational stress", etc. Por su parte, los Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS) constituyen un vocabulario controlado en español, portugués e inglés, creado por la Biblioteca Virtual en Salud (BVS) para la indexación de documentos en el área de la salud. Algunos términos DeCS pertinentes para este estudio son "riesgos laborales", "salud laboral", "satisfacción en el trabajo", "eficiencia", entre otros (DeCS, 2019). Estos descriptores permiten recuperar estudios que aborden los factores psicosociales y el desempeño laboral desde una perspectiva de salud ocupacional.

De esta manera, se ha consultado el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ofrece un vocabulario controlado en el campo del trabajo, el empleo y los asuntos sociales. Este tesauro incluye términos como "seguridad en el trabajo", "condiciones de trabajo", "factores de riesgo", "rendimiento del trabajador", "evaluación", entre otros (OIT, 2019). La selección de términos MESH a partir de estos tesauros especializados garantiza una precisión y exhaustividad en la búsqueda de información, al utilizar un lenguaje normalizado y reconocido por la comunidad científica. No obstante, es importante complementar estos términos con palabras clave en lenguaje natural, para capturar posibles variaciones y matices en la terminología utilizada en los estudios.

Una vez seleccionados los términos MESH y las palabras clave, se procede a construir las frases de búsqueda que se aplicarán en las bases de datos. Estas frases deben combinar los términos de manera lógica y coherente, utilizando operadores booleanos y otros recursos para maximizar la relevancia y pertinencia de los resultados. En este caso, se proponen las siguientes

frases de búsqueda en inglés: ("psychosocial factors" OR "occupational stress" OR "work environment") AND ("security personnel" OR "security guards" OR "security officers") AND ("job performance" OR "work performance" OR "efficiency"), entre otras. Estas frases permiten recuperar documentos que aborden la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el contexto específico del trabajo de seguridad, utilizando tanto términos MESH como palabras clave.

De manera similar, se construyen frases de búsqueda en español, considerando las particularidades y variaciones terminológicas propias de este idioma. Algunas frases propuestas son: ("factores psicosociales" OR "riesgos psicosociales" OR "estrés laboral") AND ("vigilantes de seguridad" OR "guardias de seguridad" OR "personal de seguridad") AND ("desempeño laboral" OR "rendimiento en el trabajo" OR "eficiencia"), entre otras. Estas frases se aplican en bases de datos y recursos de información en español, como SciELO, Dialnet, Redalyc, entre otros. Es importante considerar las posibles variaciones ortográficas y de vocabulario en los diferentes países de habla hispana, para asegurar una cobertura y exhaustividad en la búsqueda.

Además de las frases de búsqueda en inglés y español, se pueden utilizar estrategias complementarias para mejorar la precisión y la exhaustividad de los resultados. Por ejemplo, se pueden usar filtros para limitar la búsqueda a determinados tipos de documentos (artículos de investigación, revisiones sistemáticas, etc.), rangos de fecha de publicación, disciplinas o áreas temáticas, entre otros (Creswell, 2014). También es posible aplicar técnicas de búsqueda avanzada, como la utilización de paréntesis para agrupar términos, el uso de comillas para buscar frases exactas, o el truncamiento para recuperar variaciones de una misma palabra. La combinación de estas estrategias y la revisión iterativa de los resultados obtenidos permiten

afinar y optimizar las frases de búsqueda, hasta obtener un conjunto de documentos pertinentes para el trabajo.

Los operadores booleanos son herramientas para la construcción de estrategias de búsqueda efectivas en bases de datos y recursos de información. Estos operadores permiten combinar términos y conceptos de manera lógica, para especificar las relaciones deseadas entre ellos y obtener resultados más precisos y relevantes. El operador AND se utiliza para recuperar documentos que contengan todos los términos especificados, lo que aumenta la precisión de la búsqueda. Por ejemplo, la frase ("factores psicosociales" AND "vigilantes de seguridad" AND "desempeño laboral") permitirá obtener documentos que aborden específicamente la relación entre estas tres variables. Este operador es útil cuando se busca información muy específica y se quiere evitar el ruido documental (Hernández et. Al, 2018).

Por su parte, el operador OR se utiliza para recuperar documentos que contengan al menos uno de los términos especificados, lo que aumenta la exhaustividad de la búsqueda. Por ejemplo, la frase ("factores psicosociales" OR "riesgos psicosociales" OR "estrés laboral") permitirá obtener documentos que aborden alguno de estos conceptos, ampliando el alcance de la búsqueda. Este operador es útil cuando se quiere cubrir diferentes aspectos o variaciones de un mismo tema, o cuando no se está seguro de la terminología exacta utilizada en los documentos (Hernández et. Al, 2018). Además, el operador OR se puede combinar con el operador AND para crear estrategias de búsqueda más complejas y precisas.

Otro recurso importante en la construcción de frases de búsqueda es el uso de comillas para delimitar frases exactas. Cuando se usan comillas, se indica a la base de datos que se deben buscar los términos en el orden especificado y sin ninguna palabra intermedia. Por ejemplo, la frase "factores psicosociales" recuperará documentos que contengan exactamente esta expresión,

excluyendo variaciones como "factores de riesgo psicosocial" o "factores psicosociales laborales". Este recurso es útil cuando se quiere buscar conceptos compuestos o expresiones específicas, evitando así la recuperación de documentos irrelevantes. El uso combinado de operadores booleanos y comillas permite crear estrategias de búsqueda precisas, adaptadas a las necesidades y objetivos de cada estudio (Creswell, 2014).

Una vez construidas las frases de búsqueda, se procede a aplicarlas en las bases de datos seleccionadas para la monografía. En este caso, se han elegido bases de datos multidisciplinarias y especializadas, tanto en inglés como en español, para asegurar una cobertura amplia y diversa de la literatura científica sobre el tema. Entre las bases de datos seleccionadas se encuentran Scopus, Web of Science, PsycINFO, MEDLINE, SciELO, Redalyc y Dialnet. Estas fuentes de información ofrecen acceso a artículos de investigación, revisiones sistemáticas, libros, tesis y otros tipos de documentos relevantes para el estudio de los factores psicosociales y el desempeño laboral en el trabajo de seguridad.

La aplicación de las frases de búsqueda en estas bases de datos implica la utilización de sus respectivas interfaces y herramientas de búsqueda avanzada. En general, se deben seguir los siguientes pasos:

Tabla 1.

Búsqueda avanzada

Paso	Descripción
Acceder a la base de datos	Seleccionar la opción de búsqueda avanzada en la base de datos.

Paso	Descripción
Introducir frases de búsqueda	Ingresar las frases en los campos correspondientes, utilizando operadores booleanos y otros recursos según sea necesario.
Especificar criterios de búsqueda	Definir criterios adicionales, como rango de fechas, tipo de documento y el idioma.
Ejecutar la búsqueda	Realizar la búsqueda y revisar los resultados obtenidos.
Refinar la búsqueda	Ajustar la búsqueda si es necesario, añadiendo o modificando términos y criterios.
Seleccionar documentos	Escoger los documentos relevantes y pertinentes para el estudio.
Exportar resultados	Guardar los resultados en un gestor de referencias o en una base de datos propia para análisis posterior.

Nota. Elaboración propia.

Es importante documentar todo el proceso de búsqueda, registrando las bases de datos consultadas, las frases de búsqueda utilizadas, los criterios de inclusión y exclusión aplicados, y los resultados obtenidos en cada fase. Esta documentación permitirá la reproducibilidad y transparencia del proceso, así como la identificación de posibles sesgos o limitaciones en la búsqueda (Creswell, 2014). Además, es recomendable realizar la búsqueda en varias etapas, comenzando con una exploración inicial para identificar términos y conceptos relevantes, y luego realizando búsquedas más específicas y focalizadas. La aplicación sistemática y rigurosa

de las frases de búsqueda en las bases de datos seleccionadas es un paso crucial para garantizar la calidad y la exhaustividad de la revisión bibliográfica.

En la selección de las bases de datos para la búsqueda de información, es importante considerar tanto fuentes disciplinarias como multidisciplinarias, para obtener una visión integral del tema de la monografía. Las bases de datos disciplinarias son aquellas que se especializan en una o varias áreas específicas del conocimiento, ofreciendo una cobertura profunda y detallada de la literatura científica en esos campos. Por ejemplo, para el estudio de los factores psicosociales y el desempeño laboral en el trabajo de seguridad, algunas bases de datos disciplinarias relevantes son PsycINFO (especializada en psicología y ciencias del comportamiento), MEDLINE (especializada en ciencias de la salud) y CINAHL (especializada en enfermería y áreas afines). Estas bases de datos permiten acceder a investigaciones y estudios específicos sobre el tema, desde las perspectivas de las disciplinas correspondientes.

Por otro lado, las bases de datos multidisciplinarias son aquellas que cubren una amplia gama de disciplinas y áreas del conocimiento, ofreciendo una visión más general e integradora de la literatura científica. Algunas de las principales bases de datos multidisciplinarias son Scopus y Web of Science, que indexan revistas y publicaciones de alto impacto en diversos campos, incluyendo las ciencias sociales, las ciencias de la salud, las ciencias naturales, las humanidades, entre otras. Estas bases de datos permiten realizar búsquedas y obtener resultados de diferentes disciplinas y enfoques, lo que enriquece la comprensión del tema de la monografía y facilita la identificación de conexiones y relaciones entre distintos aspectos del fenómeno estudiado (Creswell, 2014).

La combinación de bases de datos disciplinarias y multidisciplinarias en la estrategia de búsqueda permite obtener una visión completa y equilibrada de la literatura científica disponible

sobre el tema. Por un lado, las bases de datos disciplinarias aseguran la profundidad y especificidad de los estudios recuperados, aportando conocimientos y perspectivas propias de cada disciplina. Por otro lado, las bases de datos multidisciplinarias permiten ampliar el alcance de la búsqueda y obtener resultados de diferentes áreas y enfoques, promoviendo la integración y síntesis de conocimientos. Es importante seleccionar cuidadosamente las bases de datos más relevantes y pertinentes para el tema de la monografía, considerando su cobertura temática, su calidad y su accesibilidad (Hernández et. Al, (2018).

En el proceso de búsqueda de información, se incluye al menos una base de datos en segunda lengua, además de las bases de datos en el idioma de la monografía. Esto permite ampliar la cobertura de la literatura científica y acceder a estudios y perspectivas de diferentes contextos y regiones geográficas. En el caso de esta monografía, cuyo idioma principal es el español, se ha seleccionado la base de datos Scopus como fuente de información en segunda lengua (inglés). Scopus es una base de datos multidisciplinaria que cubre una amplia gama de revistas y publicaciones internacionales de alto impacto, incluyendo una gran cantidad de documentos en inglés (Creswell, 2014).

La inclusión de una base de datos en segunda lengua en la estrategia de búsqueda tiene varias ventajas. En primer lugar, permite acceder a investigaciones y estudios realizados en otros países y contextos, lo que enriquece la comprensión del tema y ofrece una perspectiva más global y diversa. En segundo lugar, amplía la posibilidad de encontrar literatura científica relevante y actualizada, ya que muchas de las principales revistas y publicaciones internacionales se publican en inglés. En tercer lugar, facilita la comparación y contraste de resultados y enfoques entre diferentes contextos y regiones, lo que fortalece la validez y generalización de los hallazgos (Hernández et. al, 2019).

Para realizar la búsqueda en una base de datos en segunda lengua, es necesario adaptar las frases de búsqueda y los términos al idioma correspondiente. En este caso, se utilizarán términos en inglés equivalentes a los utilizados en español, como "psychosocial factors", "job performance", "security guards", entre otros. También es importante considerar las posibles variaciones y sinónimos de estos términos en inglés, para asegurar una búsqueda exhaustiva. Además, se deben tener en cuenta las características y funcionalidades específicas de la base de datos seleccionada, como los campos de búsqueda disponibles, los filtros y límites que se pueden aplicar, y las opciones de exportación de resultados (Hernández et. Al, 2018).

Para garantizar la calidad y pertinencia de los documentos seleccionados para la monografía, es necesario establecer criterios de inclusión y exclusión. Estos criterios permiten filtrar los resultados obtenidos en las bases de datos y seleccionar aquellos estudios que mejor respondan a los objetivos y preguntas de estudio. En este caso, se han definido los siguientes criterios de selección:

Tabla 2.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterio	Descripción
Tipo de Documento	Se incluirán artículos de investigación original y revisiones sistemáticas. Se excluyen editoriales, cartas al editor, reseñas de libros, entre otros.
Fecha de Publicación	Solo se considerarán estudios publicados en los últimos 5 años (2018-2023) para asegurar la actualidad y vigencia de la información.
Idioma	Se incluirán documentos en español e inglés, excluyendo aquellos en otros idiomas (Paredes et al., 2019).

Nota. Elaboración propia.

Además de estos criterios generales, se pueden establecer criterios más específicos relacionados con el contenido y alcance de los estudios. Por ejemplo, se pueden incluir estudios que aborden directamente la relación entre factores psicosociales y desempeño laboral en el trabajo de seguridad, y excluir aquellos que traten estos temas de manera tangencial o en otros contextos laborales. También se pueden considerar criterios relacionados con la calidad metodológica de los estudios, como la presencia de un diseño de estudio, el uso de instrumentos válidos y confiables, y la adecuada descripción de los procedimientos de análisis de datos. Estos criterios permiten seleccionar estudios que aporten evidencia sólida sobre el tema de estudio (Hernández et al., 2018).

La aplicación de los criterios de selección se realiza en varias etapas, comenzando por la revisión de los títulos y resúmenes de los documentos recuperados en las bases de datos. En esta fase, se descartan aquellos estudios que no cumplan con los criterios de inclusión o que claramente no sean relevantes para el tema de estudio. Posteriormente, se realiza una revisión más detallada del texto completo de los documentos preseleccionados, aplicando los criterios de inclusión y exclusión de manera más rigurosa. En caso de duda sobre la pertinencia o calidad de un estudio, se puede recurrir a la evaluación por pares o a la consulta con expertos en el tema. Todo el proceso de selección debe ser documentado y justificado, para asegurar la transparencia y replicabilidad de la revisión (Hernández et al., 2018).

Entre los tipos de documentos que se incluirán en la monografía, se encuentran los artículos originales y las revisiones sistemáticas. Los artículos originales son estudios primarios que presentan resultados de investigaciones inéditas, obtenidos a través de la recolección y análisis de datos empíricos. Estos estudios pueden tener diferentes diseños, como ensayos clínicos, estudios observacionales, estudios cualitativos, entre otros. Los artículos originales para

la construcción de conocimiento nuevo y la generación de evidencia sobre el tema de estudio; En el caso de los factores psicosociales y el desempeño laboral en el trabajo de seguridad, los artículos originales pueden aportar datos sobre la prevalencia de estos factores, su relación con indicadores de desempeño, los mecanismos y procesos implicados en esta relación, entre otros aspectos (Creswell, 2014).

Por otro lado, las revisiones sistemáticas son estudios secundarios que recopilan, analizan y sintetizan de manera rigurosa y estructurada la evidencia disponible sobre un tema específico. Estas revisiones siguen un protocolo predefinido y utilizan métodos explícitos y reproducibles para identificar, seleccionar y evaluar críticamente los estudios relevantes. Las revisiones sistemáticas permiten obtener una visión global y actualizada del conocimiento acumulado sobre un tema, identificar lagunas y áreas de controversia, y orientar futuras investigaciones. En el contexto de la presente monografía, las revisiones sistemáticas pueden aportar información valiosa sobre el estado actual de la monografía en torno a los factores psicosociales y el desempeño laboral en el trabajo de seguridad, así como sobre los principales hallazgos y conclusiones derivados de los estudios primarios (Creswell, 2014).

Tanto los artículos originales como las revisiones sistemáticas se someten a un proceso de evaluación por pares antes de su publicación, lo que garantiza su calidad y rigor científico. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no todos los estudios publicados tienen la misma calidad o nivel de evidencia. Por ello, es necesario aplicar criterios de evaluación crítica para valorar la validez y confiabilidad de los estudios seleccionados. Algunos aspectos a considerar son la adecuación del diseño de estudio, la representatividad de la muestra, la validez y fiabilidad de los instrumentos de medida, la calidad del análisis de datos, y la coherencia entre los resultados y las conclusiones. La inclusión de artículos originales y revisiones sistemáticas de

alta calidad permitirá obtener una base sólida y confiable de conocimientos para sustentar la monografía (Hernández et al., 2018).

Para asegurar la actualidad y vigencia de la información incluida en la monografía, se ha establecido un periodo de revisión de 5 años, abarcando los estudios publicados entre 2018 y 2023. Este periodo se considera adecuado para obtener una visión reciente y actualizada del tema de estudio, teniendo en cuenta el ritmo de producción y difusión de conocimientos en el campo de los factores psicosociales y el desempeño laboral. Además, un periodo de 5 años permite identificar posibles tendencias, avances y cambios en la comprensión del fenómeno estudiado, así como detectar áreas emergentes o de creciente interés investigativo. No obstante, es importante reconocer que la selección de un periodo de revisión siempre implica un balance entre la exhaustividad y la precisión de la búsqueda, por lo que se debe evaluar cuidadosamente su pertinencia y adecuación a los objetivos del estudio (Hernández et al., 2018).

En caso de encontrar un número limitado de estudios relevantes y de calidad en el periodo de revisión establecido, se contempla la posibilidad de ampliar el rango de años de búsqueda. Esta ampliación permitiría incluir estudios anteriores que puedan aportar información valiosa y complementaria para la comprensión del tema de la monografía. Sin embargo, antes de tomar la decisión de ampliar el periodo de revisión, es necesario evaluar cuidadosamente las razones por las cuales se han encontrado pocos estudios en el periodo inicial. Algunas posibles explicaciones son la novedad o especificidad del tema, la falta de indexación de algunos estudios en las bases de datos seleccionadas, o la existencia de una brecha de conocimiento que requiere la monografía. En función de estas razones, se valorará la pertinencia de ampliar el periodo de revisión o de explorar otras estrategias para mejorar la exhaustividad de la búsqueda (Creswell, 2014).

En caso de decidir ampliar el periodo de revisión, se debe definir un nuevo rango de años que permita obtener un número suficiente de estudios relevantes y de calidad, sin comprometer la actualidad y vigencia de la información. Una opción es ampliar el periodo en bloques de 5 años, es decir, pasar de un periodo de revisión de 2018-2023 a uno de 2013-2023. Otra alternativa es realizar una búsqueda sin límite de fecha y luego seleccionar los estudios más recientes y pertinentes en función de su calidad y relevancia. En cualquier caso, es importante documentar y justificar claramente las decisiones tomadas en relación con el periodo de revisión, así como sus posibles implicaciones para los resultados y conclusiones del estudio. Asimismo, se deben aplicar los mismos criterios de selección y evaluación a todos los estudios incluidos, independientemente del año de publicación, para asegurar la consistencia y rigurosidad de la revisión (Hernández et al., 2018).

La inclusión de documentos en español e inglés en la monografía responde a la necesidad de obtener una visión amplia y diversa del tema de la monografía, considerando diferentes contextos y perspectivas. El español es el idioma principal de la monografía y permitirá al estudio acceder a estudios realizados en países hispanohablantes, donde sobre factores psicosociales y desempeño laboral en el trabajo de seguridad puede tener características y enfoques particulares. Por su parte, el inglés es el idioma predominante en la comunicación científica internacional, por lo que su inclusión permitirá acceder a una cantidad y variedad de estudios, provenientes de diferentes países y regiones del mundo. La combinación de ambos idiomas enriquecerá la comprensión del fenómeno estudiado y aportará una perspectiva más completa y equilibrada (Creswell, 2014)

Para la búsqueda y selección de documentos en inglés, se utilizarán las mismas bases de datos y estrategias de búsqueda que para los documentos en español, pero adaptando las frases y

términos al idioma correspondiente. Es importante asegurarse de que las traducciones y equivalencias de los términos sean adecuadas y precisas, para evitar posibles sesgos o pérdidas de información. Además, se deben considerar las posibles variaciones y matices en el uso de la terminología en diferentes contextos y disciplinas, así como la existencia de términos específicos o técnicos que pueden no tener una traducción directa. En caso de duda, se puede recurrir a la consulta de diccionarios especializados, tesauros o expertos en el tema (Creswell, 2014).

La inclusión de documentos en inglés también implica la necesidad de realizar un proceso de lectura y análisis cuidadoso, para asegurar la adecuada comprensión e interpretación de los contenidos. Esto puede requerir un esfuerzo y dedicación por parte del investigador, especialmente si no se tiene un dominio avanzado del idioma. Sin embargo, este esfuerzo se ve compensado por la riqueza y diversidad de la información obtenida, así como por la posibilidad de contrastar y comparar los hallazgos de estudios realizados en diferentes contextos. Además, la inclusión de documentos en inglés puede ampliar la visibilidad y el impacto de la monografía, al hacerla accesible a un público internacional más amplio. En cualquier caso, es importante mantener un equilibrio entre la exhaustividad y la precisión de la búsqueda, así como entre la cantidad y la calidad de los documentos seleccionados, independientemente del idioma (Hernández et al., 2018).

Realización de la búsqueda en las bases de datos seleccionadas

Una vez definidas las bases de datos, las estrategias de búsqueda y los criterios de selección, se procede a realizar la búsqueda de los documentos que formarán parte de la monografía. Este proceso implica la aplicación sistemática y rigurosa de los criterios establecidos, así como la documentación detallada de cada paso y decisión tomada. En primer lugar, se accede a cada una de las bases de datos seleccionadas y se introducen las frases y

términos definidos en la estrategia de búsqueda, utilizando los operadores booleanos y otros recursos disponibles. Es importante asegurarse de que la búsqueda sea lo más exhaustiva y precisa posible, para lo cual se pueden utilizar diferentes combinaciones de términos, sinónimos y variantes, así como filtros y límites para acotar los resultados (Hernández et al., 2018).

A medida que se obtienen los resultados de la búsqueda en cada base de datos, se procede a revisar y seleccionar los documentos que cumplen con los criterios de inclusión establecidos. En esta fase, se realiza una primera lectura de los títulos y resúmenes de los documentos, para identificar aquellos que sean potencialmente relevantes para la monografía. En caso de duda, se puede acceder al texto completo del documento para una revisión más detallada. Es importante registrar el número total de documentos obtenidos en cada búsqueda, así como el número de documentos seleccionados y excluidos en cada fase, para poder evaluar la exhaustividad y precisión de la estrategia de búsqueda. Además, se deben documentar las razones por las cuales se excluyen los documentos que no cumplen con los criterios establecidos (Creswell, 2014).

Una vez finalizada la búsqueda en todas las bases de datos seleccionadas, se procede a consolidar los resultados obtenidos en una única lista de documentos, eliminando posibles duplicados y verificando que se cumplan todos los criterios de inclusión. En caso de que el número de documentos seleccionados sea muy elevado, se pueden aplicar criterios adicionales para reducir la lista, como la selección de los estudios más recientes, de calidad metodológica para los objetivos de la monografía. Por otro lado, si el número de documentos seleccionados es muy reducido, se puede considerar la ampliación del periodo de revisión o la inclusión de otras bases de datos o fuentes de información. En cualquier caso, es importante mantener un balance entre la exhaustividad y la precisión de la búsqueda, así como entre la cantidad y la calidad de los documentos seleccionados (Creswell, 2014).

5.3 Instrumentos

Para la organización, sistematización y análisis de la información recopilada a través de la búsqueda bibliográfica, se utilizará como instrumento principal una matriz de análisis documental. Esta matriz es una herramienta que permite registrar, de manera estructurada y sistemática, los datos y características más relevantes de cada uno de los documentos seleccionados, facilitando su posterior análisis e interpretación. La matriz de análisis documental se diseñará en función de los objetivos y preguntas de estudio de la monografía, así como de los criterios de selección y evaluación establecidos. Su estructura y contenido pueden variar en función de las necesidades y características específicas del estudio, pero en general incluirá apartados para registrar información como el título, autor, año de publicación, tipo de documento, objetivos, metodología, principales resultados y conclusiones, entre otros aspectos relevantes (Creswell, 2014).

La construcción de la matriz de análisis documental será realizada por el estudiante, con el apoyo y orientación del tutor. Este proceso implica la definición de las categorías y variables que se incluirán en la matriz, así como el establecimiento de los criterios y procedimientos para la extracción y registro de la información. Para ello, se tomarán como referencia los objetivos y preguntas de estudio de la monografía, así como los criterios de selección y evaluación de los documentos establecidos en la estrategia de búsqueda. Además, se revisarán ejemplos de matrices de análisis documental utilizadas en estudios similares, para identificar posibles categorías y variables relevantes, así como para obtener ideas sobre la estructura y organización de la información (Hernández et al., 2018).

Una vez definidas las categorías y variables de la matriz, se procederá a su construcción utilizando una herramienta informática adecuada, como un programa de hoja de cálculo o una

base de datos. Se crearán las columnas y filas necesarias para cada categoría y variable, y se establecerán los formatos y criterios de entrada de datos correspondientes. Es importante asegurarse de que la matriz sea lo suficientemente flexible y adaptable para poder incluir la información de todos los documentos seleccionados, pero al mismo tiempo lo suficientemente estructurada y sistemática para facilitar su posterior análisis. Además, se deben establecer mecanismos de control y verificación de la calidad de la información registrada, como la revisión por pares o la validación por parte del tutor (Hernández et al., 2018).

La construcción de la matriz de análisis documental es un proceso iterativo y dinámico, que puede requerir ajustes y modificaciones a medida que se avanza en la revisión y análisis de los documentos. Por ello, es importante mantener una actitud flexible y abierta, y estar dispuesto a adaptar la matriz en función de las necesidades y hallazgos del estudio. Asimismo, documentar todo el proceso de construcción de la matriz, incluyendo las decisiones tomadas, los criterios utilizados y las dificultades encontradas, para asegurar la transparencia y replicabilidad del estudio. La matriz de análisis documental será una herramienta valiosa para la organización, sistematización y análisis de la información recopilada, y su adecuada construcción y utilización para el éxito de la monografía (Creswell, 2014).

Una vez construida la matriz de análisis documental, se procederá a la organización y registro de la información extraída de los documentos seleccionados. Este proceso implica la lectura detallada y sistemática de cada documento, identificando y registrando los datos y características relevantes en las categorías y variables correspondientes de la matriz. Para ello, se seguirán los criterios y procedimientos de extracción y registro de información establecidos previamente, asegurando la consistencia y rigurosidad en el tratamiento de los datos. Es importante realizar una lectura crítica y analítica de los documentos, que permita no solo

identificar la información relevante, sino también evaluar su calidad, pertinencia y coherencia con los objetivos y preguntas de estudio de la monografía (Creswell, 2014).

Durante el proceso de organización y registro de la información, mantener un control riguroso de la calidad y veracidad de los datos incluidos en la matriz. Para ello, se pueden utilizar diferentes estrategias, como la verificación cruzada de la información por parte de varios investigadores, la revisión por pares de los registros realizados, o la contratación de los datos con otras fuentes de información. Además, es importante mantener un registro detallado y transparente de todo el proceso, incluyendo las decisiones tomadas, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas, para asegurar la trazabilidad y replicabilidad del estudio. La organización adecuada de la información en la matriz de análisis documental para su posterior procesamiento y análisis, y para la obtención de resultados válidos y confiables (Hernández et al., 2018).

Además de la organización y registro de la información, es importante realizar una primera exploración y análisis de los datos incluidos en la matriz, para identificar posibles patrones, tendencias o relaciones entre las diferentes categorías y variables. Este análisis preliminar permitirá obtener una visión general de la información recopilada, y orientar el posterior procesamiento y análisis detallado de los datos. Para ello, se pueden utilizar diferentes técnicas y herramientas de análisis, como la estadística descriptiva, el análisis de contenido, o el análisis temático, en función de las características y objetivos del estudio. Es importante documentar todo el proceso de análisis preliminar, incluyendo los métodos y criterios utilizados, los resultados obtenidos y las interpretaciones realizadas, para asegurar la transparencia y rigurosidad del estudio (Hernández et al., 2018).

El apoyo y orientación del tutor en el proceso de construcción de la matriz de análisis documental y en la consideración de las variables a incluir en la misma. El tutor, como experto en el tema de la monografía y en la metodología de revisión bibliográfica, podrá brindar orientación y retroalimentación al estudiante en la definición de las categorías y variables relevantes para el estudio, así como en el establecimiento de los criterios y procedimientos para la extracción y registro de la información. Para ello, se realizarán reuniones y sesiones de trabajo periódicas entre el estudiante y el tutor, en las que se revisarán y discutirán los avances y dificultades del proceso, y se tomarán decisiones consensuadas sobre los aspectos de la construcción de la matriz (Creswell, 2014).

El tutor también podrá brindar orientación al estudiante en la identificación y selección de las fuentes de información más adecuadas para la construcción de la matriz, así como en la evaluación de la calidad y pertinencia de los documentos seleccionados. Para ello, el tutor podrá recomendar bases de datos, repositorios y otras fuentes de información especializadas en el tema del estudio, así como brindar criterios y herramientas para la evaluación crítica de los documentos. Además, el tutor podrá revisar y validar la matriz de análisis documental construida por el estudiante, para asegurar su adecuación a los objetivos y preguntas de estudio de la monografía, así como su coherencia y rigurosidad metodológica (Hernández et al., 2018).

Otro aspecto en el que el tutor podrá brindar apoyo y orientación al estudiante es en la consideración de las variables a incluir en la matriz de análisis documental. El tutor podrá asesorar al estudiante en la identificación de las variables más relevantes y pertinentes para el estudio, en función de los objetivos y preguntas de estudio, así como de los hallazgos y tendencias identificadas en la revisión preliminar de los documentos. Para ello, el tutor podrá sugerir la inclusión de variables específicas, o la agrupación o desagregación de variables en

función de su relevancia y pertinencia para el análisis. Además, el tutor podrá orientar al estudiante en la definición operacional de las variables, y en el establecimiento de los criterios y escalas de medición correspondientes, para asegurar la consistencia y comparabilidad de los datos registrados en la matriz (Creswell, 2014).

5.4 Procedimientos

En este apartado se describe de manera detallada el procedimiento de aplicación de la matriz de análisis documental, como instrumento principal para la organización y sistematización de la información recopilada en la revisión bibliográfica. En primer lugar, se accederá a cada uno de los documentos seleccionados en la búsqueda, y se procederá a su lectura detallada y sistemática, identificando y registrando los datos y características relevantes en las categorías y variables correspondientes de la matriz. Para ello, se seguirán los criterios y procedimientos de extracción y registro de información establecidos previamente, asegurando la consistencia y rigurosidad en el tratamiento de los datos. Se realizará una lectura crítica analítica de cada documento, que permita no solo identificar la información relevante, sino también evaluar su calidad, pertinencia y coherencia con los objetivos y preguntas de estudio de la monografía (Creswell, 2014).

Durante el proceso de aplicación de la matriz de análisis documental, se mantendrá un control riguroso de la calidad y veracidad de los datos incluidos en la matriz. Para ello, se utilizarán diferentes estrategias, como la verificación cruzada de la información por parte de varios investigadores, la revisión por pares de los registros realizados, o la contrastación de los datos con otras fuentes de información. Además, se mantendrá un registro detallado y transparente de todo el proceso, incluyendo las decisiones tomadas, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas, para asegurar la trazabilidad y replicabilidad del estudio. La

aplicación adecuada de la matriz de análisis documental será para el posterior procesamiento y análisis de la información recopilada, y para la obtención de resultados válidos y confiables (Hernández et al., 2018).

El proceso de revisión bibliográfica y análisis documental se desarrollará en varias fases o etapas, siguiendo un procedimiento sistemático y riguroso. En la primera fase, se definirán los objetivos y preguntas de estudio de la monografía, así como los criterios de selección y evaluación de los documentos. En la segunda fase, se realizará la búsqueda y selección de los documentos relevantes, aplicando las estrategias y criterios definidos en la fase anterior. En la tercera fase, se construirá la matriz de análisis documental y se organizará y registrará la información extraída de los documentos seleccionados. En la cuarta fase, se realizará el procesamiento y análisis de la información, utilizando diferentes técnicas y herramientas en función de las características y objetivos del estudio. Finalmente, en la quinta fase, se elaborarán los resultados y conclusiones de la revisión, y se redactará el informe final de la monografía (Creswell, 2014).

Cada una de las fases del proceso de revisión bibliográfica y análisis documental implicará la realización de diferentes actividades y tareas específicas, que se describirán de manera detallada en el protocolo o plan de trabajo de la monografía. Estas actividades incluirán, entre otras, la definición de las palabras clave y estrategias de búsqueda, la selección de las bases de datos y fuentes de información, la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión de documentos, la extracción y registro de la información en la matriz de análisis documental, el análisis estadístico o cualitativo de los datos, la interpretación de los resultados, y la redacción del informe final. Cada actividad se realizará siguiendo procedimientos y criterios específicos,

que se documentarán de manera detallada para asegurar la transparencia y replicabilidad del estudio (Creswell, 2014).

En el caso de que la revisión bibliográfica y análisis documental requieran el acceso a documentos o fuentes de información que no sean de acceso público, o que estén sujetos a derechos de autor o propiedad intelectual, se deberán gestionar los permisos y autorizaciones correspondientes antes de su utilización en la monografía. Para ello, se identificarán los documentos o fuentes de información que requieran permisos o autorizaciones especiales, y se contactará a los autores, editores o propietarios de los derechos para solicitar su autorización de uso. Se elaborará una carta o solicitud formal, en la que se expliquen los objetivos y características de la monografía, y se especifiquen los términos y condiciones de uso de los documentos o fuentes de información (Hernández et al., 2018).

En caso de que los autores, editores o propietarios de los derechos autoricen el uso de los documentos o fuentes de información, se deberá obtener una autorización por escrito, en la que se especifiquen los términos y condiciones de uso, así como los derechos y obligaciones de las partes involucradas. Esta autorización deberá incluir, entre otros aspectos, el alcance y finalidad del uso de los documentos o fuentes de información, el periodo de vigencia de la autorización, las formas de atribución y reconocimiento de los derechos de autor, y las posibles restricciones o limitaciones de uso. La autorización por escrito deberá ser firmada por todas las partes involucradas, y se deberá conservar una copia de la misma como respaldo y evidencia del cumplimiento de los requisitos legales y éticos correspondientes (Hernández et al., 2018).

5.5 Análisis de Información

El análisis de contenido es una técnica de estudio que permite describir y cuantificar de manera sistemática y objetiva el contenido manifiesto de una comunicación o documento. En el

caso de la presente monografía, el análisis de contenido se utilizará para procesar y establecer la información recopilada a través de la revisión bibliográfica y el análisis documental, con el fin de identificar patrones, tendencias y relaciones entre las diferentes variables y categorías de estudio. El análisis de contenido se realizará siguiendo un procedimiento riguroso y sistemático, que incluirá la definición de las unidades de análisis, la codificación y categorización de la información, el análisis estadístico o cualitativo de los datos, y la interpretación de los resultados obtenidos. Todo el proceso de análisis de contenido estará orientado por los objetivos y preguntas de estudio de la monografía, y se realizará de manera transparente y replicable, para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

El procesamiento y análisis de la información recolectada a través de la revisión bibliográfica y el análisis documental se realizará en varias etapas, siguiendo un procedimiento sistemático y riguroso. En primer lugar, se definirán las unidades de análisis, es decir, los segmentos de contenido que serán objeto de estudio y codificación. Estas unidades pueden ser palabras, frases, párrafos, documentos completos, entre otros, y su selección dependerá de los objetivos y preguntas de estudio de la monografía. Una vez definidas las unidades de análisis, se procederá a su codificación, es decir, a la asignación de códigos o etiquetas que permitan clasificar y categorizar la información de acuerdo con los criterios y variables de estudio establecidos. La codificación se realizará de manera sistemática y consistente, siguiendo un manual o guía de codificación que especifique los criterios y procedimientos a seguir (Creswell, 2014).

Una vez codificada la información, se procederá a su análisis estadístico o cualitativo, en función de las características y objetivos del estudio. En el caso del análisis estadístico, se utilizarán diferentes técnicas y herramientas, como la estadística descriptiva, el análisis de

frecuencias, el análisis de correlación, entre otros, para identificar patrones, tendencias y relaciones entre las diferentes variables y categorías de estudio. En el caso del análisis cualitativo, se utilizarán técnicas como el análisis temático, el análisis de discurso, el análisis de redes, entre otros, para explorar los significados, percepciones y experiencias de los sujetos de estudio en relación con el tema de estudio. En ambos casos, se utilizarán software especializados, como SPSS, Atlas.ti, NVivo, entre otros, para facilitar el procesamiento y análisis de los datos (Hernández et al., 2018).

Los resultados obtenidos a través del análisis estadístico o cualitativo serán interpretados a la luz de los objetivos y preguntas de estudio de la monografía, así como de los referentes teóricos y conceptuales pertinentes. La interpretación de los resultados implicará la identificación de los hallazgos más significativos y relevantes, así como la discusión de sus implicaciones y limitaciones. Además, se realizará una triangulación de los resultados obtenidos a través de diferentes técnicas y fuentes de información, para fortalecer la validez y confiabilidad de las conclusiones y recomendaciones del estudio. Todo el proceso de análisis y interpretación de los resultados se realizará de manera transparente y sistemática, documentando cada una de las decisiones y procedimientos seguidos, para asegurar la replicabilidad y rigurosidad del estudio (Creswell, 2014).

En el procesamiento y análisis de la información recolectada, se utilizarán diferentes herramientas informáticas y software especializados, que permitirán agilizar y optimizar el proceso de codificación, categorización y análisis de los datos. Entre las herramientas informáticas más utilizadas en el análisis de contenido se encuentran los software de análisis cualitativo, como Atlas.ti, NVivo, MaxQDA, entre otros. Estos software permiten la codificación y categorización de grandes volúmenes de información textual, así como la generación de

reportes, gráficos y mapas conceptuales que facilitan la visualización y comprensión de los resultados. Además, permiten la realización de análisis más complejos, como el análisis de redes o el análisis de discurso, y la integración de diferentes tipos de datos, como texto, audio, video, entre otros (Hernández et al., 2018).

En el caso del análisis estadístico, se utilizarán software especializados, como SPSS, Stata, R, entre otros, que permiten la realización de diferentes pruebas y medidas estadísticas, como el análisis de frecuencias, el análisis de correlación, el análisis de regresión, entre otros. Estos softwares facilitan el procesamiento de grandes volúmenes de datos numéricos, así como la generación de tablas, gráficos y reportes estadísticos que resumen y visualizan los resultados obtenidos. Además, permiten la realización de análisis más avanzados, como el análisis factorial, el análisis de conglomerados, el análisis de supervivencia, entre otros, en función de las características y objetivos del estudio. La selección de las medidas y pruebas estadísticas a utilizar dependerá del tipo de datos, las variables de estudio y las hipótesis o preguntas de estudio planteadas (Creswell, 2014).

Además del software especializado, se utilizarán otras herramientas informáticas que faciliten el proceso de revisión bibliográfica y análisis documental, como gestores de referencias bibliográficas, bases de datos especializadas, motores de búsqueda, entre otros. Estas herramientas permiten la organización y sistematización de la información recolectada, así como la realización de búsquedas más eficientes y exhaustivas. También se utilizarán herramientas de trabajo colaborativo, como Google Drive, Dropbox, entre otros, que permitan el intercambio y la colaboración entre los diferentes miembros del equipo de estudio. El uso de estas herramientas informáticas y software especializados se realizará siguiendo los estándares y buenas prácticas

establecidos en la comunidad científica, y se documentará de manera detallada en el informe final de la monografía (Hernández et al., 2018).

La selección del tipo de revisión a aplicar en la monografía dependerá de los objetivos y preguntas de estudio planteados, así como del alcance y profundidad del estudio. En este sentido, se tomarán como referencia los 14 tipos de revisión propuestos por Hernández et. al (2018), que incluyen desde revisiones narrativas hasta meta-análisis, pasando por revisiones sistemáticas, scoping reviews, entre otros. Cada tipo de revisión tiene sus propias características, fortalezas y limitaciones, y su selección dependerá de los recursos disponibles, el tiempo y la experticia del equipo de estudio, así como del estado actual del conocimiento sobre el tema de estudio. En el caso de la presente monografía, se optará por una revisión sistemática, ya que se busca identificar, evaluar y sintetizar de manera exhaustiva y rigurosa la evidencia disponible sobre la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los vigilantes de seguridad privada.

La revisión sistemática se realizará siguiendo los pasos y criterios establecidos por el protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), que incluyen la definición de los objetivos y preguntas de estudio, la especificación de los criterios de inclusión y exclusión, la búsqueda y selección de los estudios relevantes, la extracción y síntesis de los datos, y la evaluación de la calidad y el riesgo de sesgo de los estudios incluidos. La revisión sistemática permitirá obtener una visión global y actualizada del conocimiento acumulado sobre el tema de estudio, identificar posibles lagunas o inconsistencias en la evidencia, y generar recomendaciones para futuras investigaciones o intervenciones. Además, la revisión sistemática se realizará de manera transparente y replicable, documentando cada una de

las decisiones y procedimientos seguidos, para asegurar la calidad y rigurosidad del estudio (Creswell, 2014).

Si bien la revisión sistemática es el tipo de revisión seleccionado para la presente monografía, se considerarán también otros tipos de revisión que puedan complementar o enriquecer el análisis, en función de los hallazgos y necesidades del estudio. Por ejemplo, se podrá realizar una revisión narrativa para contextualizar y discutir los resultados de la revisión sistemática a la luz de las teorías y conceptos relevantes en el campo de estudio. También se podrá realizar una scoping review para mapear y describir la literatura existente sobre el tema, identificando posibles áreas de interés o vacíos de conocimiento. La combinación de diferentes tipos de revisión permitirá obtener una comprensión más profunda y matizada del fenómeno estudiado, y fortalecer la validez y relevancia de las conclusiones y recomendaciones del estudio (Hernández et al., 2018).

5.6 Consideraciones Éticas

Las consideraciones éticas en cualquier proceso de la monografía, garantizan el respeto a los derechos y la dignidad de los participantes, así como la integridad y transparencia del estudio. En el caso de la presente monografía, al tratarse de una revisión bibliográfica y análisis documental, las consideraciones éticas se centrarán principalmente en el respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual, así como en la responsabilidad y rigurosidad en el manejo y reporte de la información. No obstante, también se tendrán en cuenta los principios éticos generales definidos por la Universidad Minuto de Dios (UNIMINUTO), que incluyen la beneficencia y no maleficencia, la justicia y el respeto por las personas. Estos principios

orientarán todas las decisiones y acciones del equipo de estudio a lo largo del proceso, y se reflejarán en la calidad y pertinencia del estudio.

La aplicación de las consideraciones éticas definidas por UNIMINUTO en la presente monografía se centrará en tres principios fundamentales: la beneficencia y no maleficencia, la justicia y el respeto por las personas. En cuanto a la beneficencia y no maleficencia, se buscará que el estudio contribuya al bienestar y mejoramiento de las condiciones de trabajo de los vigilantes de seguridad privada, evitando cualquier daño o perjuicio a los participantes o a la sociedad en general. Para ello, se seleccionarán y analizarán de manera rigurosa y objetiva los estudios y documentos incluidos en la revisión, evitando sesgos o manipulaciones que puedan distorsionar los resultados o conclusiones. Además, se realizará una interpretación y discusión crítica de los hallazgos, considerando sus implicaciones éticas y sociales, y generando recomendaciones que promuevan el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores (Creswell, 2014).

En cuanto a la justicia, se velará por la equidad y no discriminación en la selección y análisis de los estudios y documentos incluidos en la revisión, evitando cualquier tipo de sesgo o exclusión por razones de género, etnia, nacionalidad, o cualquier otra característica de los autores o participantes. Además, se buscará que los resultados y conclusiones del estudio sean accesibles y aplicables a todos los trabajadores del sector de la vigilancia y seguridad privada, sin distinción de su condición o situación particular. Para ello, se utilizará un lenguaje claro y comprensible en la redacción del informe final, y se difundirán los resultados a través de medios y canales apropiados para llegar a los diferentes actores y beneficiarios del estudio (Hernández et al., 2018).

De esta manera, en cuanto al respeto por las personas, se reconocerá y valorará la autonomía y dignidad de los autores y participantes de los estudios y documentos incluidos en la revisión, evitando cualquier forma de instrumentalización o cosificación. Para ello, se solicitarán y respetarán los permisos y autorizaciones necesarios para el uso de los documentos y fuentes de información, y se darán los créditos y reconocimientos correspondientes a los autores y propietarios de los derechos. Además, se mantendrá la confidencialidad y anonimato de los participantes en los estudios primarios, cuando así se requiera, y se evitará cualquier forma de estigmatización o discriminación en la presentación y discusión de los resultados. El respeto por las personas también implica la responsabilidad y ética del equipo de estudio en el manejo y uso de la información, evitando cualquier forma de plagio, falsificación o manipulación de los datos (Hernández et al., 2018).

Uno de los aspectos éticos más importantes en la realización de una revisión bibliográfica y análisis documental es el respeto y reconocimiento por los derechos de autor de los estudios y documentos incluidos. Los derechos de autor son el conjunto de normas y principios que protegen la propiedad intelectual y los intereses morales y patrimoniales de los creadores de una obra, y su respeto para garantizar la integridad y transparencia de la monografía. En la presente monografía, se reconocerán y respetarán los derechos de autor de todos los estudios y documentos incluidos en la revisión, citando y referenciando adecuadamente cada fuente utilizada, y dando los créditos correspondientes a los autores y propietarios de los derechos. Para ello, se utilizarán las normas y estilos de citación y referenciación establecidos por la American Psychological Association (APA), en su séptima edición (APA, 2019).

Además de la adecuada citación y referenciación, el respeto por los derechos de autor implica la obtención de los permisos y autorizaciones necesarios para el uso de los documentos y

fuentes de información, cuando así se requiera. En este sentido, se solicitarán y gestionarán los permisos correspondientes para el uso de documentos o fuentes de información que no sean de acceso público, o que estén sujetos a derechos de autor o propiedad intelectual. Estos permisos se solicitarán por escrito a los autores, editores o propietarios de los derechos, y se conservará una copia de los mismos como respaldo y evidencia del cumplimiento de los requisitos legales y éticos correspondientes. En caso de que no se pueda obtener los permisos necesarios, se buscarán alternativas o fuentes de información equivalentes que sean de acceso público o que no requieran autorizaciones especiales (Creswell, 2014).

El respeto por los derechos de autor también implica la responsabilidad y ética del equipo de estudio en el manejo y uso de la información, evitando cualquier forma de plagio, falsificación o manipulación de los datos. El plagio es la apropiación o uso no autorizado de las ideas, palabras o resultados de otros autores, sin dar los créditos correspondientes, y es considerado una falta grave a la integridad y ética de la estudio. En la presente monografía, se evitará cualquier forma de plagio, parafraseando adecuadamente las ideas y resultados de otros autores, y citando y referenciando cada fuente utilizada. Además, se evitará la falsificación o manipulación de los datos o resultados, presentando de manera transparente y objetiva los hallazgos y limitaciones del estudio. El respeto por los derechos de autor y la integridad de la monografía para garantizar la calidad y rigurosidad del estudio, y para contribuir al avance del conocimiento en el campo (Creswell, 2014).

En caso de que la revisión bibliográfica y análisis documental requieran el uso de documentos o fuentes de información que no sean de acceso público, o que estén sujetos a derechos de autor o propiedad intelectual, se deberán gestionar y obtener las autorizaciones y permisos correspondientes antes de su inclusión en la monografía. Estos permisos y

autorizaciones se solicitarán por escrito a los autores, editores o propietarios de los derechos, y se especificarán los términos y condiciones de uso de los documentos o fuentes de información. Los permisos y autorizaciones deberán incluir, entre otros aspectos, el alcance y finalidad del uso de los documentos o fuentes de información, el periodo de vigencia de la autorización, las formas de atribución y reconocimiento de los derechos de autor, y las posibles restricciones o limitaciones de uso (Creswell, 2014).

Una vez obtenidos los permisos y autorizaciones necesarios, se deberá conservar una copia de los mismos como respaldo y evidencia del cumplimiento de los requisitos legales y éticos correspondientes. Estos permisos y autorizaciones se incluirán como anexos en el informe final de la monografía, junto con una explicación detallada de su alcance y aplicación. Además, se deberá dar los créditos y reconocimientos correspondientes a los autores y propietarios de los derechos en el cuerpo del texto, mediante la citación y referenciación adecuada de cada fuente utilizada. La inclusión de los permisos y autorizaciones en el informe final de la monografía para garantizar la transparencia y rigurosidad del estudio, y para evitar posibles conflictos o demandas legales por el uso no autorizado de documentos o fuentes de información (Hernández et al., 2018).

En caso de que no se puedan obtener los permisos y autorizaciones necesarios para el uso de determinados documentos o fuentes de información, se deberán buscar alternativas o fuentes equivalentes que sean de acceso público o que no requieran permisos especiales. Si no se pueden encontrar alternativas adecuadas, se deberá evaluar la pertinencia y necesidad de incluir los documentos o fuentes de información en cuestión en la monografía, y se deberán tomar decisiones éticas y responsables al respecto, siempre priorizando el respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual. En cualquier caso, se deberá documentar y justificar

detalladamente las decisiones tomadas en relación con la inclusión o exclusión de documentos o fuentes de información en la monografía, para asegurar la transparencia y rigurosidad del estudio (Hernández et al., 2018).

6. Cronograma

Figura 2.

El cronograma, la fase de planificación abarca el mes de septiembre, y tiene como objetivo definir el problema y los objetivos de monografía, elaborar el marco teórico y conceptual, y definir la metodología y estrategia de búsqueda. Los productos esperados en esta fase son el problema y los objetivos definidos, el marco teórico y conceptual elaborado, y la metodología y estrategia de búsqueda definidas.

La fase de ejecución, por su parte, se extiende a octubre, y comprende las actividades de búsqueda y selección de estudios y extracción de datos, evaluación de la calidad y riesgo de sesgo de los estudios, análisis y discusión de resultados, y elaboración de conclusiones y recomendaciones. Los productos esperados en esta fase son los estudios identificados y seleccionados, la calidad y riesgo de sesgo de los estudios evaluados, los resultados analizados y discutidos a la luz de los objetivos y referentes teóricos, y las conclusiones y recomendaciones elaboradas. En la fase de divulgación se desarrolla en el mes de noviembre, y abarca las actividades de redacción del informe final de la monografía, presentación y sustentación de la monografía ante el comité evaluador, y publicación y divulgación de resultados en medios académicos y/o institucionales. Los productos esperados en esta fase son el informe final de la monografía redactado, la monografía presentada y los resultados publicados y divulgados.

Es importante destacar que el cronograma propuesto es una herramienta flexible y adaptable, que puede ser ajustada en función de las necesidades y contingencias que surjan durante el desarrollo de la monografía. Además, se recomienda realizar un seguimiento periódico del cumplimiento de las actividades y productos establecidos, para identificar posibles retrasos o dificultades, y tomar las medidas correctivas necesarias. La elaboración y seguimiento del cronograma es una tarea para asegurar la rigurosidad y calidad del estudio, así como para garantizar su finalización en los tiempos previstos

Tabla 3.

Cronograma

Fase	No.	Actividad	Desde	Producto
Planificación	1	Definición del problema y objetivos de la monografía	Septiembre	Documento con el planteamiento del problema y los objetivos de la monografía
	2	Elaboración del marco teórico y conceptual	Septiembre	Documento con el marco teórico y conceptual de la monografía
Ejecución	3	Definición de la metodología y estrategia de búsqueda	Octubre	Documento con la metodología y la estrategia de búsqueda definidas
	4	Búsqueda y selección de estudios relevantes	Octubre	Base de datos con los estudios relevantes identificados y seleccionados

Fase	No.	Actividad	Desde	Producto
	5	Extracción y síntesis de datos	Octubre	Matriz de análisis con los datos extraídos y sintetizados de los estudios seleccionados
	6	Evaluación de la calidad y riesgo de sesgo de los estudios	Octubre	Documento con la evaluación de la calidad y el riesgo de sesgo de los estudios incluidos
	7	Análisis y discusión de resultados	Octubre	Documento con el análisis y la discusión de los resultados obtenidos
	8	Elaboración de conclusiones y recomendaciones	Octubre	Documento con las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio
Divulgación	9	Redacción del informe final de la monografía	Noviembre	Informe final de la monografía
	10	Presentación y sustentación de la monografía	Noviembre	Presentación y sustentación oral de la monografía ante el comité evaluador
	11	Publicación y divulgación de resultados	Noviembre	Artículo o ponencia con los resultados de la monografía

Nota. Elaboración propia.

7. Resultados y Discusión

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a través de la revisión documental de 15 estudios que analizan la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada, junto con su respectiva discusión; los hallazgos se organizan de acuerdo con los objetivos específicos planteados en la investigación, lo que permite una comprensión sistemática de la evidencia recopilada; el análisis se apoya en esquemas como tablas, gráficos y figuras que facilitan la visualización e interpretación de la información.

Por otro lado, la discusión establece un diálogo entre los resultados obtenidos, el marco teórico y conceptual desarrollado, y los hallazgos de investigaciones previas en el campo; se examinan las implicaciones prácticas y teóricas derivadas de los resultados, así como las fortalezas y limitaciones identificadas en el proceso de investigación; este ejercicio permite construir una perspectiva integral sobre el fenómeno estudiado y su contextualización en el ámbito de la seguridad privada.

Tras la revisión bibliográfica de los 15 estudios seleccionados, se identificaron diferentes factores de riesgo psicosocial presentes en el sector de seguridad privada y otros contextos laborales relacionados; los estudios 7, 8, 14 y 15 destacaron factores vinculados a las exigencias y demandas del trabajo, específicamente en aspectos como la carga y ritmo laboral. Por su parte, los estudios 1 y 11 se enfocaron en las exigencias psicológicas, mientras que el estudio 10 profundizó en las demandas emocionales y cuantitativas; estos factores engloban elementos como el volumen e intensidad del trabajo, la presión temporal, las exigencias cognitivas y emocionales, así como la sobrecarga laboral que experimentan los trabajadores en sus funciones diarias.

En cuanto al control y la autonomía sobre el trabajo, los estudios 7, 14 y 15 analizaron el margen de acción y control, mientras que el estudio 2 se centró en el control sobre el trabajo, y el estudio 13 examinó la participación e implicación; estos aspectos reflejan la libertad y capacidad de decisión que poseen los trabajadores sobre sus actividades, además de su participación en la toma de decisiones organizacionales. Paralelamente, el desarrollo profesional surgió como un factor importante, donde los estudios 1 y 11 evaluaron el trabajo activo y desarrollo de habilidades, los estudios 14 y 15 analizaron el desarrollo de competencias, y el estudio 13 exploró los aspectos formativos.

Las relaciones sociales y el apoyo laboral constituyeron otro eje importante en la investigación; los estudios 1 y 11 examinaron el apoyo social y la calidad del liderazgo, mientras que el estudio 10 se enfocó en las relaciones sociales laborales; los estudios 2, 7, 14 y 15 abordaron conjuntamente el liderazgo y las relaciones sociales, complementados por el análisis del soporte y apoyo y el estudio 13 profundizó en la cohesión grupal, evidenciando la importancia de las interacciones sociales tanto con compañeros como con superiores, y el nivel de apoyo percibido en el entorno laboral.

En el ámbito de las recompensas y compensaciones, los estudios 1, 2 y 10 analizaron diferentes aspectos como salarios, beneficios, estabilidad laboral y reconocimiento del desempeño; adicionalmente, se identificaron factores específicos como la doble presencia en los estudios 1 y 7, relacionada con la conciliación trabajo-familia, y la claridad y conflicto de rol en el estudio 10; las condiciones del lugar de trabajo fueron abordadas por el estudio 3, mientras que las demandas ambientales y de esfuerzo físico fueron analizadas en el estudio 10.

Resulta importante destacar que los estudios 6, 10 y 11 identificaron factores psicosociales positivos o protectores, como el trabajo en equipo, la gestión temporal, la

implementación tecnológica, el compromiso organizacional, el capital psicológico y la resiliencia; estos elementos funcionan como amortiguadores de los efectos negativos de los factores de riesgo, contribuyendo al bienestar y al óptimo desempeño de los trabajadores en el sector de seguridad privada y contextos laborales afines.

Categorización y agrupación de los factores de riesgo.

A partir de la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los estudios revisados, se procedió a categorizar y agrupar estos factores con el fin de obtener una visión más estructurada y sintética de los mismos; para ello, se consideraron criterios como el tipo de factor, su prevalencia en los estudios y su impacto en la salud y el desempeño de los trabajadores.

En cuanto al tipo de factor, se establecieron cinco categorías principales (1) exigencias y demandas del trabajo, (2) control y autonomía sobre el trabajo, (3) desarrollo profesional y oportunidades de aprendizaje, (4) relaciones sociales y apoyo en el trabajo, y (5) recompensas y compensaciones; estas categorías agrupan factores psicosociales que comparten características similares y que pueden tener efectos comparables en el bienestar y el rendimiento laboral.

La categoría de exigencias y demandas del trabajo incluye factores como la carga y ritmo de trabajo, las exigencias psicológicas, las demandas emocionales y las demandas cuantitativas; estos factores se relacionan con la intensidad y la presión del trabajo, así como con las exigencias cognitivas y emocionales que este implica; por su parte, la categoría de control y autonomía sobre el trabajo agrupa factores como el margen de acción y control, la participación e implicación, y la capacidad de tomar decisiones sobre el propio trabajo.

La categoría de desarrollo profesional y oportunidades de aprendizaje incluye factores como el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, el desarrollo de competencias y la formación; estos factores se relacionan con la posibilidad de aplicar y adquirir nuevos

conocimientos y habilidades en el trabajo, así como con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional; en cuanto a la categoría de relaciones sociales y apoyo en el trabajo, se agrupan factores como el apoyo social en la empresa, la calidad de liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, el soporte y apoyo, y la cohesión de grupo; en este sentido, estos factores se refieren a la calidad de las interacciones sociales en el trabajo y al grado de apoyo y colaboración percibido.

La categoría de recompensas y compensaciones incluye factores como las compensaciones, las recompensas y el reconocimiento del esfuerzo y el desempeño; estos factores se relacionan con aspectos como el salario, los beneficios, la estabilidad laboral y la valoración del trabajo realizado; además de estas cinco categorías principales, se identificaron otros factores específicos que no se ajustaban a ninguna de ellas, como la doble presencia, la claridad y conflicto de rol, y factores relacionados con el ambiente de trabajo.

En términos de prevalencia, se observó que los factores relacionados con las exigencias y demandas del trabajo, así como aquellos vinculados a las relaciones sociales y el apoyo en el trabajo, fueron los más frecuentemente evaluados en los estudios revisados; esto sugiere que estos factores pueden ser importantes en el sector de seguridad privada y otros contextos laborales similares; no obstante, es importante tener en cuenta que la prevalencia de un factor no necesariamente implica su importancia o impacto, ya que esto puede variar según el contexto y las características específicas de cada estudio.

En cuanto a la capacidad de impacto de los factores de riesgo psicosocial, se encontraron evidencias que sugieren que estos factores pueden tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su desempeño laboral; por ejemplo, el estudio 3 evidenció correlaciones negativas entre los factores de riesgo psicosocial y la productividad

laboral, mientras que los estudios 7 y 11 demostraron impactos negativos en la calidad del trabajo; por su parte, el estudio 15 reveló afectaciones en la capacidad de toma de decisiones de los trabajadores; de manera similar, los estudios 10 y 14 encontraron asociaciones directas entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, lo que puede tener implicaciones para la salud y el bienestar de los trabajadores. Es importante destacar que, si bien la categorización y agrupación de los factores de riesgo psicosocial proporciona una estructura útil para su análisis y comprensión, estos factores interactúan y se influyen mutuamente; por lo tanto, es necesario adoptar un enfoque integral y sistémico en el estudio y la intervención sobre estos factores, considerando sus posibles interacciones y efectos combinados.

Para facilitar la visualización y comprensión de los resultados obtenidos en la revisión bibliográfica, se elaboraron diferentes esquemas, incluyendo tablas, gráficos y figuras; estos esquemas permiten sintetizar y presentar de manera clara y estructurada la información sobre los factores de riesgo psicosocial identificados, su categorización y su prevalencia en los estudios revisados.

En primer lugar, se presenta una tabla que resume las cinco categorías principales de factores de riesgo psicosocial establecidas a partir del análisis de los estudios (ver Tabla 4); esta tabla incluye una descripción de cada categoría y los factores específicos que la componen, así como la identificación de los estudios en los que se evaluaron dichos factores; de esta manera, se proporciona una visión general de la estructura y composición de cada categoría, facilitando la comparación y el análisis de los factores de riesgo psicosocial identificados.

Tabla 4.

Categorías de factores de riesgo psicosocial identificadas en la revisión bibliográfica

Categoría	Descripción	Factores específicos	Estudios
Exigencias y demandas del trabajo	Factores relacionados con la intensidad y la presión del trabajo, así como con las exigencias cognitivas y emocionales que este implica	Carga y ritmo de trabajo, exigencias psicológicas, demandas emocionales, demandas cuantitativas	1, 7, 8, 10, 11, 14, 15
Control y autonomía sobre el trabajo	Factores relacionados con la capacidad de tomar decisiones sobre el propio trabajo y el grado de libertad y control sobre las tareas	Margen de acción y control, control sobre el trabajo, participación e implicación	2, 7, 13, 14, 15
Desarrollo profesional y oportunidades de aprendizaje	Factores relacionados con la posibilidad de aplicar y adquirir nuevos conocimientos y habilidades en el trabajo, así como con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional	Trabajo activo y desarrollo de habilidades, desarrollo de competencias, formación	1, 11, 13, 14, 15
Relaciones sociales y apoyo en el trabajo	Factores relacionados con la calidad de las interacciones sociales en el trabajo y el grado de apoyo y colaboración percibido	Apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, soporte y apoyo, cohesión de grupo	1, 2, 7, 10, 11, 13, 14, 15

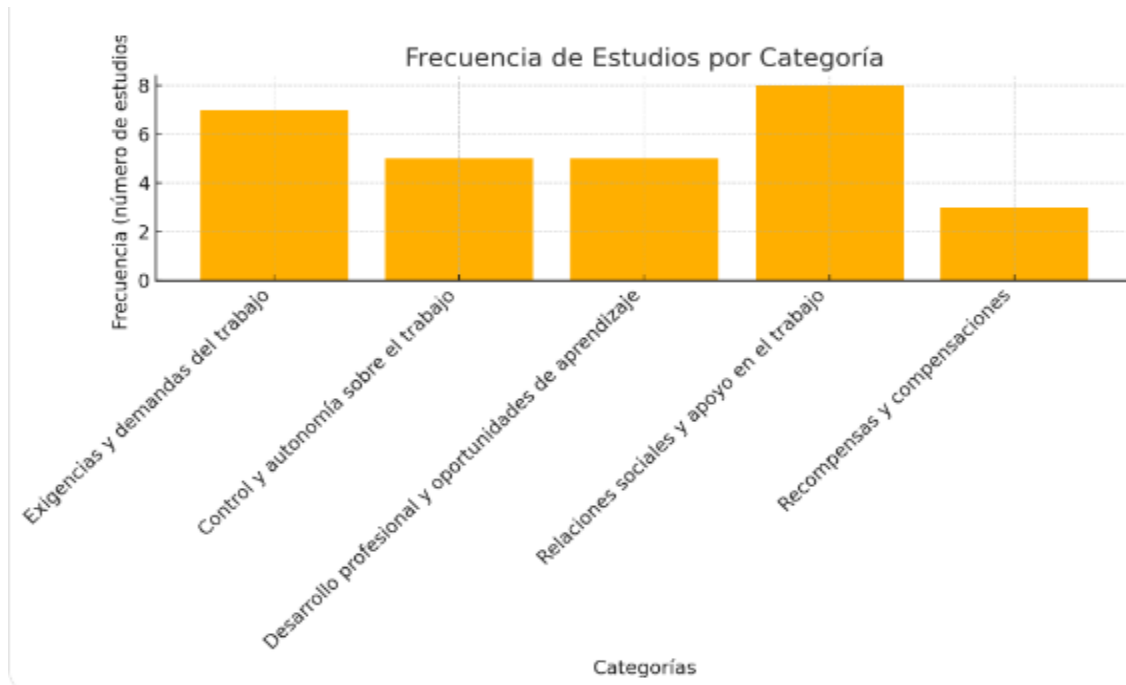
Categoría	Descripción	Factores específicos	Estudios
Recompensas y compensaciones	Factores relacionados con el salario, los beneficios, la estabilidad laboral y el reconocimiento del esfuerzo y el desempeño	Compensaciones, recompensas, reconocimiento y compensación	1, 2, 10

Nota. Elaboración propia

Además de la tabla de categorías, se elaboró un gráfico de barras que muestra la frecuencia de evaluación de cada categoría de factores de riesgo psicosocial en los estudios revisados (ver Figura 3); este gráfico permite visualizar de manera rápida y clara cuáles son las categorías más y menos estudiadas, lo que puede orientar futuras investigaciones y acciones de intervención en el ámbito de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Figura 3.

Frecuencia de evaluación de las categorías de factores de riesgo psicosocial en los estudios revisados

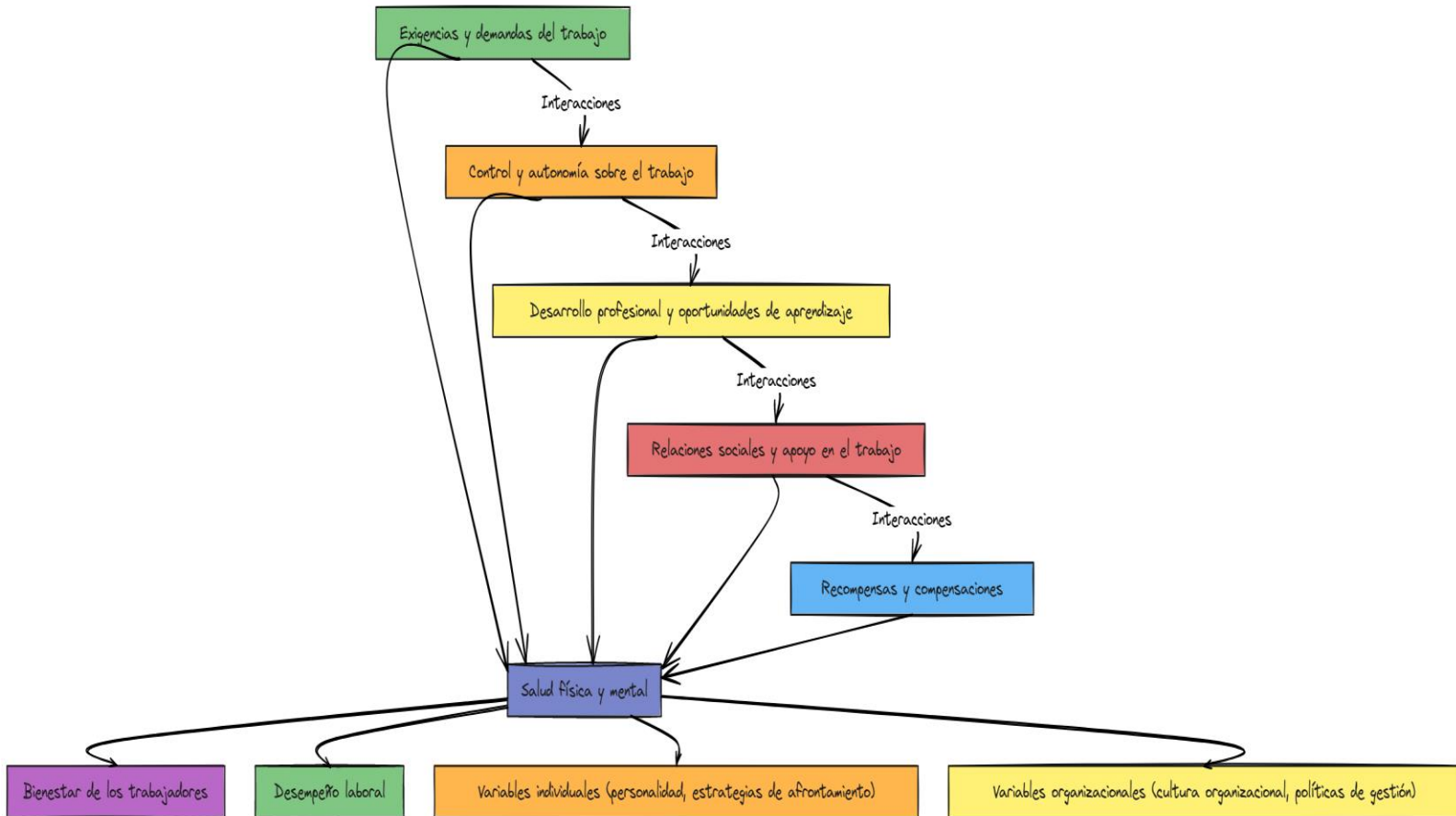


Nota: fuente propia

Por último, se presenta una figura que ilustra las posibles interacciones y efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores (ver Figura 4); esta figura se basa en los hallazgos de los estudios revisados y en modelos teóricos previos, y busca representar de manera visual la complejidad y multidimensionalidad de los factores psicosociales en el trabajo; se muestra cómo los diferentes factores de riesgo, agrupados en las categorías identificadas, pueden influir en distintos aspectos del bienestar y el rendimiento laboral, así como las posibles interacciones entre estos factores y con otras variables individuales y organizacionales.

Figura 4.

Modelo conceptual de las interacciones y efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores



Interpretación de los resultados y comparación con estudios previos.

La interpretación de los resultados obtenidos en la presente revisión documental permite identificar tendencias y patrones consistentes en cuanto a la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales; al analizar y comparar los resultados de los 15 estudios incluidos, se observa que los estudios 1, 2, 3, 6, 7, 8, 11, 13 y 15, encontraron una asociación entre estas variables, ya sea de manera directa o indirecta, lo que sugiere la existencia de una relación entre los factores psicosociales y el desempeño de los trabajadores.

En particular, los estudios 6, 11 y 15 reportaron una relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño o rendimiento laboral, lo que indica que la presencia de condiciones psicosociales adversas, como las altas demandas psicológicas, la falta de control y autonomía, y el bajo apoyo social, puede influir en el desempeño de los trabajadores; estos hallazgos son consistentes con los reportados por investigaciones previas, como las realizadas por Pérez et al. (2019) y Saldaña et al. (2019), quienes también identificaron asociaciones negativas entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en muestras de trabajadores de diferentes sectores.

Asimismo, los estudios 3 y 8, que se enfocaron específicamente en la población de guardias de seguridad, encontraron que los factores psicosociales, tanto individuales como relacionados con el trabajo y el ambiente laboral, tienen un impacto en el desempeño de estos profesionales; estos resultados concuerdan con los obtenidos por Navarrete y Pazmiño (2021), quienes identificaron que aspectos psicosociales como la participación, la implicación, la responsabilidad, la formación, la información, la comunicación, la gestión del tiempo y la

cohesión de grupo influyen en el desempeño de los trabajadores de las cooperativas de seguridad en Ecuador.

Además, los estudios 7 y 13 encontraron relaciones inversas entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en muestras de personal administrativo de un museo y trabajadores de cooperativas ecuatorianas, respectivamente; estos hallazgos sugieren que la asociación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral no se limita a un sector o tipo de organización específica, sino que puede manifestarse en diferentes contextos laborales.

Sin embargo, es importante señalar que no todos los estudios encontraron una relación directa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral; los estudios 4, 5, 12 y 14 abordaron los factores psicosociales desde una perspectiva teórica o en relación con otras variables, como el estrés laboral o el clima organizacional, sin analizar específicamente su vínculo con el desempeño; esto sugiere que la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral puede estar influenciada o mediada por otras variables, lo cual requiere de estudios adicionales que exploren estos mecanismos de manera más detallada.

Es necesario considerar que la mayoría de los estudios incluidos en la revisión utilizaron diseños transversales y muestras no probabilísticas, lo que limita la capacidad para establecer relaciones causales y generalizar los resultados a poblaciones más amplias; asimismo, algunos estudios presentaron limitaciones metodológicas, como el uso de instrumentos sin validación reportada o la falta de control de variables confusoras, lo que puede afectar la validez y confiabilidad de los hallazgos.

A pesar de estas limitaciones, los resultados de la presente revisión documental resaltan la importancia de considerar los factores psicosociales en la gestión del desempeño laboral y en la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores; los hallazgos sugieren que las

organizaciones deben implementar estrategias para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial, así como para fortalecer los factores protectores que pueden mitigar su impacto en el desempeño y la salud de los trabajadores.

Presentación de los estudios que establecen la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.

De los 15 estudios incluidos en la presente revisión documental, 9 analizaron la relación entre los factores de riesgo psicosocial y variables de desempeño laboral desde una perspectiva cualitativa; el estudio 6, realizado por Orihuela et al. (2023), exploró la relación entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, identificando que aspectos como las exigencias psicológicas, el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa y la calidad de liderazgo, las compensaciones y la doble presencia se asociaron con el rendimiento de los trabajadores en términos de eficiencia, eficacia, efectividad y productividad.

Por su parte, el estudio 11, llevado a cabo por Gago et al. (2021), encontró que los factores de riesgo psicológico-social, como las exigencias psicológicas, el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa y la calidad de liderazgo, las compensaciones y la doble presencia, influían en el desempeño laboral de los doctorandos de educación de una universidad.

Asimismo, el estudio 7, realizado por Páez et al. (2021), se enfocó en comprender la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal administrativo de un museo; a través de entrevistas y observaciones, los autores identificaron que aspectos como la carga y el ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, el liderazgo, el margen de acción y control, la organización del trabajo, la recuperación, el soporte y apoyo, y

otros puntos importantes como el acoso laboral, el acoso sexual, la adicción al trabajo, las condiciones del trabajo, la doble presencia, la estabilidad laboral y emocional, y la salud autopercibida, influían en el desempeño de los trabajadores en términos de rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

De manera similar, el estudio 13, desarrollado por Navarrete y Pazmiño (2021), exploró la influencia de los factores psicosociales en el desempeño de los trabajadores de las cooperativas del Ecuador, encontrando que aspectos como la participación, la implicación, la responsabilidad, la formación, la información, la comunicación, la gestión del tiempo y la cohesión de grupo se relacionaban con el desempeño laboral en términos de calidad del trabajo, productividad, toma de decisiones, conocimientos técnicos y responsabilidad.

En cuanto a los estudios que abordaron específicamente la población de guardias de seguridad, el estudio 3, realizado por Churata (2020), investigó la relación entre los factores psicosociales y el uso de medidas de bioseguridad en médicos residentes; a través de entrevistas y grupos focales, el autor encontró que las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, la interacción social y aspectos organizacionales, el liderazgo y la capacitación influían en el uso adecuado de medidas de bioseguridad por parte de los médicos residentes, lo cual puede considerarse un indicador de la calidad del trabajo y la prevención de accidentes en el contexto sanitario. Por su parte, el estudio 8, llevado a cabo por Pérez (2023), exploró la influencia de los factores psicosociales en el desempeño de los guardias de seguridad; mediante entrevistas y observaciones, el investigador identificó que los factores psicosociales individuales, relacionados con el trabajo y relacionados con el ambiente laboral, como la personalidad, las habilidades y competencias, la motivación, la cultura de seguridad, el liderazgo, los recursos y el apoyo social,

inflúan en el desempeño de los guardias en términos de rendimiento en tareas de seguridad, rendimiento en tareas administrativas y rendimiento en tareas de servicio al cliente.

Además de los estudios mencionados, el estudio 15, realizado por Torresano et al. (2021), exploró la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los funcionarios de un hospital y su dirección distrital; a través de entrevistas y grupos focales, los autores encontraron que aspectos como la carga y el ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, el liderazgo, el margen de acción y control, la organización del trabajo, la recuperación, el soporte y apoyo, y otros puntos importantes, se asociaban con el desempeño laboral de los funcionarios en términos de productividad, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad y capacidad de realización; este hallazgo sugiere que la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral no se limita al ámbito de la seguridad privada, sino que también puede manifestarse en otros contextos laborales, como el sector salud.

Es importante destacar que, si bien los estudios analizados proporcionan evidencia cualitativa sobre la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, algunos presentaron limitaciones metodológicas que deben considerarse al interpretar los resultados; por ejemplo, el estudio 11 utilizó una muestra pequeña y no alcanzó la saturación teórica, mientras que el estudio 8 no reportó los criterios de rigor metodológico empleados para asegurar la credibilidad y transferibilidad de los hallazgos; estas limitaciones pueden afectar la profundidad y aplicabilidad de los resultados.

A pesar de estas limitaciones, los estudios analizados proporcionan una comprensión de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y variables de desempeño laboral como la eficiencia, la calidad del trabajo y la tasa de accidentes; los resultados sugieren que la presencia

de factores psicosociales adversos, como las altas demandas psicológicas, la falta de control y autonomía, y el bajo apoyo social, puede influir en el rendimiento y la productividad de los trabajadores, así como en la calidad del servicio que brindan y en la prevención de accidentes laborales; además, los estudios resaltan la importancia de considerar los factores psicosociales específicos, y también el contexto organizacional y las experiencias subjetivas de los trabajadores al analizar esta relación.

Estos hallazgos tienen implicaciones para la gestión del talento humano y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones; al comprender de manera cómo los factores psicosociales influyen en el desempeño laboral, las empresas pueden desarrollar estrategias más efectivas para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo, así como para promover entornos de trabajo saludables y seguros que favorezcan el bienestar y el rendimiento de los trabajadores; asimismo, los resultados resaltan la importancia de considerar las perspectivas y experiencias de los propios trabajadores al diseñar e implementar estas estrategias, con el fin de asegurar su pertinencia y aceptación.

Categorización de los estudios por tipo de variable de desempeño.

Al analizar los estudios incluidos en la revisión documental que abordaron la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, se identificaron diferentes variables utilizadas para medir el desempeño; con el fin de obtener una visión más clara de los hallazgos, se realizó una categorización de los estudios según el tipo de variable de desempeño evaluada.

En primer lugar, se encontraron estudios que midieron el desempeño laboral en términos de eficiencia y productividad; el estudio 6, realizado por Orihuela et al. (2023), evaluó el rendimiento laboral utilizando indicadores como la eficiencia, la eficacia, la efectividad y la

productividad; de manera similar, el estudio 15, llevado a cabo por Torresano et al. (2021), midió el desempeño laboral a través de variables como la productividad, la calidad del trabajo, el conocimiento del trabajo, la cooperación, la comprensión de situaciones, la creatividad y la capacidad de realización.

Por otro lado, algunos estudios se enfocaron en la calidad del trabajo como indicador de desempeño; el estudio 7, realizado por Páez et al. (2021), evaluó el desempeño laboral considerando aspectos como el rendimiento en la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto; asimismo, el estudio 13, desarrollado por Navarrete y Pazmiño (2021), midió el desempeño laboral a través de variables como la calidad del trabajo, la productividad, la toma de decisiones, los conocimientos técnicos y la responsabilidad.

Otro grupo de estudios abordó el desempeño laboral desde una perspectiva más específica, considerando variables relacionadas con la seguridad y la prevención de accidentes; el estudio 3, realizado por Churata (2020), investigó la relación entre los factores psicosociales y el uso de medidas de bioseguridad en médicos residentes, lo cual puede interpretarse como un indicador de la calidad del trabajo y la prevención de accidentes en el contexto sanitario; aunque este estudio no evaluó directamente la tasa de accidentes, sus resultados sugieren que los factores psicosociales pueden influir en la adopción de medidas preventivas por parte de los trabajadores.

Además de las variables mencionadas, algunos estudios evaluaron el desempeño laboral de manera global, sin especificar indicadores concretos; por ejemplo, el estudio 11, realizado por Gago et al. (2021), midió el desempeño laboral utilizando una escala general que no detalló las variables específicas consideradas; de manera similar, el estudio 8, llevado a cabo por Pérez (2023), evaluó el desempeño laboral de los guardias de seguridad sin proporcionar información sobre los indicadores utilizados.

Es importante destacar que, si bien la categorización de los estudios por tipo de variable de desempeño permite una mejor comprensión de los hallazgos, también presenta algunas limitaciones; en primer lugar, no todos los estudios especificaron claramente las variables de desempeño evaluadas, lo que dificulta su clasificación; además, algunos estudios utilizaron escalas o instrumentos de medición diferentes, lo que puede afectar la comparabilidad de los resultados.

A pesar de estas limitaciones, la categorización de los estudios por tipo de variable de desempeño proporciona una visión de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral; los resultados sugieren que los factores psicosociales pueden influir en diferentes aspectos del desempeño, como la eficiencia, la calidad del trabajo y la prevención de accidentes; esto resalta la importancia de considerar múltiples indicadores al evaluar el impacto de los factores psicosociales en el desempeño laboral, con el fin de obtener una comprensión de esta relación.

Además, la categorización de los estudios por tipo de variable de desempeño puede orientar futuras investigaciones en este campo; los estudios que aborden la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral podrían beneficiarse de la inclusión de variables específicas, como la eficiencia, la calidad del trabajo y la tasa de accidentes, para obtener resultados más precisos y comparables; asimismo, la estandarización de los instrumentos de medición del desempeño laboral podría contribuir a una mejor integración y síntesis de los hallazgos en futuras revisiones sistemáticas y metaanálisis.

Para facilitar la visualización y comprensión de los resultados obtenidos en la revisión documental, se presentan a continuación varios esquemas que resumen los principales hallazgos sobre la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las variables de desempeño laboral.

En primer lugar, se muestra una tabla que sintetiza los estudios que analizaron específicamente la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, indicando el autor, el año de publicación, la muestra, las variables de desempeño evaluadas y los principales resultados (ver Tabla 5).

Tabla 5.

Estudios que establecen la relación entre factores psicosociales y desempeño laboral

Estudio	Autor(es)	Año	Muestra	Variables de desempeño	Resultados
6	Orihuela et al.	2023	90 colaboradores de una institución educativa	Eficiencia, eficacia, efectividad, productividad	Correlación positiva moderada entre factores psicosociales y rendimiento laboral
7	Páez et al.	2021	53 trabajadores administrativos de un museo	Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto	Correlación negativa moderada entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral
8	Pérez González	2023	50 guardias de seguridad	No se especifican	Los factores psicosociales individuales, relacionados con el trabajo y relacionados con el ambiente laboral tienen una influencia negativa en el desempeño
11	Gago et al.	2021	43 doctorandos de educación	No se especifican	Correlación negativa moderada entre factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral
13	Navarrete y Pazmiño	2021	385 trabajadores de cooperativas	Calidad del trabajo, productividad, toma de decisiones,	Correlación negativa moderada entre factores

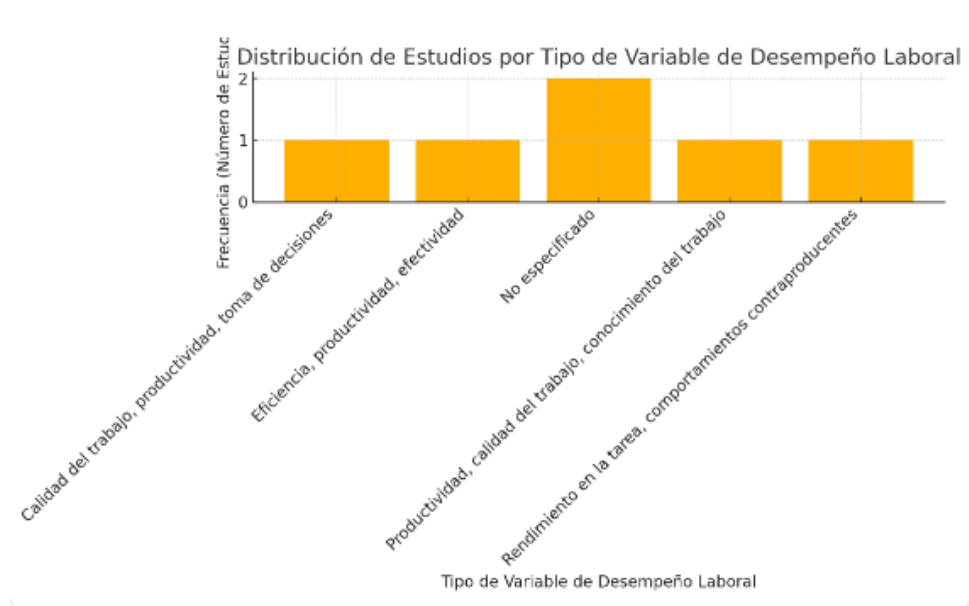
Estudio	Autor(es)	Año	Muestra	Variables de desempeño	Resultados
15	Torresano et al.	2021	80 funcionarios de un hospital y su dirección distrital	conocimientos técnicos, responsabilidad Productividad, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad, capacidad de realización	psicosociales y desempeño laboral Correlación negativa moderada entre riesgos psicosociales y desempeño laboral

Nota. Elaboración propia.

Además de la tabla resumen, se presenta un gráfico de barras que muestra la distribución de los estudios según el tipo de variable de desempeño evaluada (ver Figura 5); este gráfico permite visualizar qué aspectos del desempeño laboral han sido más frecuentemente analizados en relación con los factores de riesgo psicosocial.

Figura 5.

Distribución de estudios por tipo de variable de desempeño laboral



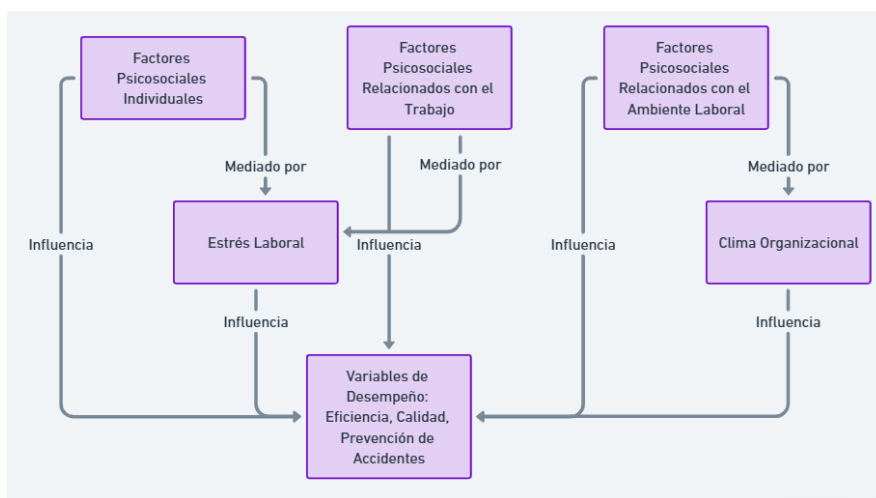
Nota. Elaboración propia.

Como se observa en la Figura 5, la mayoría de los estudios que analizaron la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral se enfocaron en variables como la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo; en menor medida, se encontraron estudios que abordaron aspectos específicos como la prevención de accidentes o el uso de medidas de bioseguridad; además, algunos estudios evaluaron el desempeño laboral de manera global, sin especificar indicadores concretos.

Por último, se presenta una figura que ilustra la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, basada en los hallazgos de la revisión documental (ver Figura 6); esta figura muestra cómo los diferentes tipos de factores psicosociales tales como individuales, relacionados con el trabajo y relacionados con el ambiente laboral pueden influir en distintas variables de desempeño como la eficiencia, calidad, prevención de accidentes, etc.; y cómo esta relación puede estar mediada por otros factores, como el estrés laboral o el clima organizacional.

Figura 6.

Relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral



Nota. Elaboración propia.

La Figura 6 resalta la complejidad de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, al mostrar que esta relación puede estar influenciada por múltiples variables y mecanismos; además, sugiere que las intervenciones dirigidas a mejorar el desempeño laboral deben considerar los factores psicosociales específicos, y también otros aspectos del contexto organizacional que pueden actuar como mediadores o moderadores de esta relación.

Interpretación de los resultados y comparación con estudios previos.

La interpretación de los resultados obtenidos en la revisión documental permite identificar patrones y tendencias consistentes en cuanto a la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las variables de desempeño laboral; los estudios analizados sugieren que la presencia de factores psicosociales adversos, como las altas demandas psicológicas, la falta de control y autonomía, y el bajo apoyo social, se asocia con un menor desempeño laboral en términos de eficiencia, productividad y calidad del trabajo.

Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han abordado la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales; por ejemplo, una revisión sistemática realizada por Vane et al. (2020) encontró que los factores psicosociales negativos, como la sobrecarga de trabajo, el conflicto de roles y la inseguridad laboral, se asociaron con un menor desempeño laboral en trabajadores de diferentes sectores, incluyendo la salud, la educación y la industria manufacturera; de manera similar, un metaanálisis llevado a cabo por Lim y Tai (2021) identificó una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, con tamaños de efecto moderados para variables como el estrés laboral, el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.

Además, los resultados de la presente revisión documental son consistentes con estudios específicos que han abordado la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el contexto de la seguridad privada; por ejemplo, una investigación realizada por Sarode y Shirsath (2015) en guardias de seguridad de India encontró que los factores psicosociales negativos, como la falta de apoyo social y la inseguridad laboral, se asociaron con un menor rendimiento en las tareas de vigilancia y una mayor tasa de errores. Asimismo, un estudio llevado a cabo por Kim et al. (2018) en guardias de seguridad de Corea del Sur identificó que la exposición a factores de riesgo psicosocial, como la violencia y el acoso laboral, se relacionó con un mayor ausentismo y una menor satisfacción laboral, lo que a su vez afectó negativamente el desempeño.

Sin embargo, es importante destacar que algunos estudios han encontrado resultados divergentes o han identificado factores moderadores en la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral; por ejemplo, una investigación realizada por Chen et al. (2019) en trabajadores de la industria tecnológica en China no encontró una relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, sugiriendo que otros aspectos, como la cultura organizacional y las prácticas de gestión, podrían desempeñar un papel más importante en este contexto. Asimismo, un estudio llevado a cabo por Park y Jo (2022) en enfermeras de Corea del Sur identificó que la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral estaba mediada por variables como la resiliencia y el compromiso laboral, resaltando la importancia de considerar factores protectores y recursos personales en esta relación.

A pesar de estas discrepancias, la mayoría de los estudios analizados en la presente revisión documental y en investigaciones previas respaldan la existencia de una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral; estos hallazgos tienen implicaciones

importantes para la gestión del talento humano y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones, especialmente en el sector de la seguridad privada.

En primer lugar, los resultados sugieren que las organizaciones deben implementar estrategias para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial, con el fin de promover entornos de trabajo más saludables y seguros que favorezcan el desempeño y el bienestar de los trabajadores; esto puede incluir la realización de evaluaciones periódicas de los factores psicosociales, la implementación de programas de prevención y promoción de la salud mental, y el fortalecimiento de los recursos y el apoyo social en el trabajo.

En segundo lugar, los hallazgos resaltan la importancia de considerar múltiples indicadores al evaluar el impacto de los factores psicosociales en el desempeño laboral, incluyendo aspectos como la eficiencia, la calidad del trabajo y la prevención de accidentes; esto implica que las organizaciones deben adoptar un enfoque integral en la gestión del desempeño, que vaya más allá de la medición de la productividad y considere también otros aspectos importantes para la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Por último, los resultados de la revisión documental y de estudios previos sugieren que la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral puede estar influenciada por otros factores del contexto organizacional, como la cultura, el liderazgo y las prácticas de gestión; esto resalta la necesidad de adoptar un enfoque sistémico en la prevención de riesgos psicosociales y la promoción del desempeño laboral, que considere la interacción entre diferentes niveles y actores de la organización.

Discusiones

Síntesis de los principales hallazgos de la monografía

La presente monografía analizó la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada, específicamente en vigilantes; los resultados obtenidos a través de la revisión documental de 15 estudios permiten establecer patrones consistentes que evidencian la influencia de los factores psicosociales en diferentes aspectos del desempeño laboral: la categorización de los factores de riesgo psicosocial en cinco dimensiones principales que son exigencias y demandas del trabajo, control y autonomía, desarrollo profesional, relaciones sociales y apoyo, y recompensas facilitó la comprensión sistemática de estos elementos en el contexto específico del trabajo de vigilancia.

Los hallazgos indican que las exigencias y demandas del trabajo, junto con las relaciones sociales y el apoyo laboral, constituyen los factores más frecuentemente evaluados en los estudios analizados; esta tendencia sugiere la existencia de una relación entre la intensidad de las demandas laborales y el nivel de soporte social con el desempeño de los vigilantes; los estudios 6, 11 y 15 reportaron correlaciones inversas entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, lo cual indica que la presencia de condiciones psicosociales adversas se asocia con una disminución en los indicadores de rendimiento.

En cuanto a las variables de desempeño laboral, los resultados muestran que la eficiencia y la productividad fueron los indicadores más utilizados para evaluar el rendimiento de los vigilantes; los estudios 7 y 13 identificaron que aspectos como la calidad del trabajo, la toma de decisiones y los conocimientos técnicos se ven afectados por la exposición a factores psicosociales adversos; además, el estudio 3 aportó evidencia sobre la relación entre los factores

psicosociales y la adopción de medidas preventivas, lo cual tiene implicaciones directas en la seguridad y la prevención de accidentes laborales.

Los resultados de esta monografía coinciden con investigaciones previas como las de Vane et al. (2020) y Lim y Tai (2021), quienes también encontraron asociaciones entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales; sin embargo, es necesario considerar que la mayoría de los estudios analizados utilizaron diseños transversales y muestras no probabilísticas, lo cual limita la capacidad para establecer relaciones causales definitivas entre las variables estudiadas.

La evidencia recopilada señala la necesidad de implementar estrategias organizacionales orientadas a la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial en el sector de seguridad privada; los hallazgos sugieren que las intervenciones deben considerar los aspectos individuales como los organizacionales, incluyendo el fortalecimiento del apoyo social, la mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo de competencias específicas para el manejo de situaciones estresantes.

Esta revisión documental contribuye al campo de estudio al proporcionar una síntesis actualizada de la evidencia disponible sobre la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en vigilantes de seguridad; los resultados pueden orientar el desarrollo de programas de prevención y promoción de la salud ocupacional en este sector, así como la implementación de estrategias para optimizar el rendimiento laboral considerando los factores psicosociales identificados.

Comparación con el marco teórico y conceptual

Los resultados obtenidos en la presente monografía se alinean con los postulados del Modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Theorell, el cual plantea que los efectos

de las demandas laborales en la salud y el desempeño de los trabajadores están moderados por el nivel de control y el apoyo social recibido; en este sentido, los estudios analizados evidencian que los vigilantes de seguridad expuestos a altas demandas laborales y bajo control sobre sus tareas presentan menores niveles de desempeño, particularmente cuando el apoyo social es limitado.

La dimensión de demandas laborales, definida en el marco conceptual como las exigencias psicológicas y físicas del trabajo, se manifestó en los estudios a través de factores como la carga de trabajo, el ritmo laboral y las presiones temporales; los estudios 6, 7 y 15 confirmaron que estas demandas influyen en el rendimiento de los vigilantes, lo cual corrobora la premisa teórica sobre la relación entre las exigencias del trabajo y el desempeño laboral.

En cuanto al componente de control del modelo teórico, los hallazgos de los estudios 2, 7, 13, 14 y 15 respaldan su importancia como factor moderador; la autonomía en la toma de decisiones y el uso de habilidades, elementos centrales del control según Karasek y Theorell, mostraron una asociación con el desempeño laboral de los vigilantes; los resultados indican que mayores niveles de control se relacionan con un mejor rendimiento en las tareas de seguridad.

El apoyo social, tercer componente del modelo teórico, emergió como un factor determinante en los estudios analizados; las investigaciones 1, 2, 7, 10, 11, 13, 14 y 15 identificaron que el soporte de supervisores y compañeros puede moderar los efectos negativos de las altas demandas laborales en el desempeño; este hallazgo confirma la propuesta teórica sobre el rol protector del apoyo social en el contexto laboral.

La conceptualización de los factores psicosociales presentada en el marco teórico como condiciones presentes en el entorno laboral que afectan el bienestar y el desarrollo del trabajo se ve reflejada en los resultados de la revisión; los estudios analizados confirman que estos factores

no son elementos aislados, sino que interactúan entre sí y con otras variables del contexto organizacional, tal como se planteó en las bases conceptuales.

Las cinco categorías de factores psicosociales identificadas en la revisión tales como; exigencias y demandas del trabajo, control y autonomía, desarrollo profesional, relaciones sociales y apoyo, y recompensas, corresponden con las dimensiones propuestas en el marco conceptual; esta correspondencia valida la estructura teórica utilizada para analizar los factores psicosociales en el sector de seguridad privada y su relación con el desempeño laboral.

El marco teórico también planteó la importancia de considerar los efectos intermedios de los factores psicosociales, aspecto que se confirmó en los estudios analizados; los resultados muestran que la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral puede estar mediada por variables como el estrés, la fatiga y la satisfacción laboral, tal como se propuso en las bases conceptuales; la evidencia recopilada respalda además la perspectiva teórica sobre la naturaleza multidimensional del desempeño laboral; por otro lado, los estudios confirmaron que el rendimiento de los vigilantes de seguridad incluye aspectos como la calidad del servicio, la prevención de accidentes y el cumplimiento de protocolos de seguridad, elementos contemplados en el marco conceptual.

Implicaciones prácticas y teóricas de los resultados

Los resultados de esta monografía generan diferentes implicaciones tanto en el ámbito práctico como teórico para el sector de seguridad privada; en el plano práctico, los hallazgos sugieren la necesidad de implementar sistemas de vigilancia y control de los factores psicosociales en las empresas de seguridad, por lo que las organizaciones pueden utilizar las cinco categorías de factores identificadas, tales como exigencias y demandas, control y autonomía, desarrollo profesional, relaciones sociales y recompensas, como marco de referencia

para estructurar sus programas de evaluación e intervención. La identificación de una relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral implica que las empresas de seguridad privada necesitan incorporar la gestión de estos factores en sus estrategias de recursos humanos; los resultados señalan la conveniencia de desarrollar programas de prevención que aborden específicamente las exigencias y demandas del trabajo, así como el fortalecimiento de las redes de apoyo social, considerando que estos factores mostraron más frecuencia de evaluación en los estudios analizados.

En el contexto organizacional, los hallazgos implican la necesidad de revisar y ajustar las políticas de gestión del talento humano; los estudios 7, 13 y 15 evidencian que aspectos como la carga de trabajo, el desarrollo de competencias y el soporte social influyen en el desempeño laboral, lo cual sugiere que las empresas deben establecer procedimientos para equilibrar las demandas laborales y proporcionar recursos adecuados a los vigilantes; desde una perspectiva teórica, los resultados contribuyen a expandir el conocimiento sobre la aplicación del Modelo Demanda-Control-Apoyo Social en el contexto específico de la seguridad privada; la confirmación de las relaciones propuestas por el modelo en este sector particular amplía su validez y aplicabilidad; además, los hallazgos aportan evidencia sobre la interacción entre las diferentes dimensiones del modelo en un contexto laboral poco estudiado.

La identificación de factores psicosociales específicos del sector de seguridad privada contribuye al desarrollo de modelos teóricos más adaptados a este contexto; los resultados sugieren que, además de las dimensiones tradicionales del modelo de Karasek y Theorell, existen factores particulares como la exposición a situaciones de riesgo y la responsabilidad por la seguridad de terceros, que deben considerarse en la conceptualización de los riesgos psicosociales en este sector; en el ámbito de la evaluación del desempeño, los resultados

implican la necesidad de desarrollar instrumentos que incorporen indicadores específicos para el sector de seguridad privada; los estudios analizados muestran que el desempeño de los vigilantes abarca múltiples dimensiones, desde la eficiencia operativa hasta la prevención de accidentes, lo cual requiere herramientas de evaluación adaptadas a estas particularidades.

Los hallazgos también tienen implicaciones para la formación y capacitación de los vigilantes de seguridad; los estudios sugieren que el desarrollo de competencias y habilidades específicas puede moderar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral; esto implica la necesidad de diseñar programas de formación que incluyan estrategias de afrontamiento y manejo del estrés, además de las competencias técnicas tradicionales.

En el campo de la salud ocupacional, los resultados implican la necesidad de establecer protocolos de vigilancia epidemiológica específicos para los riesgos psicosociales en el sector de seguridad privada; la evidencia sobre la relación entre estos factores y el desempeño laboral sugiere que la prevención de riesgos psicosociales debe integrarse en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las empresas del sector; las implicaciones metodológicas de los resultados señalan la necesidad de desarrollar diseños de investigación más robustos para estudiar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral; la predominancia de estudios transversales identificada en la revisión sugiere la conveniencia de implementar diseños longitudinales que permitan establecer relaciones causales más sólidas entre las variables estudiadas.

Fortalezas de la monografía

La presente monografía presenta diferentes fortalezas que contribuyen a la comprensión de la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada; en primer lugar, la metodología de revisión documental sistemática permitió identificar

y analizar 15 estudios que abordan esta temática desde diferentes perspectivas y contextos; la utilización de criterios de selección específicos y la aplicación de una matriz de análisis documental estructurada facilitó la organización y síntesis de la información de manera sistemática.

La inclusión de estudios tanto en español como en inglés amplió el alcance de la revisión y permitió considerar evidencia proveniente de diferentes contextos culturales y geográficos; además, el período de revisión establecido (2018-2023) aseguró la actualidad de la información analizada y su pertinencia para el contexto actual del sector de seguridad privada; la categorización de los factores psicosociales en cinco dimensiones principales proporcionó un marco analítico coherente para la interpretación de los resultados.

La monografía logró integrar diferentes perspectivas teóricas y metodológicas sobre los factores psicosociales y el desempeño laboral; la utilización del Modelo Demanda-Control-Apoyo Social como marco teórico principal, complementado con otros enfoques conceptuales, permitió una comprensión más completa de las relaciones estudiadas; la identificación de factores psicosociales específicos del sector de seguridad privada constituye un aporte al conocimiento existente en este campo.

8. Conclusiones

En relación con el objetivo general de la monografía, el cual consistió en analizar los factores psicosociales presentes en el trabajo de seguridad privada en relación con el desempeño laboral de los vigilantes, se concluye que, para lograr este objetivo, se realizó una revisión documental sistemática de 15 estudios que abordaron la temática desde diferentes perspectivas y contextos; la aplicación de criterios de selección específicos y el uso de una matriz de análisis documental estructurada permitieron organizar y sintetizar la información; los resultados obtenidos evidencian la existencia de una relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada, donde la presencia de condiciones psicosociales adversas se asocia con una disminución en los indicadores de rendimiento de los vigilantes.

En cuanto al primer objetivo específico, orientado a identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el sector de seguridad privada, se concluye que, a través del análisis de los estudios seleccionados, se identificaron y categorizaron los factores de riesgo psicosocial en cinco dimensiones principales tales como, las exigencias y demandas del trabajo, control y autonomía, desarrollo profesional, relaciones sociales y apoyo, y recompensas; esta categorización facilitó la comprensión sistemática de los factores psicosociales en el contexto específico del trabajo de vigilancia; los hallazgos indican que las exigencias y demandas del trabajo, junto con las relaciones sociales y el apoyo laboral, constituyen los factores más frecuentemente evaluados en los estudios analizados, lo que sugiere su importancia en el desempeño de los vigilantes.

Respecto al segundo objetivo específico, enfocado en establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y variables de desempeño laboral como la eficiencia, la calidad del

trabajo y la tasa de accidentes, se concluye que, la revisión documental permitió identificar diferentes variables utilizadas para medir el desempeño laboral en los estudios analizados; la eficiencia y la productividad fueron los indicadores más empleados para evaluar el rendimiento de los vigilantes; asimismo, se encontró evidencia sobre la relación entre los factores psicosociales y aspectos como la calidad del trabajo, la toma de decisiones y los conocimientos técnicos; además, uno de los estudios aportó información sobre la influencia de los factores psicosociales en la adopción de medidas preventivas, lo cual tiene implicaciones directas en la seguridad y la prevención de accidentes laborales.

En síntesis, la presente monografía ha logrado cumplir con los objetivos propuestos, aportando evidencia sobre la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada; los resultados obtenidos resaltan la importancia de considerar los factores psicosociales en la gestión del talento humano y la prevención de riesgos laborales en este sector; no obstante, es necesario reconocer las limitaciones de los estudios analizados, principalmente en términos de diseños metodológicos y muestreo, lo que sugiere la necesidad de desarrollar investigaciones con enfoques más sólidos para establecer relaciones causales definitivas entre las variables estudiadas.

9. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en la presente monografía y las limitaciones identificadas en el proceso de investigación, se plantean las siguientes recomendaciones para futuros estudios en el campo de los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada en primer lugar, se sugiere ampliar el alcance geográfico de las investigaciones, incluyendo estudios realizados en diferentes contextos culturales y socioeconómicos; la mayoría de los estudios analizados en esta monografía se llevaron a cabo en países latinoamericanos, lo que limita la generalización de los resultados a otras regiones; por lo tanto, se recomienda desarrollar investigaciones similares en contextos diferentes, como Europa, Asia o África, para obtener una comprensión más global de la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada.

En segundo lugar, se recomienda utilizar diseños de investigación más sólidos, como estudios longitudinales o experimentales, que permitan establecer relaciones causales entre las variables estudiadas; la predominancia de estudios transversales en la revisión documental limita la capacidad para determinar la direccionalidad de las relaciones observadas y los mecanismos causales subyacentes; por consiguiente, se sugiere implementar diseños de investigación que incorporen mediciones en diferentes momentos temporales y, de ser posible, grupos de control, para fortalecer la validez interna de los resultados.

En tercer lugar, se propone ampliar el tamaño y la representatividad de las muestras utilizadas en futuras investigaciones; varios de los estudios analizados en esta monografía emplearon muestras pequeñas o no probabilísticas, lo que puede afectar la generalización de los hallazgos; por lo tanto, se recomienda realizar estudios con muestras más grandes y

representativas de la población de vigilantes de seguridad, considerando diferentes perfiles sociodemográficos y laborales.

En cuarto lugar, se sugiere explorar nuevas variables y factores que puedan influir en la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada; si bien esta monografía identificó cinco dimensiones principales de factores psicosociales, es posible que existan otros aspectos importantes no considerados en los estudios analizado; por ejemplo, se podrían investigar variables como la inteligencia emocional, la resiliencia o el compromiso organizacional, que pueden actuar como moderadores o mediadores en la relación estudiada.

En quinto lugar, se recomienda utilizar enfoques teóricos alternativos o complementarios al Modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Theorell, empleado como marco conceptual principal en esta monografía; aunque este modelo ha demostrado su utilidad para comprender la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, existen otras perspectivas teóricas que podrían fortalecer el análisis, como la teoría del ajuste persona-entorno, la teoría de la conservación de recursos o el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa.

Finalmente, se sugiere desarrollar investigaciones que evalúen la efectividad de intervenciones dirigidas a mejorar los factores psicosociales y el desempeño laboral en el sector de seguridad privada; los resultados de esta monografía resaltan la importancia de implementar estrategias para identificar y controlar los factores de riesgo psicosocial en este sector; por lo tanto, se recomienda diseñar, implementar y evaluar programas de prevención y promoción de la salud ocupacional, así como intervenciones organizacionales que aborden los factores psicosociales identificados y promuevan el bienestar y el rendimiento de los vigilantes de seguridad.

10. Referencias Bibliográficas

Abella, L. I. N., & Osorio, L. P. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. *Perspectiva psicosocial intralaboral. Verba Luris*, 42, 99-111. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>

Andrade, W. A. Z., Martínez, J. A. P., Noguera, L. A. S., & Aguilar, G. I. S. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Arenas, G. N., Mena, F., & Quelal, S. (2022). Valoración del Factor Riesgo Psicosocial de Origen Laboral en los Trabajadores del Sector de la Salud. *INNOVATION & DEVELOPMENT IN ENGINEERING AND APPLIED SCIENCES*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.53358/ideas.v4i1.702>

Argüello-López, G. M., Buenahora-Morales, A. P., & Mantilla-Martínez, M. F. (2019). Relación entre liderazgo en seguridad y cultura en seguridad en trabajadores de tres pymes del sector industrial de Bucaramanga. *I+D Revista de Investigaciones*, 14(2), 52-63. <https://doi.org/10.33304/revinv.v14n2-2019005>

Astudillo-Idrovo, A. V., & Quinde-Alvear, A. G. (2024). Factores de riesgos psicosociales en agentes civiles de una empresa pública de la ciudad de Cuenca. *MQRInvestigar*, 8(2), 4249-4273. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.2.2024.4249-4273>

Baldomar, R. L. R. L. S. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *TRASCENDER CONTABILIDAD y GESTIÓN*, 7(20 mayo-agosto), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

Barral-Coral, S., & Albán-Pérez, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal

administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. UDA AKADEM, 8, 268-293.

<https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>

Barrera-Pintado, J. E., & Baculima-Suarez, J. A. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. CIENCIAMATRIA, 10(1), 281-306.

<https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1223>

Chang-Camacho, L., Indaburo, R. M. B., & Espinoza-Ortiz, J. M. (2023). Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada.

Revista San Gregorio, 1(55), 31-45. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2250>

Correia-D'Lucas, P. I., & Hernández-Runque, E. M. (2023). Factores de Riesgo Psicosociales en Entornos de Trabajo Venezolanos: Un Enemigo Invisible. Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo,

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 54-60.

<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Díaz-Tamayo, A. M., Ordoñez-Hernández, C. A., & García-Perdomo, H. A. (2023). Factores de riesgo psicosocial y trastorno por estrés postraumático en trabajadores de primera

respuesta a emergencias. Psicología y Salud, 33(2), 387-395.

<https://doi.org/10.25009/pys.v33i2.2821>

Dusik, Y. P. (2021). Influencia de factores organizacionales en recursos humanos asistenciales y gerenciales de enfermería. *Salud Ciencia y Tecnología*, 1, 32.

<https://doi.org/10.56294/saludcyt202132>

EU-OSHA. (2018). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Publications Office of the European Union.

<https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>

García, A. J., Jiménez, C. A. F., & Villafuerte, B. E. P. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración preliminar. *Salud UIS*, 52(4). <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>

Gil, E. J. G., Ordoñez, C. C. O., Rodríguez, L. Y., Acevedo, J. C., & Rodríguez, M. L. (2023). Identificación de factores psicosociales en empresas del sector salud. *Gestión de la Seguridad y la Salud En el Trabajo*, 5(2), 42-49. <https://doi.org/10.15765/gsst.v5i2.3708>

González, L. P. (2021). Estrés, tensión y fatiga por carga mental del trabajo. *Gestión de la Seguridad y la Salud En el Trabajo*, 2(2), 64-66. <https://doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2116>

González-Molina, M. G. (2022). El riesgo psicosocial: factor clave en el bienestar laboral. *Catálogo Editorial*, 160-170. <https://doi.org/10.15765/poli.v1i17.3204>

Guerrero, E. G. P., Carrillo, L. J. L., & Ruiz, L. K. J. (2020). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(1), 149-162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>

Henry, M. L., & Malleville, S. (2020). Salud y proceso de trabajo en actividades de servicios. Los riesgos psicosociales en una Clínica de Medicina Privada. *Cuestiones de Sociología*, 22, e094. <https://doi.org/10.24215/23468904e094>

Hernández, F. A. G., Cortés, S. G. L., & Gutiérrez, B. N. S. (2022). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTADO DE SALUD MENTAL EN SERVIDORES PÚBLICOS SINDICALIZADOS DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 11(26), 125.

<https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v11i26.19074>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Herrera, E. M., Bernal, P. N. S., Pacheco, J. D. C., & Peralta, F. L. V. (2021). Modelo para la evaluación del desempeño laboral. <https://doi.org/10.16925/gcnc.21>

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.

<https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

Lluncor, M. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

Martínez-Mejía, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA Ergo Sum*, 30(2). <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>

Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factores influyentes en la persona dentro de su contexto laboral. *Aibi Revista de Investigación Administración E Ingeniería*, 7(2), 77-81. <https://doi.org/10.15649/2346030x.559>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. *Diario Oficial No. 47.059*.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Guía Técnica para la Promoción de la Salud Mental en el Trabajo. MinSalud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/guia-tecnica-promocion-salud-mental-trabajo.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el trabajo. Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Mora, L. P. P. (2021). FACTORES PSICOSOCIALES EN LA GESTIÓN DE RIESGO LABORAL. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 26. <https://doi.org/10.24133/rcsd.v2n1.2017.07>

Muñoz-Hernández, R., & Rangel-Lara, S. (2021). Estudio evaluativo de riesgo psicosocial en el desempeño de labores de seguridad privada. *Científica*, 25(1), 28-46. <https://doi.org/10.46842/ipn.cien.v25n1a03>

OIT. (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300

OIT. (1984). Recomendación sobre los factores psicosociales en el trabajo, 1984 (núm. 194).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312532

OIT. (2019). Convenios y recomendaciones.

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

OMS. (2013). Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. Organización Mundial de la Salud. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf

Ortega, J. (2019). "Una cuestión de entrega": desigualdades de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería. *Sociedad E Cultura*, 22(1).

<https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57893>

Ortiz, V. G., Toro, L. E. P., & R, A. M. H. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-

15. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy18-3.rspu>

Otero, B. y L. (2023). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de Seguridad Privada. *Industrial Data*, 25(2),

71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>

Paccha-Tene, M. F., & Torres-Jerves, J. A. (2024). Impacto de trastornos del sueño en trabajadores de salud [Impact of sleep disorders on health care workers]. Deleted Journal, 4(especial), 91-96. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial.113>

Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., & Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos.//Exposure to occupational psychosocial factors and stress symptomatology in Peruvian workers. Ciencia Unemi, 12(29), 1-8. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737voll12iss29.2019pp1-8p>

Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. RECAI Revista de Estudios En Contaduría Administración E Informática, 8(21), 20. <https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>

Pérez, J. M. M. (2021). Evaluar la carga de trabajo, prevenir el agotamiento profesional: ¿calidad de servicios públicos (justicia, salud, residencias) sin cuidar la salud mental de quienes los prestamos? Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, 200-212. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2450>

Presidencia de la República. (2014). Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Diario Oficial No. 49234. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Quiñones-Torres, D. Y., López, K. D. B., & Matabanchoy, S. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 12(1). <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2022.7898>

Rojas, Y. L. R. (2022). Salud y seguridad psicológicas en el trabajo: gestión de peligros y riesgos psicosociales. *Panorama investigativo y normativo. Signos*, 14(1).

<https://doi.org/10.15332/24631140.7486>

Ruiz, M. E., Romo, A. S., & Villegas, J. B. G. (2023). Estudio bibliométrico de los factores de riesgo psicosocial. *Revista Innovaciones de Negocios*, 20(39), 85-101.

<https://doi.org/10.29105/revin20.39-412>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2012). Circular Externa No. 080 de 2012. Asunto: Exámenes médicos ocupacionales para los servicios de vigilancia y seguridad privada. <https://www.supervigilancia.gov.co/documentos/2978/circular-externa-no-080-de-2012/>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2020). Normatividad. SuperVigilancia. <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/6015/normatividad/>

Torres, A., Pérez-Galavís, A., Ron, M., & Mendoza, N. (2023). Occupational Psychosocial Factors and Stress in the Medical Assistance Personnel. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria*, 3, 42. <https://doi.org/10.56294/ri202342>

Velásquez, N. R. P. (2019a). Niveles de riesgo intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá. *Revista de PSICOLOGÍA DE LA SALUD*, 7(1), 152-181. <https://doi.org/10.21134/pssa.v7i1.875>

Zepeda, K. I. A. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza Sociedad y Ambiente*, 6(1), 57-67. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>

Anexos

Anexo 1.

Matriz de análisis documental

Matriz de Análisis Documental 1						
Categoría	Variable	Estudio 1	Estudio 2	Estudio 3	Estudio 4	Estudio 5
Características del estudio	Autor(es)	Acaro Moreno, E. C., Vásquez-Erazo, E. J., y Herrera Hugo, B. D.	Baldomar, R. L. R. L. S.	Churata Salon, F.	Martínez-Mejía, E.	Moyano-Sailema, P. J., Noroña-Salcedo, D. R., y Vega-Falcón, V.
	Año de publicación	2023	2022	2020	2022	2022
	Tipo de documento	Artículo de revista. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. Ecuador.	Artículo de revista. Revista TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, México.	Tesis de maestría.	Artículo de revista. Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva. Universidad Autónoma del Estado de México.	Artículo de revista. Revista Médica Electrónica Ecuador.
	Objetivo del estudio	Identificar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del	Identificar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el uso de	Proponer un modelo teórico que integre los factores de riesgo psicosocial y los	Determinar la influencia de los factores psicosociales en el clima y estrés

Matriz de Análisis Documental 1

Categoría	Variable	Estudio 1	Estudio 2	Estudio 3	Estudio 4	Estudio 5
		Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Yantzaza		medidas de bioseguridad en médicos residentes	factores psicosociales protectores	laboral del personal de un hospital ecuatoriano
	Metodología	Estudio descriptivo, transversal. Muestra de 94 trabajadores. Aplicación del cuestionario SUSESO-ISTAS 21.	Estudio descriptivo, transversal. Muestra de 131 trabajadores. Aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	Estudio correlacional, transversal. Muestra de 52 médicos residentes. Aplicación del cuestionario ISTAS21 y un cuestionario de medidas de bioseguridad.	Revisión teórica. Análisis y síntesis de la literatura sobre factores psicosociales.	Estudio correlacional, transversal. Muestra de 240 trabajadores. Aplicación de la Escala de Clima Organizacional y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS.
Factores psicosociales	Factores identificados	Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, recompensas	Condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, interacción social y aspectos organizacionales, liderazgo, capacitación	Factores de riesgo psicosocial (demandas, control, liderazgo, recompensas) y factores psicosociales protectores	Clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación) y

Matriz de Análisis Documental 1

Categoría	Variable	Estudio 1	Estudio 2	Estudio 3	Estudio 4	Estudio 5
		compensaciones, doble presencia			(compromiso, capital psicológico, resiliencia)	factores de estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo)
	Clasificación de los factores	Según dimensiones del cuestionario SUSESO-ISTAS 21	Según dimensiones de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Según dimensiones del cuestionario ISTAS21	Factores de riesgo psicosocial y factores psicosociales protectores	Dimensiones de clima organizacional y factores de estrés laboral
	Instrumentos de medición	Cuestionario SUSESO-ISTAS 21	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Cuestionario ISTAS21	No aplica	Escala de Clima Organizacional y Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Desempeño laboral	Indicadores de desempeño	No se evaluó el desempeño laboral	No se evaluó el desempeño laboral	Uso de medidas de bioseguridad	No se evaluó el desempeño laboral	No se evaluó el desempeño laboral

Matriz de Análisis Documental 1

Categoría	Variable	Estudio 1	Estudio 2	Estudio 3	Estudio 4	Estudio 5
	Instrumentos de medición	No se evaluó el desempeño laboral	No se evaluó el desempeño laboral	Cuestionario de medidas de bioseguridad	No se evaluó el desempeño laboral	No se evaluó el desempeño laboral
Relación entre factores psicosociales y desempeño	Tipo de relación	No se estudió la relación entre factores psicosociales y desempeño	No se estudió la relación entre factores psicosociales y desempeño	Se estudió la relación entre factores psicosociales y uso de medidas de bioseguridad	No se estudió la relación entre factores psicosociales y desempeño	Se estudió la relación entre factores psicosociales (clima organizacional y estrés laboral)
	Fuerza de la relación	No aplica	No aplica	Correlación moderada (Rho de Spearman = 0.452)	No aplica	Correlación negativa moderada (r = -0.584)
	Significancia estadística	No aplica	No aplica	p < 0.05	No aplica	p < 0.01
Conclusiones y recomendaciones	Principales hallazgos	Se identificaron niveles de riesgo psicosocial en las dimensiones estudiadas. Se requieren medidas preventivas y correctivas.	Se identificaron niveles de riesgo psicosocial en las dimensiones estudiadas, especialmente en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	Existe una relación entre los factores psicosociales y el uso de medidas de bioseguridad en médicos residentes.	Se propone un modelo teórico que integra tanto los factores de riesgo psicosocial como los factores psicosociales protectores.	Existe una correlación negativa entre el clima organizacional y el estrés laboral. Las dimensiones de clima organizacional influyen en los

Matriz de Análisis Documental 1

Categoría	Variable	Estudio 1	Estudio 2	Estudio 3	Estudio 4	Estudio 5
						niveles de estrés laboral.
	Limitaciones	Muestra no representativa; no se estudió la relación con el desempeño laboral.	Muestra no representativa; no se estudió la relación con el desempeño laboral.	Muestra no representativa; estudio transversal (no permite establecer causalidad).	No se presenta evidencia empírica; no se aborda la relación con el desempeño laboral.	No se estudió la relación con el desempeño laboral; estudio transversal (no permite establecer causalidad).
	Recomendaciones	Implementar medidas preventivas y correctivas. Realizar estudios con muestras representativas y que incluyan la evaluación del desempeño laboral.	Implementar medidas preventivas y correctivas. Realizar estudios con muestras representativas y que incluyan la evaluación del desempeño laboral.	Implementar medidas para mejorar los factores psicosociales y promover el uso de medidas de bioseguridad. Realizar estudios longitudinales con muestras representativas.	Validar empíricamente el modelo propuesto. Estudiar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral.	Implementar estrategias para mejorar el clima organizacional y reducir el estrés laboral. Estudiar la relación entre estos factores y el desempeño laboral.
Evaluación de calidad	Calidad metodológica	Estudio descriptivo, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumento	Estudio descriptivo, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumento validado (Batería de instrumentos para la evaluación de	Estudio correlacional, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumentos	Revisión teórica. No aplica evaluación de calidad metodológica.	Estudio correlacional, transversal. Muestra probabilística. Uso de instrumentos

Matriz de Análisis Documental 1

Categoría	Variable	Estudio 1	Estudio 2	Estudio 3	Estudio 4	Estudio 5
		validado (SUSESO-ISTAS 21).	factores de riesgo psicosocial.	validados (Cuestionario ISTAS21 y Cuestionario de medidas de bioseguridad).		validados (Escala de Clima Organizacional y Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS).
	Nivel de evidencia	Bajo (estudio descriptivo)	Bajo (estudio descriptivo)	Medio (estudio correlacional)	Bajo (revisión teórica)	Medio (estudio correlacional)
	Riesgo de sesgo	Alto (muestra no probabilística, no se controló confusores)	Alto (muestra no probabilística, no se controló confusores)	Medio (muestra no probabilística, posible sesgo de medición)	No aplica	Bajo (muestra probabilística, uso de instrumentos validados)

Matriz de Análisis Documental 2

Matriz de Análisis Documental 2						
Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
Características del estudio	Autor(es)	Orihuela, M. M. D., Sosa, J. V. C., Zamorra, L. V. C., Arce, D. L. M., Zuta, J. D. T., y Gutiérrez, D. B. S.	Páez-Landeta, R. P., Santamaría-Albuja, H. M., Albán-Medina, M. J., Albán-Pérez, G. G., & Landeta-Bejarano, L. G.	Pérez González, G. M.	Ríos Lara, G. F., Costales Muñoz, J. P., y Ortiz Ledesma, M. del P.	Saldaña Orozco, C., Polo-Vargas, J. D., y Gutiérrez-Carvajal, O. I.
	Año de publicación	2023	2021	2023	2023	2019
	Tipo de documento	Artículo de revista Revista Cuidarte Lima, Perú.	Artículo de revista. Revista UDA. Universidad del Azuay. Ecuador.	Tesis de licenciatura	Tesis de licenciatura	Artículo de revista. Revista oficial de la División de Ciencias de la Salud de la Universidad del Norte (Barranquilla, Colombia)
	Objetivo del estudio	Analizar la relación de los factores psicosociales con el rendimiento	Determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del	Identificar los factores psicosociales determinantes en el desempeño	Analizar la realidad virtual como herramienta de capacitación en el mejoramiento	Estudiar la relación entre liderazgo, factores de riesgo psicosocial y

Matriz de Análisis Documental 2

Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
		laboral en colaboradores de una institución educativa privada	personal administrativo del Museo de la Ciudad	laboral en guardias de seguridad	del desempeño laboral en las empresas de seguridad	estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad
	Metodología	Estudio correlacional, transversal. Muestra de 90 colaboradores. Aplicación de la Escala de Riesgo Psicosocial (ERPSI) y una escala de rendimiento laboral.	Estudio descriptivo, transversal. Muestra de 53 trabajadores. Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo y una escala de desempeño laboral.	Estudio descriptivo, transversal. Muestra de 50 guardias de seguridad. Aplicación de un cuestionario de factores psicosociales y una escala de desempeño laboral.	Estudio cuasi-experimental, longitudinal. Muestra de 22 trabajadores. Aplicación de un programa de capacitación en realidad virtual y evaluación del desempeño laboral.	Estudio correlacional, transversal. Muestra de 411 trabajadores. Aplicación del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ), la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y la Escala de Estrés Percibido.
Factores psicosociales	Factores identificados	Factores psicosociales laborales (liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación)	Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control,	Factores individuales, factores relacionados con el trabajo, factores relacionados	No se evaluaron factores psicosociales	Factores psicosociales (liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación)

Matriz de Análisis Documental 2

Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
		n, condiciones de trabajo, desafío del trabajo, trabajo en equipo, gestión del tiempo y tecnología)	organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes (acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida)	con el ambiente de trabajo		n del desempeño, claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol, jornada de

Matriz de Análisis Documental 2

Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
						trabajo, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza, reconocimiento y compensación)
	Clasificación de los factores	Según dimensiones de la Escala de Riesgo Psicosocial (ERPSI)	Según dimensiones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo	Factores individuales, relacionados con el trabajo y relacionados con el ambiente de trabajo	No aplica	Según dimensiones de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo
	Instrumentos de medición	Escala de Riesgo Psicosocial (ERPSI)	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo	Cuestionario de factores psicosociales	No aplica	Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo
Desempeño laboral	Indicadores de desempeño	Rendimiento laboral (eficiencia, eficacia,	Desempeño laboral (rendimiento en la tarea,	Desempeño laboral (rendimiento en tareas de	Desempeño laboral (conocimientos,	No se evaluó el desempeño laboral

Matriz de Análisis Documental 2

Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
		efectividad, productividad)	comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto)	seguridad, rendimiento en tareas administrativas, rendimiento en tareas de servicio al cliente)	habilidades, actitudes)	
	Instrumentos de medición	Escala de rendimiento laboral	Escala de desempeño laboral	Escala de desempeño laboral	Evaluación del desempeño laboral antes y después de la capacitación	No se evaluó el desempeño laboral
Relación entre factores psicosociales y desempeño	Tipo de relación	Se estudió la relación entre factores psicosociales y rendimiento laboral	Se estudió la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral	Se estudió la relación entre factores psicosociales y desempeño laboral	No se estudió la relación entre factores psicosociales y desempeño	Se estudió la relación entre liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés
	Fuerza de la relación	Correlación positiva moderada (r = 0.602)	Correlación negativa moderada (r = -0.425)	Correlación negativa moderada (r = -0.521)	No aplica	Correlación positiva entre liderazgo transformacional y factores psicosociales positivos (r = 0.456).

Matriz de Análisis Documental 2

Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
						<p>Correlación positiva entre liderazgo transaccional y factores psicosociales positivos ($r = 0.312$).</p> <p>Correlación negativa entre liderazgo laissez-faire y factores psicosociales positivos ($r = -0.289$).</p> <p>Correlación positiva entre factores psicosociales negativos y estrés ($r = 0.612$).</p>
	Significancia estadística	$p < 0.01$	$p < 0.05$	$p < 0.01$	No aplica	$p < 0.01$
Conclusiones y recomendaciones	Principales hallazgos	Existe una relación positiva y significativa	Existe una relación negativa y significativa	Los factores psicosociales individuales,	La capacitación en realidad virtual mejoró	El liderazgo transformacional y transaccional

Matriz de Análisis Documental 2

Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
		entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral en los colaboradores de la institución educativa.	entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad.	relacionados con el trabajo y relacionados con el ambiente de trabajo tienen una influencia negativa en el desempeño laboral de los guardias de seguridad.	significativamente e el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de seguridad.	se relacionan positivamente con factores psicosociales positivos, mientras que el liderazgo laissez-faire se relaciona negativamente. Los factores psicosociales negativos se relacionan positivamente con el estrés laboral.
	Limitaciones	Muestra no probabilística. Estudio transversal (no permite establecer causalidad).	Muestra no probabilística. Estudio transversal (no permite establecer causalidad).	Muestra no probabilística. Estudio transversal (no permite establecer causalidad).	Muestra pequeña. No se evaluaron factores psicosociales.	Muestra no probabilística. Estudio transversal (no permite establecer causalidad).
	Recomendaciones	Implementar estrategias para mejorar los factores	Implementar medidas preventivas y correctivas para	Desarrollar programas de intervención para abordar	Implementar programas de capacitación en realidad virtual	Promover estilos de liderazgo transformaciona

Matriz de Análisis Documental 2

Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
		psicosociales y el rendimiento laboral. Realizar estudios longitudinales con muestras representativas.	reducir los factores de riesgo psicosocial y mejorar el desempeño laboral. Realizar estudios con muestras representativas y diseños longitudinales.	los factores psicosociales y mejorar el desempeño laboral de los guardias de seguridad. Realizar estudios con muestras más amplias y diseños longitudinales.	para mejorar el desempeño laboral en las empresas de seguridad. Realizar estudios con muestras más grandes y evaluar los factores psicosociales.	l y transaccional para favorecer factores psicosociales positivos y reducir el estrés laboral. Realizar estudios longitudinales con muestras representativas.
Evaluación de calidad	Calidad metodológica	Estudio correlacional, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumentos validados (Escala de Riesgo Psicosocial y escala de rendimiento laboral).	Estudio descriptivo, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumentos validados (Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo y escala	Estudio descriptivo, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumentos de factores psicosociales y desempeño laboral (no se reporta validación).	Estudio cuasi-experimental, longitudinal. Muestra pequeña. No se evaluaron factores psicosociales.	Estudio correlacional, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumentos validados (Cuestionario de Liderazgo Multifactorial, Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo y

Matriz de Análisis Documental 2						
Categoría	Variable	Estudio 6	Estudio 7	Estudio 8	Estudio 9	Estudio 10
			de desempeño laboral).			Escala de Estrés Percibido).
	Nivel de evidencia	Medio (estudio correlacional)	Bajo (estudio descriptivo)	Bajo (estudio descriptivo)	Medio (estudio cuasi-experimental)	Medio (estudio correlacional)
	Riesgo de sesgo	Medio (muestra no probabilística, posible sesgo de medición)	Alto (muestra no probabilística, no se controló confusores)	Alto (muestra no probabilística, instrumentos sin validación reportada)	Medio (muestra pequeña, no se evaluaron factores psicosociales)	Medio (muestra no probabilística, posible sesgo de medición)

Matriz de Análisis Documental 3

Matriz de Análisis Documental 3						
Categoría	Variable	Estudio 11	Estudio 12	Estudio 13	Estudio 14	Estudio 15
Características del estudio	Autor(es)	Gago, D. O., Monzón, S. G. G., Gago, M. a. O., Y GÁvila, N. a. C.	Mora, L. P. P.	Navarrete, M., y Pazmiño, G.	Pérez, G. G. A., Bautista, S. R. F., Caicedo, A. F. R., y Ayala, J. L. V.	Torresano, I. D. G., Villarreal, B. T. T., y Montenegro, B. C. P.
	Año de publicación	2021	2021	2021	2019	2021

Matriz de Análisis Documental 3

Categoría	Variable	Estudio 11	Estudio 12	Estudio 13	Estudio 14	Estudio 15
	Tipo de documento	Artículo de revista. Revista Horizontes, de investigación en ciencias de la educación. La Paz, Bolivia.	Artículo de revista	Artículo de revista Revista Sapienza Organizacional.	Artículo de revista. Revista Horizontes de Enfermería. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador.	Artículo de revista. Revista Eruditos. Ecuador.
	Objetivo del estudio	Determinar la relación entre los factores de riesgo psicológico-social y el desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad	Analizar los factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral	Determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño de las cooperativas del Ecuador	Identificar los riesgos psicosociales y el estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas - Ecuador	Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital
	Metodología	Estudio correlacional, transversal. Muestra de 43 doctorandos. Aplicación de un cuestionario de factores de	Revisión teórica. Análisis de la literatura sobre factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral.	Estudio descriptivo, transversal. Muestra de 385 trabajadores de cooperativas. Aplicación de un cuestionario	Estudio descriptivo, transversal. Muestra de 32 trabajadores. Aplicación del Cuestionario de Evaluación de	Estudio correlacional, transversal. Muestra de 80 funcionarios. Aplicación del Cuestionario de Evaluación

Matriz de Análisis Documental 3

Categoría	Variable	Estudio 11	Estudio 12	Estudio 13	Estudio 14	Estudio 15
		riesgo psicológico-social y una escala de desempeño laboral.		de factores psicosociales y una escala de desempeño laboral.	Riesgos Psicosociales y el Cuestionario de Problemas Psicosomáticos.	de Riesgos Psicosociales y una escala de desempeño laboral.
Factores psicosociales	Factores identificados	Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia	Organización y gestión del trabajo, condiciones ambientales, factores personales	Participación, implicación, responsabilidad, formación, información, comunicación, gestión del tiempo, cohesión de grupo	Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes	Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes
	Clasificación de los factores	Según dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicológico-social	Factores organizacionales, ambientales y personales	Según dimensiones del cuestionario de factores psicosociales	Según dimensiones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales	Según dimensiones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Matriz de Análisis Documental 3

Categoría	Variable	Estudio 11	Estudio 12	Estudio 13	Estudio 14	Estudio 15
	Instrumentos de medición	Cuestionario de factores de riesgo psicológico-social	No aplica (revisión teórica)	Cuestionario de factores psicosociales	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
Desempeño laboral	Indicadores de desempeño	Desempeño laboral (productividad, calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad, realización)	No se evaluó el desempeño laboral	Desempeño laboral (calidad del trabajo, productividad, toma de decisiones, conocimientos técnicos, responsabilidad)	No se evaluó el desempeño laboral	Desempeño laboral (productividad , calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad, capacidad de realización)
	Instrumentos de medición	Escala de desempeño laboral	No se evaluó el desempeño laboral	Escala de desempeño laboral	No se evaluó el desempeño laboral	Escala de desempeño laboral
Relación entre factores psicosociales y desempeño	Tipo de relación	Se estudió la relación entre factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral	No se estudió la relación entre factores psicosociales y desempeño	Se estudió la relación entre factores psicosociales y desempeño laboral	No se estudió la relación entre factores psicosociales y desempeño	Se estudió la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral

Matriz de Análisis Documental 3

Categoría	Variable	Estudio 11	Estudio 12	Estudio 13	Estudio 14	Estudio 15
	Fuerza de la relación	Correlación negativa moderada (r = -0.512)	No aplica	Correlación negativa moderada (r = -0.467)	No aplica	Correlación negativa moderada (r = -0.582)
	Significancia estadística	p < 0.01	No aplica	p < 0.01	No aplica	p < 0.01
Conclusiones y recomendaciones	Principales hallazgos	Existe una relación negativa entre los factores de riesgo psicológico-social y el desempeño laboral en los doctorandos de educación.	Los factores psicosociales son importantes en la gestión de riesgo laboral y deben ser considerados en las estrategias de prevención y promoción de la salud en el trabajo.	Los factores psicosociales tienen una influencia negativa en el desempeño de los trabajadores de las cooperativas del Ecuador.	Los trabajadores de la empresa de derivados del petróleo presentan niveles elevados de riesgos psicosociales y estrés laboral.	Existe una relación negativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital.
	Limitaciones	Muestra pequeña y no probabilística. Estudio transversal (no permite establecer causalidad).	No se presentan datos empíricos. No se aborda la relación con el desempeño laboral.	Muestra no probabilística. Estudio transversal (no permite establecer causalidad).	Muestra pequeña y no probabilística. No se evaluó el desempeño laboral.	Muestra no probabilística. Estudio transversal (no permite establecer causalidad).
	Recomendaciones	Implementar estrategias para	Incorporar la evaluación y	Desarrollar programas de	Implementar medidas	Fortalecer las estrategias de

Matriz de Análisis Documental 3

Categoría	Variable	Estudio 11	Estudio 12	Estudio 13	Estudio 14	Estudio 15
		prevenir y controlar los factores de riesgo psicológico-social y promover el desempeño laboral en los doctorandos. Realizar estudios con muestras más grandes y diseños longitudinales.	control de los factores psicosociales en los sistemas de gestión de riesgos laborales. Realizar estudios empíricos que aborden la relación con el desempeño laboral.	intervención para mejorar los factores psicosociales y el desempeño laboral en las cooperativas. Realizar estudios con muestras probabilísticas y diseños longitudinales.	preventivas y correctivas para reducir los riesgos psicosociales y el estrés laboral en la empresa. Realizar estudios que incluyan la evaluación del desempeño laboral.	prevención y control de riesgos psicosociales en el hospital y su dirección distrital. Realizar estudios con muestras representativas y diseños longitudinales.
Evaluación de calidad	Calidad metodológica	Estudio correlacional, transversal. Muestra pequeña y no probabilística. Uso de instrumentos de factores de riesgo psicológico-social y desempeño	Revisión teórica. No aplica evaluación de calidad metodológica.	Estudio descriptivo, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumentos de factores psicosociales y desempeño laboral (no se reporta validación).	Estudio descriptivo, transversal. Muestra pequeña y no probabilística. Uso de instrumentos validados (Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y	Estudio correlacional, transversal. Muestra no probabilística. Uso de instrumentos validados (Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y escala de

Matriz de Análisis Documental 3

Categoría	Variable	Estudio 11	Estudio 12	Estudio 13	Estudio 14	Estudio 15
		laboral (no se reporta validación).			Cuestionario de Problemas Psicosomáticos)	desempeño laboral).
	Nivel de evidencia	Bajo (estudio correlacional con limitaciones metodológicas)	Bajo (revisión teórica sin datos empíricos)	Bajo (estudio descriptivo con limitaciones metodológicas)	Bajo (estudio descriptivo con limitaciones metodológicas)	Medio (estudio correlacional)
	Riesgo de sesgo	Alto (muestra pequeña y no probabilística, instrumentos sin validación reportada)	No aplica (revisión teórica)	Alto (muestra no probabilística, instrumentos sin validación reportada)	Alto (muestra pequeña y no probabilística, no se evaluó el desempeño laboral)	Medio (muestra no probabilística, posible sesgo de medición)

