

# Revista **EL MUNDO CAMBIÓ**

EDICIÓN 21  
2026

La **prevención** como capacidad  
estratégica

Wilson Castro   
Jefe de Prevención AVC (**Grupo Aval**)



23 de mayo de 2026



**LA PREVENCIÓN COMO CAPACIDAD ESTRATÉGICA: CÓMO LA CULTURA DE SEGURIDAD DEJA DE SER DISCURSO Y SE CONVIERTE EN EL VERDADERO SISTEMA OPERATIVO DE ANTICIPACIÓN, CONTROL Y RESILIENCIA DEL NEGOCIO.**

Wilson Castro



12

**DESAPRENDER PARA LIDERAR: LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO MULTIPLICADOR DE HABILIDADES EN EL PROFESIONAL DE SEGURIDAD**

Juan Carlos Mejía Alarcón



17

**SIN LIDERAZGO NO HAY PROXIMIDAD LA BRECHA INTERNA QUE AFECTA AL SERVICIO POLICIAL LIDERAZGO, AUTORIDAD Y DESGASTE EN LA POLICÍA ACTUAL**

Juan González Moreno



19

**DE LA PROTECCIÓN FÍSICA AL RIESGO DIGITAL: DESAFÍOS DEL MODELO TRADICIONAL DE SEGURIDAD EJECUTIVA EN UN ENTORNO CIBERFÍSICO**

Lic. Julio César Chavelas Guerrero, LSP.



23

**DÍA INTERNACIONAL DE LA CONVIVENCIA EN PAZ: RETOS DE COLOMBIA FRENTE A LA VIOLENCIA, LOS RIESGOS PÚBLICOS Y LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE PAZ**

TC ( R ) Carlos Andrés Valencia Hernandez  
MGR. Paola Andrea Ramírez Ávila



28

**NORMAS NFPA 1600 Y 1620 EL SECRETO MEJOR GUARDADO DE LAS ORGANIZACIONES QUE SÍ SOBREVIVEN A LAS CRISIS.**

Por Eduardo E. Hurtado – MBA, CPP



33

**BIEN GESTIONADAS. MAL DIRIGIDAS. EL DETERIORO INSTITUCIONAL CONTEMPORÁNEO NO LLEGA COMO RIGIDEZ. LLEGA DISFRAZADO DE ADAPTACIÓN.**

Aleyda Padilla Palomino



38

**SALUD MENTAL POLICIAL, PUNTA DE LANZA SOBRE LA CALIDAD Y EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO POLICIAL**

Coronel (RP) Oleskyenio Flórez Rincón PhD



43

# Hasta

# 46% Dto.



## Para comprarle Samsung a Mamá



### BARRANQUILLA

CC Buenavista 1  
Piso 2 Local 217  
CC Villa Country  
Piso 1 Isla zona Común  
Pasillo Central  
CC Portal del Prado  
Isla Área común 35  
Viva Centro Comercial  
Isla 202  
CC Parque Alegre  
Piso 1 Isla 1-18A  
SOLEDAD  
CC Plaza del Sol  
Local 267 - 268

### BOGOTÁ

CC Plaza de las Américas  
Local 1716  
CC Gran Estación  
Isla 1 - 103  
CC Gran Estación  
Isla diagonal a101

### CALI

CC Llano grande  
Palмира, Valle  
Burbuja 702 frente a  
Ran Viejo de Caldas  
CC Unico 1  
Burbuja 888

### CARTAGENA

CC Mall Plaza el Castillo  
Local 110 - 111 piso 1  
CC Mall Plaza el Castillo  
Isla  
CC Plaza Bocagrande  
Piso 1 Isla 1-32  
TURBACO  
CC Plaza 90  
Isla 10

### SANTA MARTA

CC Ocean Mall  
2º piso local 61 y 62  
CC Buena Vista  
Isla 137

### VALLEDUPAR

CC Mayales Plaza  
Local 256 e Isla #6  
CC Guatapuri  
1º piso al lado de la  
plazuela de Juan valdes



# NUESTRO EQUIPO



[administracion@revistaelmundocambio.com](mailto:administracion@revistaelmundocambio.com)



+57 300 6412376



**BSERVATORIO DE  
DERECHOS HUMANOS**

**El Observatorio Interamericano de DDHH & Desarrollo Sostenible,**  
En representación de la  
**Oficina Interamericana para la Paz y el Desarrollo Sostenible,**  
El nodo global de Observatorios de DDHH, La Federación Internacional  
para los DDHH y el Movimiento Mundial para los DDHH,

Acredita a:




Como

**EMPRESA DEFENSORA Y PROMOTORA  
DE LOS DDHH**

Dando fé del cumplimiento de los objetivos 5, 10, y 16  
del pacto global para el Desarrollo sostenible.



  
**Jean Francois Thomas Schmidt**  
WHRDC Representative for  
Switzerland

  
**CR. (RA) Juan Carlos Perez Espitia**  
Comisionado Evaluador

Concord California - EEUU Febrero 26 2026.  
eeuu@oippds.org - www.oippds.org  
RES: O800131/0019 / 2026

Expedido y registrado bajo licencia Internacional : Convenio OIPDS/023456/ESP. Impreso en Costa Rica. Todos los derechos reservados ©

# EL MUNDO CAMBIÓ

## Editorial:



Vivimos una época donde los riesgos evolucionan más rápido que las estructuras diseñadas para enfrentarlos. La transformación tecnológica, la volatilidad social, la presión reputacional, la complejidad operativa y el deterioro de la salud mental en distintos sectores críticos están redefiniendo la manera en que entendemos el liderazgo, la seguridad y la resiliencia organizacional en América Latina. En este contexto, la presente edición de **Revista El Mundo Cambio** reúne una serie de análisis, reflexiones y experiencias que permiten comprender que los desafíos contemporáneos ya no pueden abordarse desde modelos tradicionales ni desde visiones fragmentadas de la realidad.

Abrimos esta edición con “La prevención como capacidad estratégica: cómo la cultura de seguridad deja de ser discurso y se convierte en el verdadero sistema operativo de anticipación, control y resiliencia del negocio”, de **Wilson Castro**, quien plantea una visión estratégica donde la cultura de seguridad y la prevención dejan de ser conceptos aislados para convertirse en capacidades organizacionales medibles, sostenibles y alineadas con la continuidad del negocio. El autor desarrolla una reflexión sobre cómo las organizaciones más maduras ya no gestionan únicamente incidentes, sino riesgos anticipados, fortaleciendo sistemas vivos de prevención capaces de integrar operación, cultura y resiliencia.

En “Desaprender para liderar: La inteligencia artificial como multiplicador de habilidades en el profesional de seguridad”, **Juan Carlos Mejía Alarcón** presenta una mirada disruptiva sobre la transformación digital en la seguridad física. A partir de su experiencia operativa y estratégica, el autor expone cómo el verdadero desafío no es aprender nuevas tecnologías, sino desaprender modelos mentales obsoletos que limitan la evolución del gremio. La inteligencia artificial aparece aquí no como reemplazo del criterio humano, sino como un multiplicador de capacidades para anticipar riesgos, optimizar decisiones y construir operaciones más inteligentes.

Posteriormente, **Juan González Moreno**, en “Sin liderazgo no hay proximidad: la brecha interna que afecta al servicio policial”, desarrolla una profunda reflexión sobre la desconexión existente entre el discurso institucional y la realidad interna de muchas organizaciones policiales. El autor analiza cómo la ausencia de liderazgo cercano, respaldo humano y coherencia organizacional impacta directamente la calidad del servicio policial, el desgaste emocional del funcionario y la relación de confianza con la ciudadanía.

La convergencia entre seguridad física y digital es abordada por **Julio César Chaves Guerrero** en “De la protección física al riesgo digital: desafíos del modelo tradicional de seguridad ejecutiva en un entorno ciberfísico”. El autor plantea que la protección ejecutiva contemporánea ya no puede limitarse a esquemas reactivos ni exclusivamente físicos, sino que debe evolucionar hacia modelos integrales capaces de proteger entornos digitales, comunicaciones, dispositivos y sistemas tecnológicos en escenarios donde las amenazas son cada vez más invisibles y multidimensionales.

En “Día Internacional de la Convivencia en Paz: retos de Colombia frente a la violencia, los riesgos públicos y la construcción de una cultura de paz”, **Carlos Andrés Valencia Hernández y Paola Andrea Ramírez Ávila** desarrollan un análisis sobre los desafíos históricos y contemporáneos que enfrenta Colombia para consolidar escenarios de convivencia pacífica y seguridad ciudadana. Los autores abordan fenómenos como la violencia, los riesgos públicos, la polarización social y la persistencia de grupos armados, resaltando la importancia de fortalecer una cultura de paz basada en la prevención, el diálogo y la corresponsabilidad social.

La gestión de crisis y la resiliencia organizacional son analizadas por **Eduardo E. Hurtado** en “Normas NFPA 1600 y 1620: el secreto mejor guardado de las organizaciones que sí sobreviven a las crisis”. A través de un enfoque práctico y estratégico, el autor explica cómo estas normas permiten integrar continuidad del negocio, gestión de emergencias y planificación preincidente en sistemas capaces de responder eficazmente a escenarios críticos. Más allá de la teoría, el artículo demuestra que la verdadera diferencia entre el caos y el control radica en la preparación estructurada y la capacidad organizacional de anticiparse al impacto.

En “Bien gestionadas. Mal dirigidas. El deterioro institucional contemporáneo no llega como rigidez. Llega disfrazado de adaptación”, **Aleyda Padilla Palomino** desarrolla uno de los análisis más provocadores de esta edición. La autora examina cómo muchas organizaciones contemporáneas han sustituido el criterio estratégico por la adaptación permanente, construyendo estructuras aparentemente eficientes pero vacías de deliberación real. El texto expone cómo la presión reputacional, la gestión de percepción y la ausencia de disenso interno están erosionando silenciosamente la capacidad de juicio institucional y el liderazgo auténtico.

Finalmente, cerramos esta edición con “Salud mental policial, punta de lanza sobre la calidad y eficiencia del servicio público policial”, del **Coronel (RP) Oleskyenio Flórez Rincón PhD**, quien presenta un análisis profundamente humano sobre una de las crisis menos visibles de América Latina: el deterioro progresivo de la salud mental policial. El autor explica cómo el agotamiento emocional, el estrés operativo, los trastornos del sueño y la ausencia de modelos preventivos de salud mental afectan directamente la legitimidad institucional, la calidad del servicio y la seguridad ciudadana, proponiendo avanzar hacia modelos de salud mental anticipada centrados en resiliencia, bienestar y prevención.

# Listos para tus eventos

Eleva tu próxima fiesta con comidas artesanales, servicio de buffet y catering sin estrés de expertos locales.

**RESERVA  
AHORA**



**Contáctanos**  
**+57 300 9772520**





# PROFESIONAL DE LA SEMANA



**IVÁN FERNANDO  
PEDRAZA**



Iván Fernando Pedraza es un ejecutivo y consultor estratégico en seguridad integral con más de 15 años de experiencia liderando procesos de gestión de riesgos, protección de infraestructura crítica y desarrollo de modelos de seguridad corporativa en Colombia y América Latina. Su trayectoria se ha caracterizado por integrar visión estratégica, liderazgo organizacional y conocimiento técnico en seguridad física y empresarial, aportando al fortalecimiento de esquemas de protección alineados con estándares internacionales y enfoques modernos de resiliencia organizacional.

Cuenta con formación especializada en seguridad de la Universidad Militar Nueva Granada, un MBA de la Universidad EAN y la certificación internacional Certified Protection Professional (CPP) otorgada por ASIS International, una de las credenciales más reconocidas a nivel global en el ámbito de la seguridad corporativa y la gestión estratégica de riesgos.

A lo largo de su carrera ha liderado iniciativas relacionadas con planeación estratégica, auditorías de seguridad, dirección de equipos multidisciplinarios y fortalecimiento de capacidades organizacionales en entornos de alta complejidad operativa. Su enfoque profesional combina experiencia en campo con visión ejecutiva, promoviendo la innovación, la mejora continua y la implementación de mejores prácticas internacionales en seguridad integral.

Actualmente se desempeña como asesor de seguridad estratégica en la Universidad Nacional de Colombia y como presidente de ASIS International Capítulo 225 Bogotá, desde donde impulsa espacios académicos, profesionales y de networking orientados al fortalecimiento del sector de la seguridad corporativa, la gestión del conocimiento y el desarrollo de capacidades estratégicas para organizaciones públicas y privadas en la región.



FERIA INTERNACIONAL  
DE SEGURIDAD

**26 AL 28**  
**AGOSTO 2026**  
**>CORFERIAS<**

# INTEGRACIÓN DE TECNOLOGÍAS GLOBALES

**UN SOLO LUGAR PARA DECISIONES  
ESTRATÉGICAS EN SEGURIDAD**



Conocimiento experto



Tecnología integrada



Networking especializado

**REGÍSTRESE AQUÍ**



**MÁS INFORMACIÓN  
EN SECURITYFAIRCOLOMBIA.COM**



El VI Encuentro Mundial de Líderes de Seguridad y Riesgos, organizado por la Revista El Mundo Cambió, cuenta con el respaldo de **importantes aliados estratégicos** que creen en la transformación del sector:



Este gran espacio internacional reunirá a líderes, expertos y organizaciones comprometidas con la seguridad, el riesgo y la innovación.

¿Quieres ser **patrocinador oficial** de este gran encuentro?

✉ Esríbenos y únete como aliado estratégico:  
[administracion@revistaelmundocambio.com](mailto:administracion@revistaelmundocambio.com)



# PREMIOS A LA EXCELENCIA

NO TODOS RECIBEN UN RECONOCIMIENTO.  
LOS QUE TRASCIENDEN, SÍ.

**Conoce las categorías y participa** en el reconocimiento que **destaca a los líderes, empresas y profesionales** que están transformando la seguridad y la gestión de riesgos.

**28**  
AGOSTO

**BOGOTÁ**  
¡Postúlate y lleva tu  
trayectoria al siguiente nivel!

[administracion@revistaelmundocambio.com](mailto:administracion@revistaelmundocambio.com)

 +57 3007317523

# La prevención como capacidad estratégica:

Cómo la cultura de seguridad deja de ser discurso y se convierte en el verdadero sistema operativo de anticipación, control y resiliencia del negocio.

“La seguridad no se mide por la capacidad de reaccionar, sino por la capacidad de anticipar lo que aún no ha ocurrido”

Wilson Castro

Jefe de Prevención AVC (Grupo Aval)

El incidente no comienza cuando ocurre, sino mucho antes.

Empieza en una omisión, en un control no ejecutado, en una alerta no atendida o en un comportamiento que no fue corregido a tiempo.

Durante años, las organizaciones han enfocado la seguridad en la gestión de eventos ya materializados. Sin embargo, en un entorno donde las amenazas evolucionan más rápido que las capacidades de respuesta, este enfoque resulta insuficiente.

Hoy, el verdadero diferencial no está en la reacción, sino en la anticipación. Y esa anticipación solo es posible cuando la prevención y la cultura de seguridad dejan de gestionarse como conceptos independientes y se consolidan como una **capacidad organizacional integrada, medible y sostenible**.

## **Prevención y cultura: de conceptos aislados a capacidad organizacional**

En el entorno actual, caracterizado por riesgos dinámicos como el fraude, el vandalismo, las alteraciones de orden público y las amenazas híbridas, la seguridad ha evolucionado hacia un rol estratégico en la continuidad del negocio.

No obstante, muchas organizaciones continúan abordando la cultura de seguridad como un ejercicio intangible, limitado a campañas de sensibilización o capacitaciones aisladas, sin una conexión efectiva con la operación.



La evidencia demuestra que este modelo no es suficiente.

La cultura de seguridad solo genera valor cuando se alinea con la prevención y se convierte en una capacidad organizacional gestionada de forma estructurada.

En esencia:

- La **cultura** define cómo las personas perciben y actúan frente al riesgo
- La **prevención** define cómo la organización anticipa y controla el riesgo

Cuando estos dos elementos operan de forma integrada, permiten construir una capacidad real de anticipación, control y resiliencia.

### **La cultura de seguridad como sistema operativo de prevención**

Las organizaciones más maduras han dejado de gestionar la cultura como un concepto abstracto y la han convertido en un sistema operativo de prevención, compuesto por cinco dimensiones interrelacionadas:

- **Gestión del riesgo:** identificación permanente de amenazas mediante análisis de entorno, estudios de seguridad e identificación de vulnerabilidades.
- **Ejecución operativa:** materialización de la prevención a través de rondas, inspecciones, monitoreo y controles en campo.
- **Estandarización:** despliegue de protocolos, manuales e instructivos que garantizan consistencia, trazabilidad y control.
- **Cultura activa:** fortalecimiento de capacidades mediante alertas, lineamientos, formación y apropiación del riesgo por parte de las personas.
- **Mejora continua:** retroalimentación estructurada basada en incidentes, auditorías y lecciones aprendidas.

Este enfoque permite conectar la cultura con la operación, y la prevención con la estrategia, transformando la seguridad en un sistema vivo dentro de la organización.

Medir para anticipar: el punto de quiebre en la gestión de seguridad

Uno de los mayores retos en la gestión de la cultura de seguridad ha sido su medición. Sin embargo, en un entorno de alta exposición al riesgo, la gestión sin indicadores deja de ser una opción.

Lo que no se mide no se controla, y lo que no se controla no evoluciona.

Las organizaciones que han logrado consolidar la prevención como capacidad estratégica han implementado modelos de medición que permiten gestionar la seguridad con rigor gerencial.

Entre los indicadores críticos se destacan:

- Nivel de cumplimiento de rondas e inspecciones
- Cobertura de estudios de seguridad en activos críticos
- Tiempos de respuesta en la emisión de recomendaciones
- Nivel de implementación y actualización de protocolos
- Cobertura de formación en personal propio y tercerizado
- Relación entre incidentes prevenidos e incidentes materializados

A través de estos indicadores, la cultura deja de ser un concepto subjetivo y se convierte en un activo medible, alineado con la gestión de riesgos y la continuidad del negocio.

### **De la reacción a la anticipación: el verdadero cambio de paradigma**

El cambio más relevante en la evolución de la seguridad no es tecnológico, es conceptual.

Implica migrar de un enfoque reactivo a un modelo preventivo basado en anticipación:

- De gestionar eventos a gestionar riesgos
- De responder incidentes a anticipar escenarios
- De actuar sobre consecuencias a intervenir causas

La prevención efectiva se construye a partir de:

- Monitoreo permanente del entorno y de las dinámicas del riesgo
- Capacidad analítica para convertir información en decisiones
- Ejecución disciplinada de controles operativos
- Integración de proveedores como parte del sistema de seguridad
- Articulación transversal con áreas como operaciones, facilities y tecnología

En este contexto, la cultura de seguridad es el habilitador que asegura que la prevención se ejecute de forma consistente en toda la organización.



# EL SABOR AUTÉNTICO DEL BÚFALO

Ven y vive la experiencia  
Colbúfala bga

RESTAURANTE

## TE ESPERAMOS



11:00AM-8:00PM



@COLBUFALABGA



CRA 30# 32-59  
LA AURORA-BUCARAMANGA

## Brechas que limitan la capacidad de prevención

A pesar de la evolución del sector, aún persisten prácticas que afectan la efectividad de la seguridad:

- Gestionar la cultura como comunicación y no como operación
- No establecer métricas ni mecanismos de seguimiento
- Falta de estandarización en procesos y protocolos
- Baja integración entre áreas y proveedores
- Ausencia de retroalimentación basada en eventos reales

Estas brechas generan una ilusión de control, pero limitan la capacidad real de anticipación.

Superarlas implica evolucionar hacia un modelo donde la prevención y la cultura se integran en un solo sistema de gestión.

## Prevención como inversión estratégica para la alta gerencia

Para la alta dirección, la seguridad debe dejar de ser vista como un componente operativo y asumirse como una **palanca estratégica de sostenibilidad organizacional**.

Cuando la cultura de seguridad está alineada con la prevención, permite:

- Reducir la exposición a riesgos operativos y reputacionales
- Fortalecer la continuidad del negocio
- Optimizar el uso de los recursos de seguridad
- Incrementar la capacidad de respuesta frente a crisis
- Generar confianza en clientes, colaboradores y stakeholders

En organizaciones con alta dispersión operativa y exposición al riesgo, como el sector financiero, esta capacidad no solo protege: diferencia.

## Conclusión

La seguridad ya no se define por la capacidad de reaccionar, sino por la capacidad de anticipar.

La cultura de seguridad y la prevención no son elementos independientes.

Son, en conjunto, la base de una capacidad organizacional crítica: la capacidad de prevenir.

Las organizaciones que logran integrar ambos elementos en un sistema estructurado, medible y gestionado, no solo reducen su vulnerabilidad, sino que fortalecen su posicionamiento estratégico en un entorno cada vez más exigente.

**La verdadera transformación ocurre cuando la prevención deja de ser una intención y se convierte en una capacidad organizacional, sostenida por una cultura que la respalda y la hace posible.**





Seguridad Privada

PPH ofrece servicios integrales de **seguridad privada**, incluyendo **vigilancia fija y móvil**, escoltas, **medios tecnológicos**, asesoría y **más...**



Calle 143 #46-09  
**Bogotá, Colombia**



601 744 25 10



director.comercial@pph.com.co

# **DESAPRENDER PARA LIDERAR:**

## **LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO MULTIPLICADOR DE HABILIDADES EN EL PROFESIONAL DE SEGURIDAD**

Juan Carlos Mejía Alarcón  
Gerente General Silver-Group S.A.S. | Ecuador

### **La trampa del conocimiento acumulado**

Hay una pregunta incómoda que pocos líderes de seguridad se atreven a formular en voz alta: ¿Y si una parte de lo que sé me está impidiendo ver mejor?

Dieciséis años de operaciones en seguridad física me han enseñado una verdad que incomoda al gremio: el conocimiento acumulado sin actualización no es experiencia – es inercia disfrazada de criterio. Durante décadas, el modelo dominante en seguridad física se construyó sobre tres pilares: el guardia, el reglamento y el perímetro. Ese modelo funcionó. Pero el entorno cambió. Las amenazas mutaron. La tecnología redibujó el campo de acción. Y sin embargo, muchos de nosotros seguimos respondiendo a problemas del siglo XXI con esquemas del siglo XX.

No es falta de capacidad. Es un problema de desaprendizaje. Y desaprender, como toda disciplina real, requiere decisión, método y humildad.

### **El modelo que quedó obsoleto sin que nadie lo anunciara**

Durante años, la formación del líder de seguridad se construyó sobre la autoridad de la experiencia presencial. El profesional que "había visto de todo" era el referente. Sus métodos, validados por el tiempo, no se cuestionaban. Los registros eran manuales. Los informes, narrativos. Las rondas, físicas. La supervisión, presencial.

Ese modelo tenía sentido en un mundo donde la información se movía lento, donde los incidentes tardaban horas en escalar, y donde el principal activo de un jefe de seguridad era su red de contactos y su presencia en el terreno.

### **Ese mundo ya no existe.**

Hoy, una amenaza puede escalar en minutos. Un patrón de fraude interno puede detectarse –o ignorarse– en tiempo real dependiendo del sistema que se use. Un evento que antes requería días de análisis puede procesarse en segundos con la herramienta adecuada. El profesional que no actualiza su arquitectura mental no está tomando decisiones con experiencia: está tomando decisiones con información desactualizada. Y eso tiene un costo operativo real.



## Qué significa realmente digitalizarse

Cuando hablamos de digitalización en seguridad, el primer error es reducirla a instalar cámaras más modernas o migrar los registros a Excel. Eso no es transformación digital — es una mudanza cosmética.

La digitalización real implica cambiar la forma en que se toma una decisión. Significa pasar de un modelo **reactivo** —donde el reporte llega después del incidente— a un modelo **predictivo**, donde los datos generan alertas antes de que el problema se consolide.

En operaciones de alta complejidad —como las que gestiono en 13 camaroneras distribuidas en dos provincias de Ecuador, con 192 guardias y condiciones de conectividad variable— digitalizar no es opcional. Es la única forma de mantener visibilidad estratégica sobre una operación que ningún ser humano puede supervisar simultáneamente en tiempo real.

La digitalización empieza con una pregunta sencilla: ¿qué información necesito para tomar mejores decisiones y cómo la estoy capturando hoy? La respuesta, en la mayoría de los equipos de seguridad de Latinoamérica, revela brechas que ningún guardia adicional puede cerrar.

## La inteligencia artificial no reemplaza al líder — lo amplifica

Aquí es donde el gremio necesita superar un miedo legítimo pero mal orientado: la idea de que la inteligencia artificial desplazará al profesional de seguridad.

La IA no reemplaza el juicio operativo construido en campo. No reemplaza la lectura contextual de un incidente, la gestión de un equipo bajo presión, ni la capacidad de tomar decisiones en escenarios de alta incertidumbre. Lo que sí hace —y lo hace mejor que cualquier ser humano— es procesar volúmenes de información que superan la capacidad cognitiva humana, identificar patrones invisibles al ojo entrenado, y generar alertas sobre desviaciones que en un modelo tradicional solo se detectan cuando ya es tarde.

En mi práctica actual, he incorporado herramientas de IA para el análisis de indicadores de comportamiento, la generación de informes de riesgo estructurados y la evaluación predictiva de amenazas internas. El resultado no fue que la tecnología tomó decisiones por mí — fue que yo empecé a tomar mejores decisiones, con más información, en menos tiempo.

**Eso es un multiplicador de habilidades. No un sustituto.**

## El desaprendizaje como competencia estratégica

Aprender una herramienta nueva es relativamente sencillo. Lo difícil —y lo que realmente distingue a un líder de seguridad del siglo XXI— es soltar esquemas que funcionaron en el pasado para abrirle espacio a metodologías más efectivas.

Desaprender que el único control válido es el presencial. Desaprender que un informe narrativo de tres páginas es más confiable que un dashboard actualizado en tiempo real. Desaprender que la intuición acumulada es suficiente cuando los datos disponibles señalan en una dirección diferente.

El profesional que no puede cuestionar sus propios métodos está condenado a repetir los errores que sus propios esquemas blindan de visibilidad.

## El gremio que Latinoamérica necesita

El sector de la seguridad física en América Latina tiene talento, tiene experiencia de campo y tiene una comprensión profunda de los contextos operativos donde ningún consultor externo puede llegar. Lo que falta, en la mayoría de los casos, no es inteligencia ni dedicación — es permiso. Permiso institucional para innovar. Permiso gremial para cuestionar lo establecido. Y, sobre todo, permiso personal para aceptar que hay formas de hacer este trabajo que todavía no conocemos y que pueden hacerlo mejor.

La inteligencia artificial no es el enemigo del profesional de seguridad. Es la herramienta que puede hacer que su experiencia —finalmente— opere a la escala que el problema requiere.

*El futuro del gremio no pertenece al que más años tiene en el campo. Perteneció al que más rápido aprende a combinar lo que sabe con lo que la tecnología puede ver.*

Ese es el líder que Latinoamérica necesita. Ese es el líder que este gremio puede construir.





# Sin liderazgo no hay proximidad

La brecha interna que afecta al servicio policial  
Liderazgo, autoridad y desgaste en la policía actual

Juan González Moreno  
España

Hay aspectos del trabajo policial que no aparecen en informes ni en estadísticas, pero que se viven a diario. No salen en rueda de prensa ni forman parte del relato institucional, pero condicionan, y mucho, la forma en la que prestamos servicio.

Uno de esos aspectos es la sensación, cada vez más extendida, de que mientras se nos exige cercanía hacia el ciudadano, esa misma cercanía no siempre existe dentro de casa.

Se habla mucho de policía de proximidad. De presencia, de diálogo, de confianza. Pero ¿qué ocurre cuando esa proximidad se le pide al agente sin que exista previamente una proximidad real por parte de la propia organización hacia él?

Ahí empieza el problema.

## **Mandar o liderar: no es lo mismo**

En la policía, como en otras organizaciones jerarquizadas, siempre ha existido una cadena de mando clara. Y eso es necesario. En determinadas situaciones, alguien tiene que decidir y alguien tiene que ejecutar. No es discutible.

Pero una cosa es mandar y otra muy distinta liderar.

Mandar es dar una orden y esperar que se cumpla en tiempo y forma. Liderar es conseguir que quien la ejecuta entienda el porqué, confíe en quien la da y se implique en el resultado.

El mando se basa en la posición. El liderazgo en la credibilidad.

Y el profesional sabe diferenciar perfectamente una cosa de la otra. También es perfectamente distinguible el resultado operativo.

Todos hemos vivido situaciones en las que la orden se cumple porque no queda otra, pero sin convicción. Y también hemos vivido lo contrario: momentos en los que uno se implica al máximo, no por la orden en sí, sino por quién la da.

Ese matiz lo cambia todo.



### **La proximidad que no se ve**

Cuando se habla de proximidad, casi siempre se hace pensando en el ciudadano. Pero la proximidad también debería existir dentro de la propia organización.

No hablamos de trato informal ni de relaciones personales, sino de algo mucho más básico: presencia, conocimiento del servicio y acompañamiento real.

Un mando cercano es aquel que:

- Sabe lo que ocurre en la calle
- Escucha antes de decidir
- Da criterio, pero también respaldo
- Y aparece cuando hace falta, no solo cuando hay un problema

Cuando esto no existe, el mando puede seguir estando en el organigrama, pero deja de estar en la práctica.

Y eso se nota.

Se nota cuando hay dudas y no hay a quién recurrir. Se nota cuando las decisiones parecen no tener en cuenta la realidad del servicio ni la necesidad del ciudadano. Se nota, sobre todo, cuando el agente siente que se enfrenta solo a situaciones que no debería asumir en solitario.

### **Autoridad: la que se tiene y la que se gana**

Otro aspecto que muchas veces se da por hecho es la autoridad.

El uniforme, el cargo y la ley otorgan una autoridad incuestionable. Es la base del sistema. Pero esa es solo una parte.

Hay otra autoridad que no viene con el hecho de ser Policía. Se construye. Es la que hace que los demás confíen en ti, dentro y fuera de la organización.

Esa autoridad se gana con coherencia, con justicia y con presencia.

Cuando un mando es justo, escucha y respalda, los agentes no solo obedecen: confían. Y cuando eso ocurre, el funcionamiento cambia por completo.

Lo contrario también es cierto. Cuando la autoridad se percibe únicamente como formal, pierde fuerza en lo cotidiano. Se cumple, sí. Pero no se sigue.

Y eso tiene consecuencias, tanto dentro del cuerpo como fuera.

Porque del mismo modo que el ciudadano percibe cuándo una actuación es justa o arbitraria, el agente también percibe cómo se le trata dentro de su organización.

La confianza empieza dentro.





BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



1996 - 2026

# 12° Congreso Mundial

Septiembre 1-2, 2026 | Miami

## 12° Congreso Mundial

Septiembre 1-2, 2026

Hyatt Regency Brickell  
Miami, FL.

Prepárese para el evento más importante del año en comercio y seguridad, en Miami.

### Costos por participación

#### Early Bird

Hasta junio 15 de 2026

Miembros BASC\*: USD \$580.00

Entrada General (No BASC): USD \$580.00

Audidores Internacionales BASC: USD \$650.00

#### Registro Regular

Desde junio 16 hasta agosto 31 de 2026

Miembros BASC\*: USD \$620.00

Audidores Internacionales BASC: USD \$620.00

Entrada General (No BASC): USD \$670.00

Tarifa especial para acompañantes\*\*: USD \$ 300.00

- ✓ Derecho a 1 almuerzo (1er o 2do día de la Conferencia).
- ✓ 1 entrada al Cóctel de Bienvenida.



@CongresoMundialBASC\_  
@BASCGlobalConference

#### Contáctenos para inscripción:

Teléfono: +573102527801

E-mail: [asistente.direccion@basc.org.co](mailto:asistente.direccion@basc.org.co)

\*Miembros BASC: Empresas afiliadas y/o certificadas BASC, miembros de Juntas Directivas BASC, y colaboradores BASC.

\*\*Aplica para conyuge e hijos.

## El desgaste que no se ve

El trabajo policial siempre ha sido exigente. Eso no es nuevo.

Lo que sí está cambiando es el contexto en el que se realiza. Y uno de los factores que más desgaste genera no tiene que ver con la calle, sino con lo que ocurre dentro.

Cuando falta liderazgo y proximidad interna, aparece una sensación difícil de explicar desde fuera: la de estar solo, falta de confianza ante la imposición de dispositivos ilógicos e incoherentes en busca de un márketing político que acentúa el sentimiento de inutilidad operativa.

Ese tipo de desgaste no aparece de un día para otro. Es progresivo.

Primero es cansancio. Luego es desconexión. Y al final, es una forma de trabajar más mecánica, más distante.

No por falta de profesionalidad, sino por pura necesidad de protección.

### Cuando el ciudadano lo acaba notando

El ciudadano no sabe cómo funciona la estructura interna de la policía, pero sí percibe el resultado.

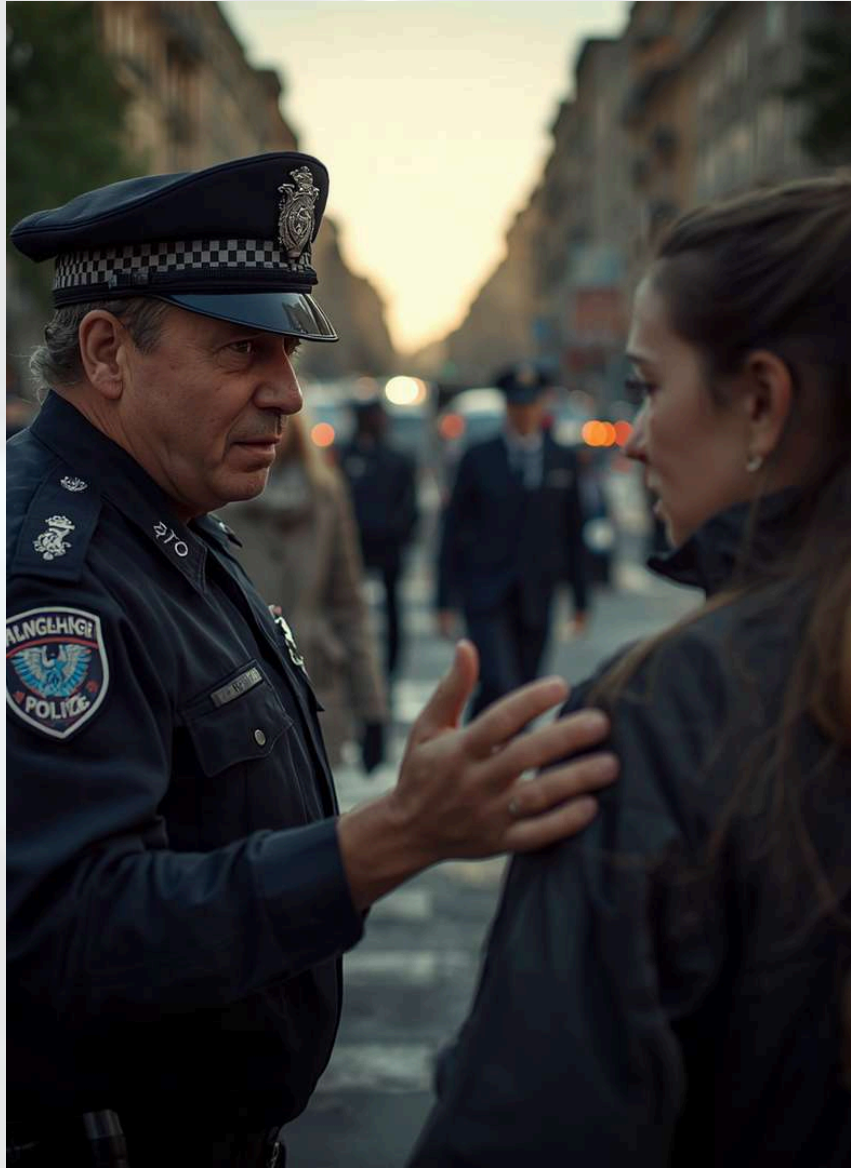
Y lo percibe en pequeños detalles:

- En el tono
- En la forma de intervenir
- En la implicación
- En la capacidad de escuchar

La cercanía no se puede fingir. O existe, o no existe.

Y aquí aparece la gran contradicción: se insiste en un modelo de policía de proximidad que exige empatía, implicación y compromiso... mientras que, internamente, muchos agentes sienten que esa misma cercanía no la reciben.

Es difícil transmitir lo que no se vive.



## La incoherencia que desgasta

Cuando hay distancia entre lo que se exige y lo que se ofrece, aparece la frustración, la desesperanza y el desánimo.

El agente sabe lo que se espera de él. Sabe cómo debería ser el servicio. Pero también sabe en qué condiciones reales trabaja.

Y cuando ambas cosas no encajan, lo que surge no es falta de voluntad, sino desgaste.

Porque no hay nada que desgaste más que intentar hacer bien un trabajo sin contar con los medios o el respaldo necesarios.

Finalmente, si es verdad, la policía necesita mando, sí. Pero necesita liderazgo aún más. Necesita estructura, pero también proximidad interna. Necesita autoridad formal, pero sobre todo autoridad reconocida. No se trata de cambiar el modelo policial desde fuera, sino de empezar a mirarlo desde dentro. Porque la proximidad hacia el ciudadano no puede construirse desde una organización distante consigo misma. Porque, al final, detrás del uniforme hay personas



## De la Protección Física al Riesgo Digital: Desafíos del Modelo Tradicional de Seguridad Ejecutiva en un Entorno Ciberfísico

Lic. Julio César Chavelas Guerrero, LSP.

Mucho antes de que la seguridad se convirtiera en una profesión, la protección ya cumplía una función esencial para la supervivencia humana. El hallazgo del Cráneo de **Dmanisi** (D3444), mismo que perteneció al individuo que sobrevivió muchos años sin dentición funcional, constituye una de las primeras evidencias del cuidado colectivo y preservación del individuo dentro de un grupo. Este hecho no solo refleja el comportamiento empático primitivo, sino la manifestación temprana de un principio que ha acompañado a la humanidad hasta nuestros días: la protección como mecanismo de continuidad. Sin embargo, a pesar de su evolución histórica, la seguridad ejecutiva moderna parece seguir operando bajo lógicas heredadas de entornos donde la amenaza era visible y directa, sin reconocer que el riesgo actual ya no es únicamente físico, sino complejo, difuso y profundamente influenciado por la tecnología.

Con la consolidación de las primeras estructuras de poder, la protección dejó de ser un mecanismo colectivo y tomó lugar como un recurso selectivo al servicio de figuras centrales. En el antiguo Egipto, hacia los inicios del periodo dinástico (c. 3100 a.C.), los **Shemsu** asociados a la protección del faraón como figura divinizada, representan una forma temprana en la que la seguridad se vincula no solo a la integridad física, sino al resguardo del orden simbólico y político. Siglos más tarde, hacia el siglo VI a.C., el Imperio Persa institucionalizaría esta función con los llamados **Inmortales**, una fuerza permanente compuesta por diez mil hombres de élite encargados de la protección del monarca, cuya estructura anticipa modelos organizados de seguridad personal. En ambos casos, la protección deja de ser espontánea y evoluciona hacia sistemas cada vez más especializados, donde el resguardo del individuo se convierte en un asunto estratégico del poder.

Con el paso del tiempo, la protección evolucionó hacia estructuras cada vez más profesionalizadas, incorporando protocolos, entrenamiento especializado y marcos institucionales. Sin embargo, incluso en su fase moderna, estos sistemas de seguridad han evidenciado tanto su capacidad de respuesta como sus limitaciones estructurales. El asesinato de **John F. Kennedy** en 1963 expuso vulnerabilidades críticas en esquemas de protección aparentemente robustos, mientras que el intento de asesinato contra **Ronald Reagan** en 1981 demostró la eficacia de una reacción inmediata por parte de sus escoltas. Ambos casos, aunque opuestos en resultado, comparten un elemento en común: la dependencia de un modelo centrado en la reacción ante la amenaza...

En el contexto contemporáneo, incluso los sistemas de protección más avanzados han evidenciado vulnerabilidades críticas tanto en su dimensión operativa como en su capacidad de anticipación. Los intentos de asesinato contra **Donald Trump** en 2024 y 2026 no solo expusieron fallas en la cobertura física y en la gestión del entorno inmediato, también confirman la posibilidad real de que un agresor logre aproximarse lo suficiente para materializar una amenaza en escenarios de alta seguridad. Paralelamente, la exposición de información sensible a través de entornos digitales, como filtraciones de datos y vulneraciones de comunicación, ha demostrado que el riesgo ya no se limita al espacio físico. La seguridad del individuo protegido se encuentra hoy condicionada por variables tecnológicas que trascienden el perímetro tradicional, evidenciando una brecha creciente entre la evolución de la amenaza y la capacidad de respuesta del modelo de protección vigente.

En el contexto contemporáneo, incluso los sistemas de protección más avanzados han evidenciado vulnerabilidades críticas tanto en su dimensión operativa como en su capacidad de anticipación. Los intentos de asesinato contra Donald Trump en 2024 y 2026 no solo expusieron fallas en la cobertura física y en la gestión del entorno inmediato, también confirman la posibilidad real de que un agresor logre aproximarse lo suficiente para materializar una amenaza en escenarios de alta seguridad. Paralelamente, la exposición de información sensible a través de entornos digitales, como filtraciones de datos y vulneraciones de comunicación, ha demostrado que el riesgo ya no se limita al espacio físico. La seguridad del individuo protegido se encuentra hoy condicionada por variables tecnológicas que trascienden el perímetro tradicional, evidenciando una brecha creciente entre la evolución de la amenaza y la capacidad de respuesta del modelo de protección vigente.



# LA REXACA

DESPIERTA SIN GUAYABO

100% NATURAL



PRODUCTO A BASES DE AGUA , CIRUELA ,  
ALCACHOFA, APIO, PEPINO Y PIÑA

@larexaca

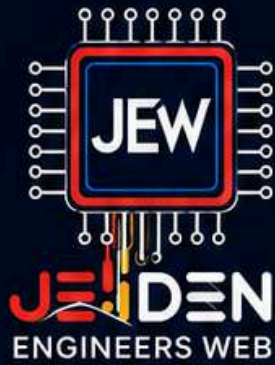


En este contexto, el perfil del protector o escolta debe evolucionar más allá de las capacidades convencionales “como el manejo de armas, la conducción evasiva o la defensa personal” por tanto, es de suma importancia incorporar competencias orientadas a la prevención de riesgos tecnológicos, incluyendo la protección de comunicaciones, la integridad de redes, la seguridad de dispositivos y la mitigación de interferencias o accesos no autorizados a sistemas remotos. La incorporación de inteligencia anticipativa, análisis de datos y herramientas tecnológicas especializadas deja de ser un valor agregado para convertirse en un componente esencial del esquema de protección. La seguridad efectiva en el contexto actual ya no se define por la capacidad de responder a un ataque, sino por la habilidad de identificarlo, interpretarlo y neutralizarlo antes de que se materialice, tanto en el plano físico como en el digital. Sin esta integración, cualquier dispositivo de seguridad continuará operando con una desventaja estructural frente a amenazas cada vez más sofisticadas y multidimensionales; exponiendo al protegido no solo a agresiones visibles, si no a vulnerabilidades invisibles que comprometen su seguridad antes de cualquier contacto físico.

En este contexto, la evolución de la protección ejecutiva no puede limitarse a la incorporación conceptual de la tecnología, sino que exige su implementación operativa mediante herramientas y sistemas capaces de mitigar riesgos en el entorno ciberfísico. La protección efectiva de un individuo de alto perfil requiere hoy el uso de soluciones orientadas a la seguridad de las comunicaciones, la detección de intrusiones en redes, la protección de dispositivos móviles, la prevención de accesos no autorizados a sistemas remotos y el monitoreo de interferencias en entornos electromagnéticos. Asimismo, el aseguramiento de vehículos, accesos inteligentes y sistemas de control remoto se convierte en una extensión natural del esquema de protección tradicional. En este sentido, el profesional de la seguridad ya no solo debe dominar habilidades tácticas convencionales, sino también comprender, integrar y operar tecnologías que permitan anticipar vulnerabilidades invisibles y neutralizar amenazas antes de que trasciendan al plano físico. La protección del presente exige una visión integral donde lo físico y lo digital convergen, y donde la capacidad de adaptación tecnológica define, en última instancia, la verdadera eficacia del dispositivo de seguridad.

*La protección ejecutiva ha dejado de ser una disciplina exclusivamente operativa para convertirse en un ejercicio estratégico de inteligencia integral.*

**“Porque en la actualidad, quien no protege el entorno digital de su protegido, simplemente no lo está protegiendo.”**



SOLUCIONES DIGITALES

# CREAMOS EXPERIENCIAS QUE HACEN CRECER

Diseñamos páginas web modernas, rápidas y funcionales que impulsan tu negocio.



## NUESTROS SERVICIOS



### DISEÑO WEB

Sitios web atractivos, modernos y adaptados a tu marca.



### DESARROLLO FRONT-END

Interfaces rápidas, intuitivas y optimizadas para todos los dispositivos.



### MANTENIMIENTO WEB

Actualizaciones, mejoras y soporte técnico para que tu web siempre funcione.



### SOLUCIONES DIGITALES

Integramos herramientas digitales que optimizan y automatizan tu negocio.

## ¿POR QUÉ ELEGIRNOS?

- Diseños 100% personalizados  
Creamos sitios únicos que reflejan la identidad de tu marca.
- Tecnología de vanguardia  
Usamos las mejores herramientas para garantizar rendimiento y seguridad.
- Enfoque en resultados  
Desarrollamos soluciones que generan impacto y te ayudan a crecer.
- Acompañamiento continuo  
Estamos contigo en cada etapa, antes, durante y después del proyecto.



## BENEFICIOS PARA TU NEGOCIO

- Mayor presencia digital  
Conecta con más clientes y haz crecer tu marca.
- Más clientes potenciales  
Sitios web diseñados para convertir visitas en oportunidades.
- Rendimiento y velocidad  
Webs optimizadas para cargar rápido y ofrecer la mejor experiencia.
- Seguridad garantizada  
Protegemos tu sitio y la información de tus usuarios.



LLEVEMOS TU NEGOCIO  
**AL SIGUIENTE NIVEL**

Transforma tu presencia digital con expertos en **desarrollo web** y **aplicaciones móviles**.



MÁS INFORMACIÓN

[www.jeidenengineersweb.com](http://www.jeidenengineersweb.com)



CONTÁCTENOS

+57 320 206 35 49



CORREO CORPORATIVO

[jeidenengineersweb@gmail.com](mailto:jeidenengineersweb@gmail.com)

# Día Internacional de la Convivencia en Paz:



## Retos de Colombia frente a la violencia, los riesgos públicos y la construcción de una cultura de paz

TC ( R ) CARLOS ANDRÉS VALENCIA HERNÁNDEZ  
COO PROHUMANA Soluciones

MGR. PAOLA ANDREA RAMÍREZ ÁVILA  
CEO. PROHUMANA Soluciones

Cada 16 de mayo se conmemora el Día Internacional de la Convivencia en Paz, una fecha proclamada por la Organización de las Naciones Unidas con el propósito de promover la tolerancia, la solidaridad, el respeto, la inclusión y el diálogo entre las personas y las naciones. Esta fecha representa una invitación global a reflexionar sobre la necesidad de construir sociedades más humanas, donde las diferencias puedan resolverse mediante el entendimiento y no a través de la violencia.

En el contexto colombiano, hablar de convivencia en paz implica abordar una realidad compleja marcada por décadas de conflicto armado, violencia social, inseguridad, desigualdad, narcotráfico y múltiples riesgos públicos que han afectado el bienestar de millones de personas. Colombia ha vivido durante muchos años las consecuencias de enfrentamientos entre grupos armados ilegales, organizaciones criminales y diferentes actores violentos que han generado desplazamiento forzado, homicidios, secuestros, amenazas, atentados y profundas afectaciones psicológicas y sociales.

Aunque el país ha participado en procesos de reconciliación y construcción de paz, aún enfrenta grandes desafíos para consolidar una convivencia pacífica y segura. La persistencia de estructuras criminales, el incremento de algunos fenómenos de violencia, las manifestaciones sociales con episodios de alteración del orden público y los riesgos derivados de la polarización social continúan representando amenazas para la estabilidad y la tranquilidad ciudadana.

En este sentido, el Día Internacional de la Convivencia en Paz no debe entenderse únicamente como una fecha simbólica, sino como una oportunidad para fortalecer el compromiso colectivo con la cultura de paz, la prevención de la violencia, el respeto por los derechos humanos y la promoción de escenarios de convivencia desde las familias, las instituciones, las organizaciones y la sociedad en general.

### **La convivencia en paz como un desafío histórico para Colombia**

La historia de Colombia ha estado marcada por múltiples ciclos de violencia. Desde conflictos bipartidistas hasta el surgimiento de grupos armados ilegales, el país ha experimentado profundas heridas sociales que han afectado generaciones enteras. Durante décadas, la violencia se convirtió en una realidad cotidiana para muchas comunidades rurales y urbanas.

La presencia de grupos guerrilleros, organizaciones delictivas, narcotráfico, estructuras de autodefensa y bandas criminales genera un escenario complejo de inseguridad y confrontación. Muchas regiones del país se encuentran atrapadas entre disputas territoriales, economías ilegales y amenazas constantes contra la población civil.

Uno de los principales retos para la convivencia en paz en Colombia ha sido precisamente la normalización de la violencia. En muchos contextos sociales, las personas crecieron rodeadas de noticias sobre atentados, secuestros, extorsiones, asesinatos y enfrentamientos armados. Esta realidad ha impactado la percepción de seguridad, la confianza en las instituciones y la manera como las comunidades resuelven sus conflictos.

La construcción de paz requiere entonces mucho más que acuerdos políticos. Implica transformar dinámicas culturales, fortalecer la educación en valores, promover el respeto por la diferencia y generar oportunidades sociales y económicas que reduzcan las condiciones que alimentan la violencia.

En Colombia, la convivencia en paz también enfrenta retos relacionados con la desigualdad social, el desempleo, la migración, la pobreza y la falta de acceso a servicios básicos en algunas regiones. Cuando las comunidades carecen de oportunidades y presencia institucional efectiva, aumentan los riesgos de reclutamiento por parte de grupos armados y organizaciones criminales.

Por esta razón, la paz no puede entenderse únicamente como ausencia de guerra. La verdadera convivencia pacífica implica garantizar condiciones de dignidad, justicia social, seguridad y participación ciudadana.

#### Violencia y riesgos públicos en el contexto colombiano

Los riesgos públicos hacen referencia a aquellas amenazas derivadas de situaciones de violencia, inseguridad, alteraciones del orden público y acciones criminales que pueden afectar la integridad física, psicológica y social de las personas. En Colombia, estos riesgos se han convertido en una preocupación permanente tanto para la ciudadanía como para las organizaciones públicas y privadas.

Entre los principales riesgos públicos presentes en el país se encuentran:

- Hurto
- Extorsión
- Terrorismo y atentados
- Secuestro
- Protestas sociales que terminan en disturbios
- Violencia intrafamiliar y social, que terminan en riñas.

Estos fenómenos afectan directamente la convivencia pacífica y generan impactos emocionales, económicos y sociales sobre la población. Muchas personas viven en constante sensación de miedo o incertidumbre, especialmente en territorios donde persisten actores armados o altos índices de criminalidad.

En el entorno laboral, los riesgos públicos también representan una amenaza importante. Trabajadores de sectores como el de transporte, financiero, vigilancia y seguridad privada, salud, educación y entidades gubernamentales pueden estar expuestos a situaciones de violencia, amenazas o alteraciones del orden público durante el desarrollo de sus actividades.

Por ello, las organizaciones han debido fortalecer estrategias de prevención, gestión del riesgo y protección de las personas, implementando protocolos de seguridad, capacitación en autoprotección y planes de contingencia frente a eventos de violencia o fenómenos antrópicos.

La prevención de los riesgos públicos no depende únicamente de las autoridades. También requiere una ciudadanía comprometida con el respeto, la legalidad y la resolución pacífica de los conflictos. La convivencia se construye desde las acciones cotidianas: el diálogo, la tolerancia, el respeto por las normas y la capacidad de reconocer al otro como un ser humano con derechos. Aquí el rol de las empresas, juega un papel fundamental en términos de seguridad.

#### **Manifestaciones sociales y convivencia democrática “el reto”**

Las manifestaciones sociales hacen parte del ejercicio democrático y representan un mecanismo legítimo mediante el cual la ciudadanía expresa inconformidades, necesidades y demandas frente a situaciones políticas, económicas o sociales. En Colombia, las movilizaciones sociales han tenido un papel importante en la historia reciente del país.

Sin embargo, uno de los grandes desafíos consiste en garantizar que estas expresiones ciudadanas se desarrollen en un marco de convivencia pacífica y respeto por los derechos humanos. En algunos casos, las protestas han derivado en episodios de violencia, vandalismo, afectaciones a la infraestructura pública y enfrentamientos entre manifestantes y autoridades.

Estas situaciones generan impactos negativos sobre la seguridad ciudadana, la movilidad, el comercio y la tranquilidad de las comunidades. Además, incrementan los riesgos públicos para trabajadores, estudiantes, transportadores y población civil que pueden verse expuestos a disturbios o alteraciones del orden público.

El reto para Colombia está en fortalecer una cultura democrática basada en el diálogo, la escucha y la concertación. La protesta social debe ser protegida como un derecho fundamental, pero también es necesario rechazar cualquier acto de violencia que afecte la integridad de las personas o destruya bienes públicos y privados.

La convivencia en paz implica reconocer que las diferencias ideológicas y políticas pueden existir dentro de una sociedad democrática, pero dichas diferencias deben tramitarse mediante mecanismos pacíficos y respetuosos.

La educación ciudadana juega un papel esencial en este proceso. Formar generaciones capaces de dialogar, debatir y resolver conflictos sin recurrir a la agresión es uno de los mayores desafíos para construir un país más pacífico.



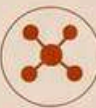
NUEVO LANZAMIENTO  
**PRÓXIMAMENTE**

LA REVOLUCIÓN  
**DE LA BELLEZA**  
*Sin Cirugía*



CIENCIA  
QUE TRANSFORMA.  
RESULTADOS  
QUE SE VEN.

UNA NUEVA ERA. UN NUEVO TÚ.  
PRÓXIMAMENTE, CONOCE MÁS.



PÉPTIDOS  
DE ÚLTIMA  
GENERACIÓN



EXTRACTOS  
NATURALES  
PREMIUM



APOYA TU  
METABOLISMO  
Y DEFINICIÓN



BIENESTAR  
Y PROTECCIÓN  
INTEGRAL

MÁS QUE UN PÉPTIDO,  
**ES TU PRÓXIMA EVOLUCIÓN.**

@lipoflackcolombia

@lipoflack

3219345161

## Grupos armados: una amenaza contra la paz

Uno de los factores que más ha afectado la convivencia en Colombia ha sido la persistencia de grupos armados ilegales que continúan operando en distintas regiones del territorio nacional. A pesar de los esfuerzos institucionales y de algunos procesos de paz, todavía existen estructuras criminales dedicadas al narcotráfico, la minería ilegal, la extorsión y otras economías ilícitas.

Estos grupos generan graves afectaciones humanitarias en las comunidades, especialmente en zonas rurales apartadas donde el Estado enfrenta dificultades para garantizar presencia integral y seguridad permanente.

Las amenazas, desplazamientos forzados, homicidios selectivos y reclutamiento de menores continúan siendo problemáticas que vulneran los derechos humanos y afectan la estabilidad social. Además, la presencia de actores armados limita el desarrollo económico y social de muchas regiones del país.

La construcción de paz requiere entonces un trabajo articulado entre el Estado, las comunidades, las organizaciones sociales y el sector privado. No basta con combatir militarmente las estructuras ilegales; también es necesario intervenir las causas sociales y económicas que facilitan su permanencia.

La inversión en educación, empleo, infraestructura, salud y oportunidades para los jóvenes resulta fundamental para prevenir que nuevas generaciones sean atraídas por dinámicas de violencia y criminalidad.

Asimismo, el fortalecimiento institucional y la confianza ciudadana son elementos esenciales para consolidar escenarios de convivencia. Cuando las comunidades sienten respaldo institucional y acceso efectivo a la justicia, disminuyen las probabilidades de que la violencia se convierta en mecanismo de control social.

## Construir paz desde la cultura ciudadana

La convivencia en paz no depende exclusivamente de decisiones gubernamentales o acuerdos nacionales. Cada persona tiene un papel importante en la construcción de una sociedad más respetuosa y solidaria.

Promover la cultura de paz implica fortalecer valores como: El respeto por la diferencia, La empatía, La solidaridad, La tolerancia, La comunicación asertiva, La resolución pacífica de conflictos, El respeto por los derechos humanos y La responsabilidad ciudadana, entre otros.

Las familias, las instituciones educativas, las empresas y las organizaciones públicas tienen la responsabilidad de generar entornos protectores y promover comportamientos orientados al diálogo y la convivencia.

En el ámbito organizacional, por ejemplo, es importante fortalecer estrategias de prevención de violencia laboral, manejo adecuado de conflictos, promoción del bienestar emocional y generación de ambientes seguros y respetuosos.

Definitivamente, la paz también se construye mediante pequeñas acciones cotidianas: escuchar al otro, evitar discursos de odio, rechazar la violencia, respetar las normas y participar activamente en iniciativas comunitarias.

En un país como Colombia, donde muchas personas han sufrido directa o indirectamente las consecuencias del conflicto y la violencia, promover la convivencia pacífica representa un acto de esperanza y compromiso con las futuras generaciones.



# ZONALOGISTIK

LOGÍSTICA INDUSTRIAL A SU MEDIDA



Soluciones logísticas industriales  
a la medida que operan **365 días**  
**del año 24 horas del día.**



**Contáctanos: 321 427 2002**

# NORMAS NFPA 1600 Y 1620

## EL SECRETO MEJOR GUARDADO DE LAS ORGANIZACIONES QUE SÍ SOBREVIVEN A LAS CRISIS.

Por Eduardo E. Hurtado – MBA, CPP

Hay algo que en seguridad todos sabemos, pero pocos dicen en voz alta; el problema no es si una crisis va a ocurrir... es cuándo y qué tan mal te va a encontrar. Un incendio, una protesta que escala, un ciberataque, un bloqueo logístico, un evento climático... todo eso puede pasar en cualquier momento. Y ahí es donde se separan dos tipos de organizaciones: las que improvisan... y las que están preparadas. En ese segundo grupo aparecen dos nombres que, si trabajas en seguridad, deberías tener muy claros: las normas NFPA 1600 y NFPA 1620. No son normas “de escritorio”. Son herramientas reales. De esas que, cuando todo se complica, hacen la diferencia entre el caos y el control.

### La NFPA 1600 es la columna vertebral de la resiliencia

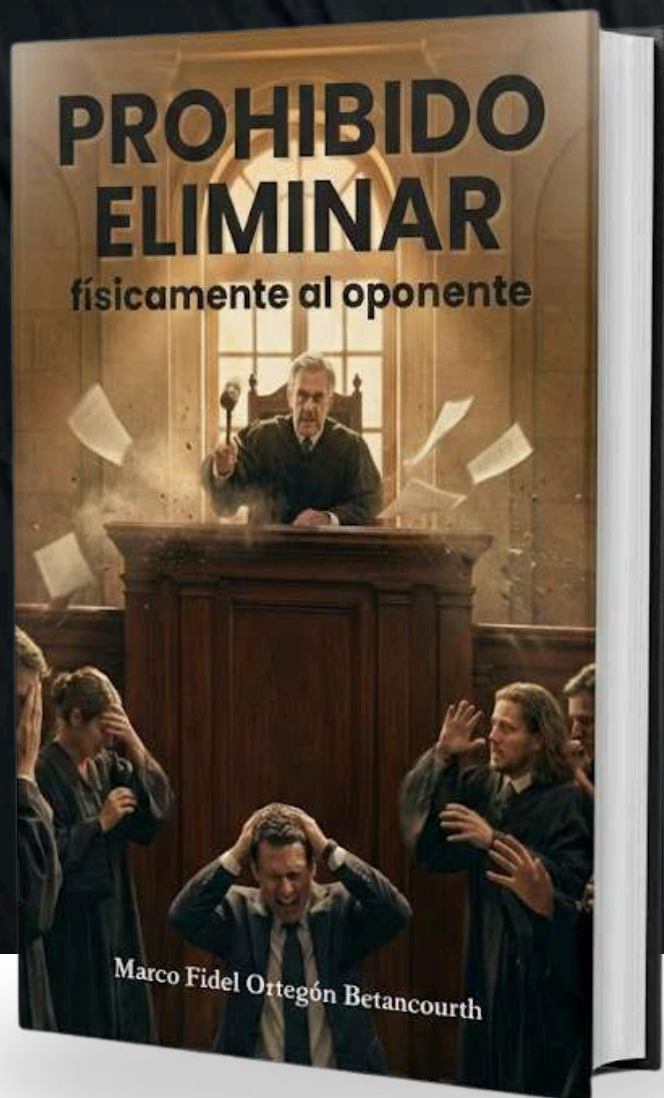
Si tuvieras que resumir la NFPA 1600 en una frase sencilla, podría decirse que es el manual que permite a una organización no colapsar cuando algo sale mal. Sin embargo, detrás de esa idea aparentemente simple existe una estructura sólida y completa, ya que se trata de un estándar que guía la construcción de un sistema integral que abarca la gestión de emergencias, la continuidad del negocio y el manejo de crisis. No se limita únicamente a incendios o a la seguridad física, sino que va mucho más allá, obligando a las organizaciones a verse como sistemas vivos que pueden fallar, pero también recuperarse. Lo interesante y a menudo subestimado es que esta norma no se queda en la idea básica de “tener un plan”, sino que impulsa a plantear y responder preguntas críticas, como qué ocurriría si la operación se detiene durante 24 horas, quién toma decisiones en una crisis real, si están claramente identificados los procesos críticos o si los equipos realmente saben qué hacer más allá de haberlo leído en un documento. Es en esa reflexión donde comienza a generarse su verdadero valor.



 @libroteoriaestado

# YA DISPONIBLE

## PROHIBIDO ELIMINAR FÍSICAMENTE AL Oponente



amazon  
kindle

 hotmart

Para más información  
**+57 300 7317523**



## La NFPA 1620 es el lado práctico que nadie te enseña

Seamos honestos, puedes tener el mejor plan del mundo, pero si en medio de una emergencia nadie sabe por dónde entrar o dónde se encuentra el riesgo, ese plan pierde gran parte de su valor. Aquí es donde entra la NFPA 1620. Esta norma es más directa y táctica; es la que lleva todo a la práctica. Si la NFPA 1600 define qué debe hacer una organización, la 1620 establece cómo hacerlo en el lugar y en el momento crítico. Su enfoque principal es la planificación preincidente, es decir, todo aquello que debe estar claro antes de que ocurra cualquier evento; cómo es la instalación, dónde están los accesos, qué riesgos existen, qué materiales peligrosos están presentes y cómo evacuar o responder de forma rápida y segura. Se trata de información esencial que, en una emergencia real, no hay tiempo para improvisar.

## El error más común es verlas por separado

El error más común es ver ambas normas por separado. La integración de la NFPA 1600 y la NFPA 1620 se basa en alinear la estrategia con la ejecución, funcionando como un sistema complementario donde cada una aporta un componente esencial. Mientras la NFPA 1600 asegura liderazgo, procesos, roles bien definidos y una planificación estructurada de la gestión de crisis y la continuidad del negocio, la NFPA 1620 garantiza que, en el momento crítico, los equipos cuenten con información clara, accesible y útil para actuar de forma rápida y segura en el terreno. Integrarlas implica que los planes estratégicos se nutran directamente de la planificación preincidente, logrando que las decisiones tomadas en una sala de crisis sean coherentes y aplicables en campo. Sin embargo, muchas organizaciones fallan precisamente en este punto; algunas desarrollan planes de continuidad sólidos, pero no los traducen en capacidades operativas reales, mientras que otras cuentan con planos, rutas y procedimientos detallados, pero carecen de una estructura efectiva de gestión de crisis. El resultado inevitable es la fragmentación, y en una crisis, la fragmentación es sinónimo de falla. La verdadera fortaleza está en combinarlas, entendiendo que la NFPA 1600 representa la estrategia y la NFPA 1620 la ejecución; una define cómo pensar, y la otra permite actuar.

## ¿Por qué son tan importantes en seguridad?

El rol de seguridad ya no puede limitarse a la simple protección de activos. Hoy, la seguridad se ha transformado en un componente estratégico que abarca la continuidad operativa, la reputación corporativa, la resiliencia organizacional y la capacidad de tomar decisiones en contextos de incertidumbre. En este escenario, las normas 1600 y 1620 aportan un valor clave al permitir una evolución desde la reacción hacia la anticipación, dejando atrás el enfoque tradicional de “apagar incendios” “tanto literal como figurativamente” para enfocarse en la preparación estructurada. Además, ordenan la toma de decisiones bajo presión, proporcionando claridad en roles, equipos y jerarquías, lo que elimina ambigüedades en momentos de caos. Finalmente, integran la función de seguridad con el negocio, transformando su papel dentro de la organización: ya no se trata solo del área que protege, sino de un actor esencial en la capacidad de la empresa para sobrevivir y mantenerse operativa, lo cual redefine completamente su valor estratégico.



## Aplicarlas en la vida real

Llevándolo a un entorno práctico, como en las industrias de gas, petróleo, energía o infraestructura, la aplicación de estas normas se materializa mediante una serie de acciones concretas; se identifican los procesos críticos que no pueden detenerse, se realiza un análisis de impacto al negocio (BIA), se desarrollan planes de continuidad, se establece un Equipo de Gestión de Incidentes (IMT), se definen protocolos de comunicación y, finalmente, se ejecutan simulacros realistas que van más allá de ejercicios teóricos. Lo más importante es que todo este sistema se somete a pruebas constantes, porque un plan que no se valida en la práctica deja de ser una herramienta útil y se convierte, simplemente, en un documento decorativo.

## Lo que nadie te dice: implementarlo no es fácil

Implementar las normas NFPA 1600 y 1620 no consiste simplemente en descargar un estándar y aplicarlo, sino que implica un proceso mucho más profundo que abarca cambios culturales, la ruptura de silos organizacionales, la participación activa del liderazgo, la inversión de tiempo y la ejecución de ejercicios que, muchas veces, resultan incómodos. Cuando se realizan simulacros realistas, es inevitable que surjan fallas, pero precisamente ese es el objetivo: es mucho mejor identificarlas y corregirlas en un entorno controlado que enfrentarlas por primera vez en una emergencia real. En este contexto, el factor humano se convierte en el verdadero eje de todo el sistema, ya que de poco sirve contar con el mejor plan si las personas no lo entienden, no lo recuerdan o no lo practican. Por ello, el entrenamiento adquiere un rol fundamental, y debe ir más allá de la capacitación básica para incluir simulacros realistas, escenarios complejos y ejercicios de toma de decisiones en tiempo real. Al final, la realidad demuestra que las crisis no avisan ni siguen un manual. Por eso, las NFPA 1600 y 1620 deben entenderse no solo como estándares, sino como una forma de pensar la seguridad: una visión que reconoce que las crisis son inevitables, que la improvisación representa un riesgo y que la preparación constituye una ventaja competitiva. Sobre todo, refuerzan la idea de que la seguridad ya no es un área aislada, sino un componente esencial para la continuidad y sostenibilidad del negocio.





**HUELLA**  
Logística LATAM®  
INTELIGENCIA OPERATIVA



TU ALIADO ESTRATÉGICO EN  
GESTIÓN Y CALIDAD

# ISO 18788

## AUDITORÍAS PARA EMPRESAS DE VIGILANCIA

En Huella Gestión – Huella Logística realizamos auditorías bajo la norma **ISO 18788**, el estándar internacional para la gestión de operaciones de seguridad privada.

Evaluamos el cumplimiento de los requisitos de la norma para fortalecer la gestión, reducir riesgos y garantizar servicios de seguridad confiables, eficientes y conformes.



AUDITORÍAS PROFESIONALES,  
IMPARCIALES Y CON ENFOQUE  
EN LA MEJORA CONTINUA.

### BENEFICIOS DE CUMPLIR CON ISO 18788



FORTALECE LA  
GESTIÓN DE LA  
SEGURIDAD PRIVADA



IDENTIFICA Y REDUCE  
RIESGOS OPERATIVOS



INCREMENTA LA  
CONFIANZA DE  
CLIENTES Y PARTES  
INTERESADAS



GARANTIZA EL  
CUMPLIMIENTO  
LEGAL Y NORMATIVO



MEJORA CONTINUA  
DE PROCESOS Y  
DESEMPEÑO



**¡CONTÁCTANOS HOY!**  
AUDITORÍAS QUE GENERAN  
CONFIANZA Y VALOR PARA  
TU EMPRESA DE VIGILANCIA.



+57 315-511-1916



servicioalcliente@huellalogistica.com



www.huellalogistica.com.co

---

# Bien gestionadas. Mal dirigidas.

El deterioro institucional contemporáneo no llega como rigidez. Llega disfrazado de adaptación.

Aleyda Padilla Palomino  
Politóloga Internacionalista

El colapso institucional que nadie está nombrando no produce escombros. Produce documentos impecables, comunicaciones oportunas, discursos sobre transformación y organizaciones que operan con una eficiencia que ya no necesita profundidad para funcionar. Ese es el problema. No la crisis visible. La normalidad pulida que ha reemplazado al criterio. Durante décadas, el debate sobre fragilidad institucional giró en torno a la rigidez: estructuras que no se adaptan, liderazgos que no leen el entorno, culturas que resisten el cambio.

Ese diagnóstico era correcto para su época. Ya no describe lo que está ocurriendo. El deterioro contemporáneo funciona al revés: las estructuras que más preocupan hoy no son las que no cambian. Son las que cambian sin parar, en todas las direcciones a la vez, hasta que ya no es posible distinguir entre su posición y su último comunicado. Llamo a esto plasticidad sin criterio.

Es la forma más sofisticada de vaciamiento institucional que existe, precisamente porque se parece, desde fuera, a la madurez organizacional. El problema no es que las instituciones estén fallando en adaptarse. Es que han hecho de la adaptación permanente un sustituto del juicio

**Las instituciones más frágiles del presente no son las que se niegan a cambiar. Son las que han aprendido a cambiar antes de saber por qué.**

Existe una distinción que se ha vuelto urgente recuperar: la diferencia entre adaptación y captura. Una institución que adapta su estrategia ante nueva evidencia está ejerciendo juicio. Una institución que modifica sus posiciones al ritmo de la presión pública está siendo administrada por su entorno. La primera forma construye criterio. La segunda lo sustituye, tan gradualmente que la sustitución nunca queda registrada como pérdida.

Lo que hace invisible este proceso es que no produce señales de alerta convencionales. Las métricas de desempeño siguen funcionando. Los indicadores de reputación pueden incluso mejorar. El problema está en otra capa: en la calidad del razonamiento que precede a las decisiones, en la disposición a sostener lecturas impopulares el tiempo suficiente para saber si son correctas, en la capacidad de procesar contradicción interna sin resolverla prematuramente por presión comunicacional. Esas capacidades no aparecen en ningún tablero de control. Y cuando desaparecen, la organización no declara una crisis. Simplemente sigue funcionando.



Hay estructuras donde el cumplimiento normativo ha reemplazado al pensamiento. Donde los mecanismos de gestión del riesgo reputacional son más sofisticados que los mecanismos de deliberación interna. Donde nadie contradice en las juntas no porque haya consenso genuino, sino porque todos entienden, sin necesidad de que nadie lo diga, el costo de hacerlo. Esa dinámica no produce escándalos. Produce decisiones que nunca fueron realmente deliberadas y que, cuando el entorno cambia, nadie puede defender porque nadie, en ningún momento, las sostuvo con convicción propia.

Aquí es donde el análisis se vuelve incómodo.

El problema no está en las organizaciones que claramente han fallado. Está en las que funcionan. En las que tienen estrategia, propósito declarado, liderazgo visible y cultura documentada. Está en las que han construido, con considerable inversión, una imagen de solidez institucional que ya no corresponde al estado real de su capacidad deliberativa.

Estas organizaciones monitorean conversación digital con más rigor que sus propios procesos de toma de decisión. Tienen departamentos enteros dedicados a gestionar percepción y comités que no se reúnen para pensar sino para validar lo que ya fue decidido en otro lugar, por otras razones, bajo otra lógica. Lo que circula hacia arriba en estas estructuras no es información real. Es información curada para no generar fricción. Y un liderazgo que toma decisiones sobre información curada para no generar fricción no está liderando. Está siendo administrado por el miedo institucional de los niveles que están debajo.

**Una institución que ha aprendido a suprimir el disenso interno no ha resuelto sus contradicciones. Las ha enterrado en el único lugar donde no pueden ser corregidas.**

El liderazgo que esto produce tiene una característica específica: sabe parecer estratégico sin arriesgar criterio propio. Gestiona complejidad sin resolverla. Conduce conversaciones sin llevarlas a ningún lugar que no haya sido previamente validado por el entorno. Es un liderazgo que ha reducido el riesgo del error al precio de haber eliminado también la posibilidad del acierto genuino. Y que, en consecuencia, es incapaz de producir el único tipo de decisión que importa cuando la presión es real: la que nadie más en la sala estaba dispuesto a tomar.





## PREMIOALAS 2026

*El reconocimiento que tu trabajo merece*



Comparte lo que has construido  
y compite con proyectos de toda Latinoamérica

01

Escoge tu categoría,  
Proyecto Públicos o  
Proyecto Privados

02

Es fácil participar, inicia  
con un **abstract**.  
No necesitas ser Socio

03

Impulsa tu  
**posicionamiento**  
en la industria

Postulaciones abiertas hasta

**15 DE MAYO**

[www.alas-la.org/premios-alas](http://www.alas-la.org/premios-alas)

La polarización ha acelerado este proceso de manera que el análisis convencional todavía no procesa bien. Cuando el espacio público está fracturado, las estructuras de poder internalizan esa fractura no como desafío analítico sino como amenaza a gestionar. La respuesta racional es ampliar las ambigüedades calculadas, reducir la exposición y aprender a hablar sin decir nada que pueda ser recortado y convertido en evidencia de algo que no es.

El problema es que esa misma racionalidad, practicada sistemáticamente, produce algo que ningún manual de gobernanza tiene catalogado como riesgo: estructuras que ya no tienen posiciones reales, solo tienen comunicaciones. Que han aprendido a simular profundidad con una sofisticación que puede sostenerse durante años, hasta que aparece una situación que requiere juicio real y lo que emerge no es criterio acumulado sino el vacío que dejó su sustitución gradual.

No es hipocresía. Es algo más complicado y, en cierto sentido, más preocupante: es la consecuencia lógica de optimizar para legitimidad instantánea en lugar de optimizar para solidez deliberativa. Son dos cosas distintas. La primera es visible, medible y recompensada en el corto plazo. La segunda es invisible, acumulativa y solo se revela cuando ya no está. Las organizaciones que han confundido una con la otra durante suficiente tiempo no solo dejan de poder distinguirlos: dejan de recordar que alguna vez existió diferencia.

*La pregunta relevante no es si las estructuras de poder están comunicando bien o adaptándose con suficiente velocidad. Esas preguntas tienen respuesta técnica. La pregunta que no la tiene, y que por eso nadie formula cuando hay audiencia, es más simple y brutal: ¿qué queda del juicio institucional cuando se retira la presión de la observación permanente? ¿Qué decide esta estructura cuando lo correcto y lo conveniente apuntan en direcciones distintas y nadie está registrando la respuesta?*

*Esa es la pregunta que las estructuras con espesor real se hacen antes de que el momento llegue. Y la razón por la que pocas la formulan no es falta de inteligencia. Es que la respuesta honesta exige reconocer algo que la gestión permanente de la apariencia lleva años enseñando a evitar: que hay una diferencia entre lo que una institución dice que es y lo que es capaz de sostener cuando nadie la está aplaudiendo. Y que esa diferencia, una vez instalada, tiende a crecer en silencio.*

**El deterioro institucional moderno no ocurre porque las organizaciones pierdan la capacidad de adaptarse. Ocurre porque, en el proceso de adaptarse a todo, terminan perdiendo la única cosa que ninguna reputación puede reemplazar: la capacidad de saber, con honestidad, qué piensan.**





**SECURITY  
SHOPS**

# ¿SUS CÁMARAS SOLO GRABAN O REALMENTE PREVIENEN?



Convierta su CCTV en un sistema **inteligente** con IA



## DETECCIÓN DE ARMAS EN TIEMPO REAL

La IA identifica armas de fuego visibles desde el primer momento en que aparecen.



## IDENTIFICA PERSONAS BAJO AMENAZA O EN RIESGO

La IA analiza gestos y reacciones humanas para detectar personas en riesgo y alertar automáticamente a la central.



## RECONOCE COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS A UNA AMENAZA

Manos levantadas, movimientos defensivos o reacciones de miedo activan una alerta automática.



## GENERA ALERTAS EN TIEMPO REAL HACIA SU CENTRAL DE MONITOREO

Notificaciones inmediatas para que su equipo actúe sin perder tiempo.



## INTEGRACIÓN CON CÁMARAS CCTV EXISTENTES

Aproveche su infraestructura actual. Sin reemplazos ni instalaciones complejas.



## DETECCIÓN SIMULTÁNEA DE ARMA + REACCIÓN HUMANA

La combinación perfecta entre tecnología y análisis para máxima precisión y menos falsas alarmas.

## ¿QUÉ PASA CUANDO DETECTA UNA AMENAZA?



Alerta automática en segundos



Notificación directa a su central de monitoreo



Activación inmediata de protocolos de seguridad



Respuesta rápida, mayor protección



SOLICITE UNA  
ASESORÍA ESPECIALIZADA



317 221 8128



DIAGNÓSTICO  
SIN COSTO

# SALUD MENTAL POLICIAL, PUNTA DE LANZA SOBRE LA CALIDAD Y EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO POLICIAL

Coronel (RP) Oleskyenio Flórez Rincón PhD  
Administrador Policial



La seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe enfrenta hoy uno de sus desafíos menos visibles y más peligrosos: el deterioro progresivo de la salud mental de los hombres y mujeres policías. Durante décadas, la región concentró sus esfuerzos en fortalecer capacidades operativas, modernizar equipamientos, combatir el crimen organizado y mejorar los sistemas tecnológicos de vigilancia e inteligencia; sin embargo, poco se discutió sobre el impacto psicológico y emocional que produce ejercer una de las profesiones más estresantes y complejas del mundo.

La profesión policial latinoamericana convive diariamente con homicidios, violencia urbana, crimen organizado, conflictividad social, presión política, jornadas extensas, incertidumbre institucional y exposición permanente al riesgo. A diferencia de otras profesiones, el funcionario policial debe tomar decisiones críticas en segundos, administrar emociones en escenarios de máxima tensión y mantener simultáneamente autoridad, empatía y control legítimo de la fuerza. Esta presión acumulativa está comenzando a generar una crisis silenciosa que afecta no solamente la vida de los uniformados, sino también la calidad, legitimidad y eficiencia del servicio público policial.

Las cifras comienzan a evidenciar la magnitud del problema en la región. De acuerdo con una investigación publicada por el diario *El País América en 2024*, Brasil registró más de mil suicidios de funcionarios policiales y de seguridad entre 2018 y 2023, convirtiendo el suicidio en una de las principales causas de muerte no natural dentro de las fuerzas de seguridad brasileñas.

El mismo informe advierte que factores como jornadas extenuantes, estructuras jerárquicas rígidas, presión emocional permanente y ausencia de acompañamiento psicológico efectivo se encuentran detrás del deterioro mental de miles de policías.

De manera complementaria, *The Guardian* reportó en septiembre de 2024 que solamente en 2023 Brasil registró 152 suicidios de funcionarios policiales y de seguridad pública, cifra que refleja un crecimiento sostenido del fenómeno y una verdadera crisis de salud mental en las instituciones policiales del país. El informe relaciona estos eventos con agotamiento emocional, burnout, estrés operativo y sobrecarga laboral.

La situación no es exclusiva de Brasil. En Uruguay, organizaciones sindicales policiales han advertido públicamente que la tasa de suicidio en policías prácticamente duplica la media nacional. El medio uruguayo *La Mañana* reportó que entre 2019 y 2023 se registraron aproximadamente 100 suicidios de funcionarios policiales, mientras que en 2025 ya se contabilizaban nuevos casos asociados a deterioro emocional y agotamiento psicológico.

A ello se suman distintos estudios latinoamericanos que comienzan a evidenciar altos niveles de ansiedad, depresión, trastornos del sueño, consumo problemático de alcohol y agotamiento emocional en policías de países como México, Colombia, Perú, Ecuador y Honduras. Investigaciones internacionales también han demostrado una relación directa entre burnout policial e ideación suicida, especialmente en funcionarios sometidos a presión operativa permanente y ausencia de redes de apoyo emocional.

El problema tiene efectos directos sobre la seguridad ciudadana. Un policía emocionalmente agotado pierde capacidad de autocontrol, disminuye su empatía hacia el ciudadano, desarrolla apatía institucional y aumenta el riesgo de respuestas reactivas o desproporcionadas frente a situaciones de conflicto. El deterioro psicológico acumulado también afecta la disciplina, incrementa conflictos intrafamiliares, favorece el ausentismo y disminuye la capacidad de análisis y reacción frente al delito. Detrás de numerosos episodios de mal servicio policial, violencia institucional o desmotivación operativa, existen factores psicosociales no atendidos.

Las investigaciones desarrolladas en Colombia ya advertían esta situación. En el estudio “Una apuesta en la salud mental anticipada para la Policía Nacional de Colombia”, Flórez Rincón, Bermúdez Flórez, Villota Benavides y Pérez Araque concluyen que la salud mental del personal uniformado es afectada por estrés operativo, condiciones laborales, ansiedad, adicciones, violencia intrafamiliar y ausencia de acompañamiento preventivo adecuado. La investigación señala que la psicopatología en policías está directamente relacionada con la propia actividad policial y con la falta de intervención temprana y anticipada en salud mental.

De igual manera, en la investigación “Afectación de los trastornos del sueño en la calidad de vida de los policías”, publicada en la Revista *Signos* en 2024, Cervantes Estrada, Flórez Rincón y Bermúdez Flórez encontraron altos niveles de insomnio, fatiga crónica, somnolencia y deterioro cognitivo asociados a jornadas extensas y alteraciones permanentes del sueño en policías colombianos. Los hallazgos muestran policías con dificultades para conciliar el sueño, sensación constante de agotamiento y ausencia de descanso reparador, situación especialmente crítica en una profesión que exige capacidad permanente de reacción, juicio racional y control emocional.

La Organización Mundial de la Salud ya había advertido en su Informe Mundial sobre Salud Mental 2022 que las estrategias preventivas y de promoción en salud mental deben actuar sobre los factores individuales, sociales y estructurales que generan deterioro psicológico, promoviendo resiliencia y entornos protectores. OMS - Informe mundial sobre salud mental 2022 En el caso de las policías latinoamericanas, esto implica comprender que la violencia, el estrés operacional y la presión social producen un impacto acumulativo sobre la mente del uniformado.

Frente a este panorama, la región necesita transformar el enfoque tradicional de atención psicológica policial. Históricamente, muchas instituciones actuaron únicamente de manera reactiva, interviniendo cuando ya aparecen conductas suicidas, episodios violentos, consumo de sustancias o enfermedades mentales avanzadas. Sin embargo, el desafío contemporáneo exige avanzar hacia modelos de salud mental anticipada.

La salud mental anticipada implica intervenir antes de que aparezca el daño psicológico severo. Significa identificar tempranamente factores de riesgo, monitorear agotamiento emocional, intervenir trastornos del sueño, fortalecer resiliencia, desarrollar entrenamiento mental y generar mecanismos permanentes de descarga emocional para el personal uniformado. No se trata únicamente de atención clínica; se trata de construir entornos institucionales protectores que reduzcan el desgaste emocional propio del servicio policial.

# P&P CONSULTING

LA CONFIABILIDAD EN MANOS DE EXPERTOS

P&P  
CONSULTING



Consulta de talante  
judicial



Visitas  
domiciliarias



Referenciaciones  
académica y laboral



Investigaciones  
administrativas



Apoyo Judicial

## Nuestra experiencia

Contamos con profesionales de  
más de **30 años** en el mercado.

Líderes en investigación  
empresariales.

Personal experto en  
inteligencia y contra  
inteligencia.

[admipypconsulting@gmail.com](mailto:admipypconsulting@gmail.com)

[@pypconsulting\\_](#)

+57 320 3746219



Las investigaciones desarrolladas en Colombia ya advertían que la anticipación constituye el eje central de la prevención institucional. Este modelo propone fortalecer la resiliencia policial, dignificar ambientes laborales, desarrollar entrenamiento mental, mejorar el liderazgo humano, intervenir el estrés operativo y garantizar acompañamiento psicológico permanente sin estigmatización.

Esto incluye dignificar instalaciones policiales, mejorar condiciones de bienestar, reducir jornadas excesivas, fortalecer liderazgos humanos, prevenir el acoso institucional y eliminar el estigma que aún existe alrededor de la atención psicológica en muchas policías de la región. Un funcionario que teme ser señalado por pedir ayuda psicológica termina acumulando silenciosamente factores de riesgo que posteriormente impactan su vida personal, familiar y profesional.

La discusión sobre salud mental policial no debe entenderse como un asunto de debilidad individual. Por el contrario, constituye hoy una variable estratégica para la calidad y eficiencia del servicio público policial. Un policía emocionalmente estable presta un mejor servicio, interactúa mejor con la ciudadanía, toma decisiones más racionales bajo presión y disminuye la posibilidad de respuestas violentas o arbitrarias. En consecuencia, invertir en salud mental policial no es únicamente proteger al uniformado; es fortalecer la legitimidad institucional y mejorar la seguridad ciudadana.

América Latina y el Caribe atraviesan actualmente escenarios de multicriminalidad, violencia urbana y conflictividad social cada vez más complejos. Pretender enfrentar estos desafíos con policías emocionalmente agotados constituye un error estratégico. La transformación policial del siglo XXI no puede limitarse únicamente a tecnología, inteligencia artificial o modernización operativa. También debe incluir la protección emocional y psicológica de quienes diariamente sostienen la seguridad pública de la región.

La salud mental policial debe convertirse entonces en una prioridad institucional y gubernamental. Anticiparse al daño psicológico, prevenir el suicidio, reducir el abandono laboral y fortalecer la resiliencia policial son hoy condiciones fundamentales para garantizar servicios policiales más humanos, eficientes, legítimos y cercanos a la ciudadanía.





**PRIMER  
CONTINGENTE**





**2026**

**INCORPÓRATE COMO**

**AUXILIAR**

**DE POLICÍA**

[www.policia.gov.co](http://www.policia.gov.co)

 [Incorporación Policía Colombia](#)    [@Incorporacionponal](#)  [@IncorporacionPC](#)

