

**Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de  
las empresas de vigilancia de Bogotá D.C.**



**JORGE ARTURO PRIETOSILVA**  
**Código 2600946**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**  
**Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad**  
**Especialización Administración de la Seguridad**  
**Bogotá, DC. 2015**

**Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de  
las empresas de vigilancia de Bogotá D.C.**



**JORGE ARTURO PRIETOSILVA**

**Trabajo de grado para optar al título como Especialista en  
Administración de Seguridad**

**Director:**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad  
Especialización Administración de la Seguridad  
Bogotá, DC. 2015**

# **Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C.**

**Jorge Arturo Prieto Silva**

## **Resumen**

Desde hace varios años, el tema de la seguridad viene siendo estudiado en diferentes ámbitos, convirtiéndose en una herramienta administrativa de enorme relevancia para la evaluación del desempeño individual en el puesto de trabajo, específicamente en las empresas de vigilancia de la ciudad de Bogotá, para las cuales son motivo de preocupación, dado que su competitividad y liderazgo depende en gran medida del comportamiento individual y del compromiso en el cumplimiento de las funciones y el objetivo social.

De ahí que, se inicia el estudio con una breve reseña de la Seguridad en Colombia para luego abordarlo en el ámbito de la Vigilancia Privada, analizando su mercado, su competencia y algunos datos estadísticos de gran interés para su evaluación. Se profundiza así mismo, desde un ámbito de reflexión y análisis del sector y la salud ocupacional, soportándolo en el conocimiento sobre Administración de la Seguridad. Además se evalúa desde una perspectiva vivencial en el puesto de trabajo, donde el entorno laboral exige aceptables condiciones de trabajo, elementos de dotación y protección integral, un excelente clima de motivación y respeto, por lo que se requiere de gran compromiso y responsabilidad laboral.

Se profundiza además, en el manejo que las Empresas de Vigilancia le dan a la seguridad laboral, mediante el análisis de cuatro características que en concepto del autor son la razón de ser de la seguridad laboral como son, el comportamiento individual, la capacidad intelectual, la calidad y seguridad en el puesto de trabajo; características que integradas y correlacionadas permiten cumplir con las medidas de prevención puestas en marcha, con el fin de reducir los riesgos y la salud y bienestar del trabajador, como soporte fundamental para mejorar la productividad y competitividad a partir de un eficiente desempeño laboral.

*Palabras Clave:* Seguridad laboral, desempeño laboral, productividad, competitividad, control de riesgos, comportamiento individual.

## Abstract

For several years, the issue of security is being studied in various fields, becoming an administrative tool of enormous relevance for the assessment of individual performance in the workplace, specifically in monitoring companies Bogota to which they are of concern because its competitiveness and leadership relies heavily on individual behavior and commitment in carrying out the functions and social objective.

Hence, the study begins with a brief overview of security in Colombia and then address it in the field of private security, analyzing your market, your competition and some very interesting statistical data for evaluation. It is likewise explores, from a field of reflection and analysis of the sector and occupational health, supporting it in knowledge Safety Administration. Additionally it is evaluated from an experiential perspective on the workplace, where the working environment requires acceptable working conditions, elements of strength and full protection, an excellent climate of motivation and respect, so it requires great commitment and professional responsibility.

It deepens in addition, the management that the supervisory companies give the job security, through the analysis of four characteristics in concept of the author are the *raison d'être* of job security as they are, the individual behavior, intellectual capacity, quality and safety in the workplace; characteristics that integrated and correlated enable you to comply with the preventive measures implemented, in order to reduce the risks and the health and well being of the worker, as core support to improve the productivity and competitiveness from an efficient job performance.

*Keywords:* Work safety, job performance, productivity, competitiveness, risk control individual behavior.

## Introducción

Las empresas de vigilancia y seguridad privada han venido creciendo de manera sobresaliente, en la medida en que los servicios que prestan tienen cada vez más demanda, especialmente por la necesidad que se tiene de estar en aceptables condiciones de protección ante los crecientes índices de inseguridad que atraviesa el país, además de contar con empresas especializadas que brindan servicios de atención personalizada, transporte de valores y documentos, y en general apoyan las actividades del comercio, la sociedad y la comunidad.

Este proceso de expansión está ligado al reconocimiento empresarial de estas organizaciones, como resultado del desarrollo de nuevas actividades mercantiles que requieren de apoyo permanente durante toda su operación, exigiendo con esto cambios al interior de las organizaciones y la especialización del personal de vigilancia que se constituye en el capital humano para lograr el éxito de toda la gestión de seguridad, factor clave que fortalece el desempeño laboral.

Estos cambios en el sector de vigilancia y seguridad privada, se reflejan en la salud y el bienestar de todos los trabajadores del sistema, cuyo impacto radica principalmente en el aumento o disminución de la productividad y por ende en el buen desempeño laboral. Esta realidad, en el caso específico de Bogotá, a pesar de las dificultades el sector durante los últimos años se ha venido especializando con la prestación de más y mejores servicios de apoyo y logística empresarial con

mayor dinamismo y seriedad, razón por la cual se han endurecido los requisitos de selección y contratación de personal, que implica conocimiento y experiencia en el puesto de trabajo, cuidados y medidas de prevención de accidentes laborales y formas de contrarrestarlos.

Sin embargo, a pesar de esta nueva etapa de profesionalización, siguen existiendo serias deficiencias en el proceso de vinculación laboral y nivel de compromiso del nuevo personal, toda vez que en los puestos de trabajo y durante el desempeño laboral no se están cumpliendo con las normas de seguridad y no se cuenta con las herramientas, equipos y recursos necesarios para aplicarlas, sumado a la pérdida de autoestima, escasa motivación y conflicto de intereses dentro del grupo de trabajo, lo que se ve representado en una disminución en el desempeño laboral y por consiguiente de la productividad.

La Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. (2006), se refiere a este tema de la siguiente manera:

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres” (O.I.T., 2006).

Estos hechos reseñados, se constituyen en el argumento del tema tratado en este ensayo, ya que muestran una realidad inocultable que se traduce en un deficiente desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de vigilancia, siendo afectado principalmente por las difíciles condiciones laborales y de salud, cuyas consecuencias repercuten directamente en el bienestar y desarrollo de las personas y sus familias. Razones que exigen el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la revisión detallada del programa de salud ocupacional, soportado con la capacitación y concientización de todo el personal para minimizar los factores de riesgo, en la búsqueda de optimizar el desempeño laboral y mejorar el bienestar social.

En esta misma perspectiva, actualmente algunas empresas de vigilancia que operan en la ciudad de Bogotá, vienen presentando cifras alarmantes en los accidentes laborales provocados por fallas y deficiencias en la dotación de herramientas, equipos y elementos de seguridad personal, que han incidido en el pobre desempeño laboral de su personal, situación que se ve reflejada en los bajos índices de eficiencia en la prestación del servicio, disminución de los niveles de motivación y autoestima, falta de responsabilidad y compromiso en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, como resultado de las deficientes condiciones de trabajo, de higiene y salubridad en su lugar de trabajo.

Esta situación se vuelve más compleja y difícil en la medida en que, los sistemas de contratación de las empresas de vigilancia en la mayoría de los casos se realiza con terceros, quienes asumen la autoridad y competencia laboral frente

al personal contratado, dejando un mensaje de confusión y generando caos en el manejo y control de la seguridad laboral, factores que obstaculizan el buen desempeño y el cumplimiento de las políticas y normas de seguridad que imponen de forma separada las empresas contratantes y los contratistas de estos servicios.

Es por esto que el tema de estudio debe ser tratado desde una perspectiva de evaluación de las actuales condiciones laborales, mostrando los argumentos necesarios que permitan despejar las dudas respecto al desempeño laboral de los funcionarios de las empresas de vigilancia, quienes se ven limitados en su accionar por los frecuentes enfrentamientos entre las empresas contratantes y terceros, cuyos resultados finalmente se reflejan en la falta de compromiso y motivación para cumplir con sus actividades laborales.

De ahí la importancia de reconocer con este ensayo, el nivel de impacto y la incidencia que puede tener en el desempeño laboral, unas equivocadas políticas de seguridad, las cuales finalmente pueden convertir el servicio de vigilancia y seguridad privada en un círculo vicioso alimentado por las continuas deficiencias en la infraestructura, falta de dotación y elementos de protección, además de las limitadas condiciones laborales y del entorno en los puestos de trabajo, que dificultan el logro de los objetivos y metas propuestas.

Finalmente, se debe realizar un análisis crítico por parte del autor con el que se pretende básicamente abrir un camino a la reflexión y al sentido común, para fortalecer la motivación, optimizar las condiciones laborales y del entorno de



los trabajadores de vigilancia, en procura de mejorar su calidad de vida y bienestar social, elementos claves para un eficiente desempeño laboral.

### **Justificación**

La especialización del capital humano de las empresas de vigilancia y seguridad privada, ha generado cambios en los puestos de trabajo y del personal, los cuales se reflejan en la salud y el bienestar de todos los trabajadores del sistema, cuyo impacto se ve reflejado primordialmente en el aumento o disminución de la productividad y por ende en el buen desempeño laboral. En el caso de Bogotá, este sector en los últimos años ha modernizado sus servicios lo que le ha exigido también que la selección y contratación de su personal cumpla con altos estándares de calidad, partiendo del conocimiento de normas de seguridad, políticas de prevención y la aplicación del autocuidado, como estrategias de seguridad laboral.

### **Importancia**

Estos renovados procesos de desarrollo y crecimiento le han permitido a las empresas de vigilancia y seguridad privada, mejorar su portafolio de servicios e incursionar en otros segmentos, por lo cual la capacitación en seguridad y apoyo logístico se han convertido en los principales factores para alcanzar el éxito, a partir del mejoramiento de la seguridad en el puesto de trabajo que le ha permitido a su capital humano optimizar su desempeño laboral.

## **Objetivos**

Determinar los alcances que tiene la seguridad en el desempeño laboral del personal de las empresas de vigilancia en la ciudad de Bogotá.

- Identificar las principales características de la seguridad laboral que facilitan el cumplimiento de las normas de seguridad y medidas de prevención.
- Analizar de qué manera el desempeño laboral se ve afectado por falta de herramientas y elementos de trabajo

### **1. La seguridad laboral en Colombia**

La seguridad laboral se refiere a las medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas que buscan prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y promover el autocontrol como medida preventiva en procura de que las condiciones laborales y el lugar de trabajo no presente peligro ni afecte la salud física y psicológica de la persona.

En Colombia, durante los últimos años, ha crecido la preocupación sobre el comportamiento y conducta de los individuos respecto de generar compromiso y responsabilidad en el cumplimiento y observancia de las normas de seguridad implementadas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que en algún momento se pudieron evitar pero que por falta de mecanismos de prevención y actitud responsable de los funcionarios, desencadenan en procesos

deficientes que perjudican en gran forma los índices de productividad y el desempeño laboral.

En sentido práctico, el especialista Carlos Gamella (1990), lo especifica diciendo que: *“Existen estudios, en función del país sobre el que se efectúe el análisis, que apuntan a las conductas individuales como responsables de más del 60% de los casos de accidente.”* Probablemente en este porcentaje se pueden camuflar de forma intencionada casos en los que también influían los dos primeros factores, pero no deja de ser algo sobre lo que vale la pena detenerse.

La seguridad en el trabajo tiene relación directa y debe estar integrada a los procesos productivos y operativos de toda organización, en la medida en que la puesta en marcha de medidas de prevención requieren del compromiso por parte del personal y del desarrollo de un programa de autocontrol de las actividades diarias, lo que implica crear conciencia sobre la necesidad e importancia de mantener el sitio de trabajo organizado y en perfectas condiciones de operatividad, completamente aseado y libre de elementos que presenten riesgos para la integridad física y social.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo se refiere a los factores de riesgo que afectan el desempeño en el puesto de trabajo como la interacción entre los contenidos, la organización, la dirección del trabajo, las condiciones laborales y el entorno organizacional, por un lado; y las competencias y necesidades de los trabajadores, por el otro. Esta interacción puede constituir un

riesgo para la salud de los trabajadores a través de sus experiencias y percepciones (O.I.T, 1986).

El seguimiento y control de los factores de riesgo en el puesto de trabajo, son elementos básicos de la seguridad laboral, tanto que ocupan un lugar preponderante en toda organización y por lo tanto se requiere que estos estén integrados a los procesos administrativos, deben ser revisados periódicamente con el fin de detectar su correcto funcionamiento. Las estrategias de seguridad están soportadas en la reducción y control de estos factores y forman parte integral de las políticas de seguridad laboral y de salud ocupacional.

Es así como, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Colombia fundamenta la seguridad laboral, teniendo en cuenta que es una de las herramientas de gestión empresarial más efectiva para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. A partir de la cual se obtienen grandes beneficios como prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución de costos generados por accidentes. Además de estar íntimamente ligada a la productividad, el desempeño y mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas de puestos de trabajo.

En el plano jurídico, teniendo en cuenta que las empresas de vigilancia están en la obligación de cumplir con la normatividad legal, con el fin de que su personal esté debidamente protegido y goce de buena salud y bienestar. El decreto 356 de 1994 (Estatuto de vigilancia y seguridad privada) y la Ley 1562 del

11 de julio de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, es muy clara al señalar:

Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: a) En forma obligatoria: 1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. 2. Las Cooperativas y Pre-cooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (copaso).

Al revisar el contenido de la ley, es pertinente resaltar que todos los trabajadores dependientes o independientes que son contratados por las empresas de vigilancia y seguridad privada, tienen derecho a estar afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales como también estar protegidos a través de programas de salud ocupacional para prevenir accidentes laborales, que en el caso de las empresas de Bogotá el tema laboral y de seguridad tiene mucho camino por recorrer.

Los siguientes datos estadísticos fueron tomados del informe anual de los indicadores del Sistema General de Riesgos Generales de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, los cuales muestran el número de muertes, accidentes y enfermedades laborales sucedidas hasta junio de 2013, organizadas por sector económico. Antes de tomar estos datos es importante comprender que las empresas de vigilancia y seguridad privada están clasificadas dentro del sector económico inmobiliario, que además incluye actividades de las empresas de suministro de personal temporal, empresas de arquitectura e ingeniería.

<b>NÚMERO DE MUERTES, ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD LABORAL, A JUNIO 2013</b>							
El 74% concentrado en los primeros 5 sectores							
#	SECTOR ECONÓMICO	Número de muertes		Accidentes Laborales		Enfermedades Laborales	
		reportadas	Calificadas	reportadas	Calificadas	reportadas	Calificadas
1	Inmobiliario	111	77	77.199	64.595	2.476	821
2	Industria Manufacturera	49	68	50.414	43.981	3.464	1.522
3	Construcción	87	70	48.469	37.040	822	113
4	Comercio	36	58	29.337	24.759	1.280	380
5	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	21	16	24.029	18.479	956	510
6	Servicios sociales y de salud	4	3	17.335	14.938	864	387
7	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	57	41	16.785	14.087	758	175
8	Servicios comunitarios, sociales y personales	23	10	11.590	8.724	694	153
9	Minas y canteras	42	41	8.919	7.353	297	188
10	Hoteles y restaurantes	1	3	7.708	6.881	610	126
11	Administración Pública y Defensa	11	8	6.529	5.271	1.057	694
12	Educación	1	0	5.489	4.663	343	124
13	Financiero	3	0	2.808	2.197	304	150
14	Eléctrico, gas y agua	3	0	2.094	1.278	115	22
15	Servicio Doméstico	4	0	614	389	25	19
16	Pesca	0	0	144	122	13	1
17	Organos Extraterritoriales	0	0	44	34	12	0
	<b>Totales</b>	<b>453</b>	<b>395</b>	<b>309.507</b>	<b>254.791</b>	<b>14.090</b>	<b>5.385</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo, Informe de indicadores de riesgos laborales, 2013.

La estadística muestra que el sector inmobiliario reportó entre enero 01 y junio de 2013, un total de 77 muertes, 64.595 accidentes laborales y 821 que

corresponden a enfermedades laborales. Destacando que este sector económico ocupa el primer lugar en accidentalidad y riesgos laborales.

Así mismo, la participación de la rama de vigilancia y seguridad privada, arrojó un total de 8 muertes, 5.531 accidentes laborales y 28 enfermedades laborales, cifras que denotan el alto riesgo laboral a que están enfrentados los trabajadores de vigilancia y que pueden afectar seriamente su salud y bienestar laboral. El servicio de vigilancia ocupa el tercer puesto dentro del sector económico inmobiliario, tal como se muestra en el siguiente cuadro elaborado por el Ministerio de Trabajo.

<b>NÚMERO DE MUERTES, ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD LABORAL, A JUNIO 2013</b>							
<b>SECTOR INMOBILIARIO</b>							
El 92% se encuentra agrupado en las siguientes 8 actividades:							
#	ACTIVIDAD ECONÓMICA	Número de muertes		Accidentes Laborales		Enfermedades Laborales	
		reportadas	Calificadas	reportadas	Calificadas	reportadas	Calificadas
1	SUMINISTRO DE PERSONAL INCLUYE SOLAMENTE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Y LOS CONDUCTORES DE AUTOS PARTICULARES	34	32	36.278	31.556	913	265
2	OFICINAS DE NEGOCIOS VARIOS TALES COMO COBRANZAS DE CUENTAS, ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN Y PROMOCIÓN	7	6	8.334	6.871	481	172
3	INVESTIGACIÓN Y SEGURIDAD INCLUYE SOLAMENTE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA	31	8	6.041	5.531	74	28
4	ARQUITECTURA E INGENIERÍA Y ACTIVIDADES CONEXAS DE ASESORAMIENTO, EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE OBRA DE CONSTRUCCIÓN, DIRECCIÓN DE OBRAS DE CONSTRUCCIÓN, ARQUITECTURA, INGENIERÍA Y AGRÍME	16	19	6.140	4.957	130	24
5	OBTENCIÓN Y SUMINISTRO DE PERSONAL INCLUYE AGENCIAS DE EMPLEO	2	4	4.981	3.829	165	50
6	LIMPIEZA DE EDIFICIOS INCLUYE LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA CON EXCEPCIÓN DE LIMPIEZA EXTERIOR DE FACHADA DE EDIFICIOS.	0	0	4.502	3.651	191	96
7	ASESORAMIENTO EMPRESARIAL Y EN MATERIA DE GESTIÓN INCLUYE LAS ZONAS FRANCAS DEDICADAS A PROMOCIÓN, CREACIÓN, DESARROLLO Y ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN DE BIENES Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DESTINADA	7	2	2.939	2.019	129	56
8	DACTILOSCOPISTAS EN LOS CARGOS DE DETECTIVE A GENTE, PROFESIONALES ESPECIALIZADOS, PERSONAL DE DETECTIVES EN DISTINTOS GRADOS	1	0	898	714	49	21

Fuente: Ministerio de Trabajo, Informe de indicadores de riesgos laborales, 2013.

De igual manera, se debe hacer alusión al Decreto 0738 de 2013, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones. Se refiere principalmente a las pruebas psicofísicas que se deben

realizar al personal de vigilancia que maneja armas en todas las empresas que operan en Bogotá y el país.

Se destaca también la ley 1616 de 2013, que garantiza el derecho a la salud del personal de vigilancia y seguridad privada, el cual está incorporado en el programa de riesgo psicosocial. Por esta razón, las empresas deben estar alerta sobre el personal que presente signos o síntomas de anomalías mentales, que pueden dificultar y traducirse en comportamiento violentos que pueden desencadenar en daños irreparables y por consiguiente un pésimo desempeño laboral.

### **1.1 La vigilancia privada: Su mercado, competencia y estadística-**

En Colombia, como en muchos otros países, el negocio de vigilancia y seguridad privada se desarrolla para un mercado inestable que se desarrolla dentro de un ambiente tenso y lleno de incertidumbre. En los últimos 20 años, las necesidades de seguridad se han incrementado en Colombia como consecuencia de factores desestabilizadores de orden público, de fenómenos como el terrorismo, la subversión, el narcotráfico, el paramilitarismo, la delincuencia común y la delincuencia organizada (Kairuz, 2004). La población en general ha tenido que resguardarse en el uso de renovados sistemas de seguridad, primordialmente porque el Estado y las autoridades responsables de brindar protección y seguridad son insuficientes para atender la creciente ola de violencia y la integridad física de las personas de bien.



Ante esta inestable situación que vive el país, el mercado de vigilancia privada sigue en crecimiento en las principales ciudades, lo que se traduce también en un persistente mercado más competitivo y con mucha oferta, pero enfrentados en desiguales condiciones. Mientras unas compañías de vigilancia cuentan con tecnologías de avanzada y sistemas de comunicación y monitoreo las 24 horas del día, otras escasamente pueden atender a los usuarios del servicio con mínimos recursos económicos que se reflejan en la deficiente actuación oportuna y efectiva ante eventos que requiere una solución adecuado y en el menor tiempo posible.

#### **1.1.1 *Análisis económico del sector de Vigilancia y Seguridad Privada***

Las empresas de vigilancia que prestan servicios en Colombia tienen la obligación de reportar información financiera actualizada a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, cifras que a comienzos del año 2013 muestran que existe un total de 838 empresas dedicadas a alguna rama de vigilancia y seguridad privada, de las cuales el 81,1% corresponde a cooperativas, empresas de vigilancia armadas y empresas de vigilancia sin armas.

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

Así mismo, para finales del año 2012 la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tiene establecido que existen 552 empresas de vigilancia armadas, 75 empresas de vigilancia sin armas y 53 cooperativas.

En el aspecto económico en Colombia, las cifras muestran que el sector de vigilancia y seguridad privada ha incrementado los ingresos totales por venta de servicios considerablemente en los últimos años, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Años	Vr. ventas totales (billones)	Incremento anual (%)	Participación en PIB (%)
2009	4.401.099		4,4
2010	4.646.252	6	4,6
2011	4.899.963	5	4,9
2012	5.953.142	21	5,9
2013	7.024.708	18	7,0
2014	8.640.390	27	8,6

Fuentes: Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2009-2012). Valores estimados por el autor incremento gradual (2013-2014)

En este mismo cuadro se puede apreciar la participación del sector de vigilancia en el PIB. Teniendo en cuenta que el valor total del PIB para Colombia fue de 641,6 billones, en tanto que el del sector de vigilancia y seguridad privada correspondió a 5,9 billones, con una participación del sector de 0,91% del PIB nacional.

Otras cifras relevantes relacionadas con la seguridad laboral, emitidas por el Ministerio de Trabajo (2012) y la Superintendencia de Vigilancia, destacan los siguientes datos estadísticos sobre la situación del sector:

- Para el año 2012 en Colombia existían alrededor de 200 mil empleados.

- Cada año se presentan ante la Superintendencia de Vigilancia 1.000 denuncias relacionadas con temas de asuntos laborales.
- En la actualidad los trabajadores del sector de la vigilancia y la seguridad privada representan el 1% del empleo formal.
- La queja más frecuente está relacionada con la violación de los derechos laborales de los empleados.
- 3.000 denuncias relacionadas con el incumplimiento de las obligaciones laborales del sector de la vigilancia y la seguridad privada, se han interpuesto ante la superintendencia en los últimos 3 años.
- De acuerdo con los datos de la entidad que inspecciona, vigila y controla a los servicios de vigilancia y seguridad privada, entre 2009 y 2012, las principales quejas en contra de los servicios vigilados fueron:
  - No cancelar liquidaciones laborales.
  - Ausencia de cotización al sistema general de seguridad social en salud y pensiones o cotizaciones por debajo del ingreso base de cotización (IBC).
  - No cancelación de horas extras.
- Hasta el año 2012 se encontraban activos 253 procesos administrativos sancionatorios por conductas relacionadas con asuntos laborales, en contra de los servicios vigilados.
- En el mismo periodo se han sancionado 33 empresas por faltas relacionadas con incumplimiento de obligaciones obrero patronales.

- El Ministerio del Trabajo ha informado a la SuperVigilancia que, de los casos remitidos a esa entidad hasta el 2012, se han abierto 106 procesos

Como se evidencia, la situación del sector de la Vigilancia y Seguridad Privada no es la mejor, ha sido duramente golpeado por la falta de compromiso y responsabilidad de las mismas empresas y por la escasa participación del personal en programas de capacitación y entrenamiento profesional que le permitan mejorar sus niveles de productividad y fortalecer de esta forma su sentido de pertenencia, que en muchos casos, ha sido archivado y fácilmente olvidado.

Es en este mismo marco de ideas, las cifras estadísticas soportan aún más la problemática en materia de Seguridad Laboral que vive el sector, donde es claro comprender el por qué su organización y consolidación tienen todavía un camino largo por recorrer, en la búsqueda de convertirse en un sector altamente competitivo, que pueda garantizar una seguridad integral a las personas, sus bienes y a la sociedad, como resultado de mejores condiciones laborales, disponibilidad de recursos físicos y humanos, óptimo ambiente de trabajo y gestión de calidad para el mejoramiento de todos sus procesos.

### **1.1.2 *Importancia de la seguridad laboral en las empresas de vigilancia***

Antes se pensaba que bastaba con asegurar la calidad de un producto o servicio. Sin embargo, hoy se reconoce que también es indispensable asegurar la calidad de todos los procesos relacionados con la gestión empresarial. Por su

parte, cada vez con más fuerza, las empresas de servicios han incorporado a sus políticas gerenciales la implantación de sistemas de gestión de la calidad puesto que, como todas las organizaciones, enfrentan una fuerte competencia.

Las empresas de vigilancia no son ajenas a esta situación, aunque mantienen unas características muy especiales por el entorno en que actúan, y muy sensibles frente a los temas de calidad. La situación especial de conflicto que enfrenta el país ha ocasionado que, por una parte, haya aumentado el número de empresas de vigilancia privada y por consiguiente la competencia entre las mismas ([www.supervigilancia.gov.co](http://www.supervigilancia.gov.co)). Por otra parte, se ha convertido en un sector altamente sensible por las responsabilidades en materia de seguridad que deben afrontar con sus clientes. Ello, a su vez, implica la necesidad de afinar los procesos con los cuales operan este tipo de empresas, en especial aquellos relacionados con el recurso humano, la gestión del riesgo, la tecnología utilizada, entre otros (Kairuz Correa, 2004).

Es en este contexto que la seguridad laboral en las empresas de vigilancia toma más importancia, toda vez que la seguridad depende directamente de las personas que tienen más riesgo de sufrir accidentes que pueden afectar su salud física y emocional, por lo que los trabajadores tienen un alto porcentaje de obtener ganancia con la implantación de medidas eficaces de seguridad que les puedan asegurar una calidad de vida mejor y en condiciones más aceptables. Ahí es donde nace la preocupación de estas empresas por mejorar los procesos

inherentes al cuidado y protección de su personal en el puesto de trabajo y durante su jornada laboral.

Este renovado direccionamiento en las políticas y normas de seguridad está condicionado al compromiso y responsabilidad que se tenga frente a las medidas preventivas adoptadas, con el fin de conservar durante el desempeño laboral un excelente estado anímico y funcional, como resultado de contar con los elementos de dotación y herramientas necesarias para el cumplimiento de su deber en condiciones óptimas en un entorno laboral ajustado a las necesidades de seguridad que exigen los clientes y usuarios del servicio, es decir que, el trabajador de vigilancia estará más motivado y dispuesto en la medida en que se mejore su seguridad laboral y se le respeten sus derechos.

A este respecto, en la cartilla de ARL SURA de Riesgos Profesionales titulada «Cómo gerenciar el comportamiento humano para disminuir la siniestralidad en las empresas» en su contenido se destaca:

Para lograr tal seguridad, la persona sabe que tiene que alcanzar un buen desempeño, que debe ser eficiente, y para lograr esa eficiencia debe hacer sus tareas laborales correctamente, «dominar el arte de hacer bien las cosas ». Pero la visión va más allá y propone que la seguridad es «generar ideas que contribuyan al bienestar de todos», aquí existe la conciencia de que mi seguridad implica la seguridad de los demás, que mi seguridad es mayor cuanto más contribuyo con la seguridad de los otros; de nuevo esta seguridad no es sólo física. Es la seguridad que alcanzo cuando tengo un trabajo estable que me permite planificar mi vida a largo plazo. Mantener ese trabajo no depende de mí solamente; depende de todos. Si todos somos más productivos, todos estaremos más seguros (Keith, 2003).

El contenido expresado en la cartilla, destaca la importancia de que las empresas de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Bogotá, construyan una verdadera gestión de seguridad laboral a partir del reconocimiento de la labor que cumplen sus trabajadores, para que estos se comprometan a cumplir sus labores con eficiencia y sean conscientes de que su seguridad está ligada íntimamente a la seguridad de los demás, aspectos que debidamente integrados fortalecen el ambiente laboral y los estándares de calidad para el buen desempeño en el puesto de trabajo y el aumento de la productividad.

### **1.1.3 Entorno Laboral y Comportamiento de los Vigilantes de Seguridad**

Es evidente en el plano laboral y personal, durante los últimos tiempos, que el comportamiento humano haya recobrado importancia a partir de la generación y obtención de más y mejores resultados, especialmente cuando se relaciona e interactúa en grupos de trabajo. Desde esta misma perspectiva, cada ser humano puede lograr lo que se propone para mejorar su calidad de vida a partir del reconocimiento de sus habilidades, destrezas, motivaciones, creatividad, innovación, liderazgo, conductas individuales y liderazgo entre otras características, que interrelacionadas están encaminadas a satisfacer las necesidades propias, el logro de los objetivos individuales, la eficiencia en la comunicación e interrelaciones con los demás.

Los alcances de este comportamiento los describe detalladamente la profesional en prevención de Suratep, Claudia María Bustamante:

“...los individuos actúan según sus características personales y reaccionan al trabajo según lo aprendido; es importante reforzar aspectos relacionados con el comportamiento y la modificación de éste para lograr un aumento en la competitividad y productividad laboral; el resultado será la disminución de los índices de riesgo.”(Bustamante, 2003).

Es cierto que, cada persona realiza y ejecuta acciones de acuerdo con sus propias capacidades y su comportamiento individual, que en el caso del personal de vigilancia y seguridad privada, lleva a cabo sus tareas según la percepción y conocimiento que tiene de las cosas, demostrando lo que ha aprendido, dejando entrever características relacionadas con su análisis y evaluación de diferentes situaciones que ha enfrentado y vivido dentro de la organización y en la relación permanente con las demás personas.



Fuente: Elaborado por el autor, 2015.

La implementación de metodologías que sensibilicen, promuevan la ejecución, el liderazgo y la seguridad individual con repercusión social; de esta



manera van a influir en el alcance de los objetivos y metas establecidos a nivel gerencial; para ello se hace necesario caracterizar la problemática e identificar claramente cuáles son los comportamientos críticos que deben ser observados para poder iniciar el reforzamiento en las diferentes áreas; esto debe ser apoyado por la gerencia de la empresa y soportado por un grupo de líderes que han recibido una formación previa de cómo estandarizar procesos, diseñar y aplicar las tarjetas de observación del comportamiento, retroalimentación y refuerzos positivos a aquellos comportamientos críticos; debemos definir indicadores que nos permitan evaluar la evolución y el incremento en las personas observadas de comportamientos seguros. (Mapfre Seguridad, 2003)

Pero la realidad muestra que, no solo basta que exista un buen comportamiento y conducta por parte del trabajador, que éste renueve de forma permanente su conocimiento y ponga en práctica su aprendizaje y relaciones interpersonales dentro de la organización; es evidente que debe existir un buen clima organizacional en la empresa de vigilancia y de manera especial, en la empresa donde prestará el servicio ya que requiere que la empresa le suministre una buena seguridad laboral en el puesto de trabajo, que le permita mantener un alto grado de motivación por lo que hace y un interés permanente por mejorar su desempeño laboral en condiciones óptimas.

El conocimiento y experiencia en el campo laboral, permite corroborar que en el caso de las empresas, estas no pueden exigir más de lo que dan, es decir, que el trabajador de vigilancia para comprometerlo y exigirle que cumpla con unos

objetivos y metas mínimas se le debe suministrar todos los elementos necesarios y dotación que se requiere en el puesto de trabajo para que pueda cumplir con sus funciones y asumir responsabilidades, por lo que debe tener pleno conocimiento y entrenamiento sobre las políticas y normas de seguridad.

## **1.2 Los riesgos laborales en la Seguridad Privada**

Los factores de riesgo que más inciden en un mayor índice de accidentes laborales en las empresas de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Bogotá, están íntimamente relacionados con la jornada laboral, el desplazamiento al lugar donde se presta el servicio y las condiciones ambientales y sociales entre otros. En esta misma perspectiva, es importante tener en cuenta que los riesgos son más visibles en las relaciones sociales, intercambio laboral y atención de personas ajenas a la empresa, lo que genera conflictos muchas veces difíciles de manejar, deterioro de la convivencia con los clientes y usuarios, lo que puede desencadenar en agresiones verbales y físicas, irrespeto e intolerancia.

Respecto a los primeros factores como la prolongación y extensión de la jornada laboral es un factor de riesgo determinante para el buen comportamiento y desempeño laboral, teniendo en cuenta que el personal de vigilancia muchas veces se le dobla la jornada de trabajo para obtener un mayor ingreso, pero que acorta el descanso. Esto quiere decir que, estas largas jornadas de trabajo se convierten en un obstáculo para cumplir a cabalidad y con buena disposición sus

actividades, también limitan el tiempo para atender y compartir con su familia, disminuye el tiempo libre y dificulta la participación social.

Así mismo, es evidente que la jornada laboral de los vigilantes está caracterizada con un trabajo por turnos con cambios periódicos entre el día y la noche y fines de semana, situación que afecta directa y negativamente el rendimiento laboral y la calidad de vida del trabajador, aumentando el nivel de tensión e incrementando los niveles de fatiga que se traduce en un aumento del sueño al no contar con el descanso suficiente, lo que provoca además trastornos digestivos, nerviosos, cansancio mental y físico, etc.

Respalda estas observaciones, el conocimiento y experiencia que sobre el tema de la Seguridad y la Salud ocupacional tiene Vicente Llopis Micó (2015). Perito Judicial en Investigación de accidentes laborales, quien al respecto hace las siguientes precisiones de gran valor para el tema desarrollado:

- Respecto a la ubicación del servicio, la prestación de los diferentes servicios se realiza a través de contratos, lo que supone trabajar en la empresa cliente y no en la propia empresa. Las condiciones de trabajo de la empresa contratante afectan al vigilante, pero éstos no tienen capacidad de mejorarlas.
- Además, el trabajo es muy monótono y rutinario, con tareas repetitivas y poco estimulantes. La mayoría de los vigilantes suelen trabajar solos.
- El aislamiento, la soledad y la incomunicación son rasgos característicos del servicio. Provocando irritabilidad, ansiedad, depresión, estrés, etc.

- Otro de los problemas que plantea esta ocupación es que prácticamente no existe la promoción profesional, lo que desmotiva enormemente al trabajador en el desempeño de su trabajo y le incita a abandonar su puesto de trabajo en cuanto encuentra otro empleo alternativo.
- Existen situaciones de peligro que se viven en muchos puestos de trabajo, expuestos a atracos, ataques, persecuciones, etc., lo que genera inevitablemente uno de los riesgos más frecuentes en el sector.

### **1.3 Gerencia comprometida con la seguridad laboral**

Dentro de un esquema de calidad y de mejoramiento continuo, es imprescindible que la gerencia de la empresa de vigilancia reúna esfuerzos y destine recursos económicos para que su proceso de selección de personal sea muy minucioso y evaluado, toda vez que es en este que se gestiona una buena salud laboral y sobre la misma se fortalece el desempeño y productividad; razón por la cual si se quieren mejorar estos indicadores se requiere que las personas escogidas sean las adecuadas e idóneas. De nada sirve tener los equipos y elementos de seguridad laboral, sino se cuenta con personal capacitado, responsable y comprometido.

En este marco de reflexión, la gerencia debe estar comprometida en todos sus procesos, para lo cual requiere desarrollar programas de capacitación y entrenamiento, que le puedan garantizar altos estándares de calidad, cimentados

en la seguridad laboral como herramienta fundamental para mejorar el desempeño laboral, ahí es donde está la clave del desarrollo y crecimiento empresarial.

Este entrenamiento está definido como un proceso educativo aplicado de manera sistemática y organizada mediante el cual las personas adquieren conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente aspectos organizacionales de la tarea, el ambiente y el desarrollo de habilidades. Según Hoyler (1970), el entrenamiento «es una inversión empresarial destinada a capacitar un equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos y realizaciones propuestas. En un sentido más amplio, el entrenamiento es un esfuerzo dirigido hacia el equipo con la finalidad de que el mismo alcance los objetivos de la empresa de la manera más económica posible».

Para la gerencia debe ser claro, que la capacitación y entrenamiento no constituyen un gasto sino una inversión, cuyo retorno es muy satisfactorio para el desarrollo y crecimiento organizacional. Lograr que la gente se conecte con las políticas y la estrategia de la organización es un avance en el desarrollo de los recursos humanos, en la planeación y objetivación de los recursos físicos y materiales de manera que se producirán efectos positivos en el corto y mediano plazo. (Gubma L., 2000)

Esta visión gerencial, debe corresponder a un renovado modelo de cambio cimentado en el compromiso y la confianza, para brindar a los trabajadores de vigilancia las herramientas administrativas y pedagógicas necesarias para que

tengan un eficiente desempeño laboral, para lo cual se requiere que sus condiciones de salud y protección en el puesto de trabajo sean garantizadas como parte integral de la filosofía de calidad emprendida por la empresa.

Al iniciar este proceso de cambio y modernización, las empresas de vigilancia y seguridad privada, deben comenzar por administrar la seguridad del talento humano, toda vez que el éxito empresarial depende en gran parte de la salud y bienestar de sus trabajadores, lo que quiere decir que, se deberán emprender acciones de verificación y evaluación del desempeño que puedan mostrar las fortalezas y debilidades, como también los recursos con los que cuenta cada persona en su puesto de trabajo; esta evaluación permite además identificar las fallas y deficiencias que se presentan durante el desempeño por la falta de elementos de seguridad que son imprescindibles para el desarrollo de las actividades encomendadas como son: linterna, arma de dotación, espejos, radio de comunicación, vestido y accesorios para desplazamiento entre otros, con el fin de minimizar los riesgos de sufrir accidentes en procura de mejorar el bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

#### **1.4 A mayor seguridad laboral mejor desempeño en el puesto de trabajo**

Como parte de las estrategias para hacer más eficiente el desempeño laboral a partir del mejoramiento y optimización de la seguridad laboral de los trabajadores, es de vital importancia que las empresas de vigilancia realicen periódicamente la evaluación del desempeño que permita determinar las

condiciones laborales, detectar deficiencias y corregirlas a tiempo, por lo que deben evaluar específicamente aspectos relacionados con las cualidades del trabajador, potencial laboral y factores relacionados con:

- Conocimiento del trabajo
- Calidad del trabajo
- Relaciones con las personas
- Estabilidad emotiva
- Capacidad de síntesis
- Capacidad analítica

Con base en los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, se continúa con la implementación de estrategias de mejoramiento que faciliten y contribuyan a la eficiencia en el desempeño, entre estas se propone:

- Estrechar las relaciones humanas y la comunicación
- Brindar las herramientas necesarias para que cada trabajador pueda aprovechar su potencial y destrezas.
- Flexibilidad de horarios para la capacitación y entrenamiento
- Mejorar las condiciones laborales con espacios de trabajo adecuados, que le permitan elevar su emotividad y autoestima.
- Integración emocional y mental de cada equipo de trabajo con la empresa y con los contratistas de servicios de vigilancia.

- Impulsar el sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso frente a lo que se hace y en la forma que se hace, en la búsqueda de fortalecer el desarrollo y crecimiento individual y lograr el éxito empresarial.

*Análisis:*

El estudio y revisión del contenido y alcances que tiene la seguridad laboral en el desempeño del trabajador en las empresas de vigilancia, muestran que a pesar de los esfuerzos en materia de capacitación y entrenamiento del personal, existen fallas estructurales en el manejo y adecuación de las condiciones de trabajo, ausencia de seguimiento y control de accidentes laborales, reducido esfuerzo en materia de seguimiento y escasa difusión del autocontrol, como herramientas para mejorar los niveles de comportamiento individual de los trabajadores en la construcción de políticas de seguridad laboral acordes a la situación real que se vive en las empresas de vigilancia de la ciudad de Bogotá.

Es por esto que, la seguridad en el trabajo debe estar direccionada al mejoramiento de las condiciones técnicas en el lugar de trabajo y el seguimiento y control del comportamiento del trabajador, utilizando para ello renovadas técnicas de capacitación y entrenamiento, a través de talleres prácticos sobre autocuidado y prevención de accidentes, que permitan reducir los factores de riesgo y eliminar las condiciones inseguras en el ambiente laboral, como fundamento para optimizar el desempeño y lograr la satisfacción en el trabajo.



## Conclusiones

El desarrollo del presente ensayo ha servido para conocer más de cerca la problemática y alcances que tiene la seguridad laboral en las empresas de vigilancia de Bogotá, teniendo en cuenta que es una herramienta fundamental para el logro de objetivos y metas organizacionales. Actualmente en un mundo globalizado, se destinan muchos esfuerzos con el fin de elevar los niveles de productividad y ser más competitivos, tarea que no es fácil y requiere del concurso de todo el sector de vigilancia y seguridad privada.

El tema estudiado da clara muestra que, para aumentar la productividad y lograr lo proyectado, el trabajador debe contar con buena salud y bienestar laboral, aspectos que son determinantes para lograr niveles óptimos de motivación, compromiso y responsabilidad para asumir continuos retos y cumplir de esta forma con las responsabilidades y obligaciones propias del cargo desempeñado. Se destaca además la importancia de mantener buenas relaciones laborales y sociales con los jefes y compañeros de trabajo, por lo que se requiere evaluar el comportamiento individual en procura de mejorar las condiciones de desempeño en un ambiente sano y acorde con las necesidades para la prestación del servicio.

Otro aspecto de vital importancia, corresponde a la puesta en marcha de un renovado modelo de seguridad laboral, liderado por la gerencia general en la búsqueda de lograr la integración e interrelación de los recursos humanos y físicos

para mejorar el desempeño laboral y con éste aumentar la productividad. Es evidente además, que todo este proceso de cambio y modernización requiere del compromiso de trabajadores y directivos, soportado en el desarrollo de programas de capacitación y entrenamiento de todo el personal de vigilancia sobre cultura organizacional, comunicación efectiva y relaciones interpersonales, sobre las cuales se gestiona la seguridad laboral, sin olvidar que todo el proceso requiere de un organizado sistema de evaluación del desempeño, como herramienta de control para detectar fallas y darles solución de manera oportuna.

### Recomendaciones

Es imprescindible que los trabajadores de vigilancia muestren en su lugar de trabajo un buen comportamiento y conducta, demostrando respeto y responsabilidad en su desempeño laboral, para lo cual se hace necesario que la empresa desarrolle programas de capacitación permanente que permita contrarrestar los índices de accidentalidad en los puestos de trabajo.

De igual manera, es recomendable que se fortalezca el clima organizacional en la empresa de vigilancia y de manera especial, en la empresa donde se prestará el servicio, allí se le debe suministrar al trabajador una buena seguridad laboral en el puesto de trabajo, que le permita mantener un alto grado de motivación para mejorar su desempeño laboral en condiciones óptimas.

## Glosario

*Seguridad laboral.* La seguridad y salud laboral tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo.

*Productividad.* En términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos o un óptimo servicio.

*Competitividad.* Es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país.

*Control de riesgos.* Mediante la información obtenida en la evaluación de riesgos, es el proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

*Comportamiento individual.* El comportamiento individual estudia al ser humano en diferentes formas mediante personalidad y actitudes, percepción y atributos, motivación y stress. La personalidad es un factor relevante en nuestro comportamiento, ya que es el grupo de características relativamente estables de una persona que explican patrones de comportamiento coherente en diversas ocasiones.

*Desempeño laboral.* Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

### Referencias

A.R.P Colpatria. (2002). *Conceptos básicos en salud ocupacional.*

Decreto 0738 de 2013. Con el cual se reglamenta parcialmente la ley 1539 de 2012.

Decreto 356 de 1994. *Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.*

Gamella, Carlos. (1990). Ingeniero Técnico Industrial, Máster en seguridad integral en la Empresa por Fundación Mapfre Estudios: *Seguridad basada en conductas mediante liderazgo en seguridad.*

Gubma L. Edward. (2000). *El Talento como Solución.* McGraw Hill.

Hoyler, S. (1970). *Manual de relaciones industriales.*

Kairuz Correa, Germán Darío. (2004). *Documentación para la implantación de un sistema de gestión de calidad, en la empresa Tecnologías integrales de seguridad de Colombia.* Tesis de ingeniería industrial. Pontificia Universidad Javeriana. P. 92

Keith, Davis. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo.* 6ª edición. Mcgraw-Hill

Ley 1616 de 2013. Se garantiza el derecho a la salud mental en el programa de riesgo psicosocial.

Ley 1562 del 11 de julio de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Llopis Micó, Vicente. (2015). *Los riesgos laborales en la seguridad privada*+  
*Consultado en Sept 08 de 2015:*  
<http://prevencionar.com/2012/11/29/los-riesgos-laborales-en-seguridad-privada/>

Mapfre Seguridad No. 89. (2003). *¿Cómo gerenciar el comportamiento humano para disminuir la siniestralidad en las empresas?* Primer trimestre.

Ministerio de Protección Social. *Normas técnicas de promoción y prevención de la salud.*

Ministerio de Trabajo. (2013). *Informe de indicadores de riesgos laborales.*

Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Introducción al estudio del trabajo.* Ginebra: OIT.

Suratep. Administradora de Riesgos Profesionales. (2003). *Cartilla sobre ¿Cómo gerenciar el comportamiento humano para disminuir la siniestralidad en las empresas?* Mapfre Seguridad No. 89 . primer trimestre.

<http://www.mintrabajo.gov.co/junio-2012/599-mintrabajo-y-superintendencia-de-vigilancia-se-unen-para-proteger-los-derechos-de-los-vigilantes-del-pais.html>

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