



**Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral de los Colaboradores
de una Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada de Bogotá**

**Ensayo académico como requisito para optar el título de Especialista en
Administración de la Seguridad**

**Presentado Por:
Álvaro Enciso Marín**

**Asesor Temático:
Dra. Ruth Mery Quitian**

**Asesor Metodológico
Cr. Jorge Isaza**

**Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad
Especialización en Administración de la Seguridad**

**Bogotá D.C.
2022.**

I. Resumen

La salud y el bienestar de los trabajadores, sin importar el tipo de empresa, la actividad realizada o el sector al cual pertenecen es un reto permanente, constituyendo un tema de gran preocupación por la ocurrencia de accidentes que puedan afectar la seguridad y la integridad física de los mismos, también por causas asociadas a las condiciones de trabajo y a la no prevención de los riesgos laborales. Por esta razón, la protección de los trabajadores es un tema que ha tomado gran relevancia en las organizaciones del país.

El empleador tiene la obligación de garantizar la salud y la seguridad de sus colaboradores en todos los aspectos relacionados con su trabajo, y para ello debe realizar una correcta evaluación de riesgos laborales e implementar planes de salud ocupacional y prevención de riesgos, así como la atención de los siniestros laborales. El sector de la vigilancia privada es considerado de riesgo y en especial el psicosocial.

Lo anterior trae inmersa la responsabilidad empresarial de evaluar y hacer un análisis de las condiciones y funciones laborales para identificar y mitigar los riesgos psicosociales intralaborales de quienes hacen parte de la empresa, más aún cuando su afectación es evidente.

Palabras clave. Vigilancia, riesgo, factores de riesgo psicosocial, enfermedad laboral.

Abstract

The health and well-being of workers, regardless of the type of company, the activity conducted or the sector to which they belong, is a permanent challenge, constituting a matter of great concern due to the occurrence of accidents that may affect safety and integrity. of the same, also for causes associated with working conditions and the non-prevention of occupational risks. For this reason, the protection of workers is an issue that has taken on great relevance in the country's organizations.

The employer has the obligation to guarantee the health and safety of its collaborators in all aspects related to their work, and for this they must conduct a correct evaluation of occupational risks and implement occupational health and risk prevention plans, as well as the attention of labor accidents. The private security sector is at risk, especially the psychosocial sector.

The foregoing brings with it the corporate responsibility to evaluate and analyze the working conditions and functions to find and mitigate the intra-labor psychosocial risks of those who are part of the company, even more so when their affectation is clear.

Keywords. *Surveillance, risk, psychosocial risk factors, occupational disease.*

II. Introducción

La salud y el bienestar de los trabajadores es un reto permanente para el mundo empresarial, más aún en el sector de la vigilancia, donde la exposición a diversos riesgos es latente en el cumplimiento de las funciones. La protección de los trabajadores es un tema que ha tomado gran relevancia en las organizaciones del país, pues el empleador tiene la obligación de garantizar la salud y la seguridad de sus colaboradores, para lo cual debe realizar una correcta evaluación de riesgos laborales e implementar planes de salud ocupacional, prevención de riesgos y la atención de los siniestros laborales. Teniendo en cuenta lo anterior, se debe tener presente la (Ley 1562, 2012), que amplía y moderniza todo lo concerniente a los riesgos, para brindar a los colaboradores un programa de promoción y prevención frente a los riesgos laborales. Así mismo, en la (Resolución 0312, 2019), se modifican los estándares mínimos que debe cumplir todo empleador para otorgar calidad de vida, bienestar y salud, siendo de obligatorio cumplimiento el implementar un Sistema Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, y mantener un seguimiento constante de los diversos riesgos a los cuales están expuestas las personas que hacen parte del entorno laboral.

En todas las empresas existen factores tanto internos como externos relacionados con la organización del ambiente de trabajo, su diseño, el entorno social, entre otros, y que puede provocar problemas cognitivos, conductuales y emocionales, afectando la salud física y mental del colaborador. Todo esto se denomina riesgos psicosociales, los cuales en ocasiones han sido invisibles o ignorados, y con el tiempo van deteriorando la seguridad y salud del personal.

Aunque existen diversos conceptos de riesgo psicosocial, se tomará el referido por la Resolución 2646 del 2008, en la que se establecen las disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar y prevenir la exposición a factores de riesgo psicosocial a los trabajadores,

realizando un monitoreo permanente de estos que permitan determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Es importante distinguir entre factor de riesgo, factores de riesgo psicosocial y factores protectores, así mismo identificar los conceptos de intralaboral, extralaboral e individual. Cuando se habla de factores de riesgo, la (Resolución 2646, 2008) los define como la posible causa o condición responsable de enfermedad, daño o lesión. Cuando se habla de factor de riesgo psicosocial se entiende como esas condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos para la salud de las personas. Por otro lado, el factor protector psicosocial hace referencia a esas condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador, siendo este último en quien se debe enfatizar para establecer acciones que minimicen el riesgo psicosocial.

El riesgo psicosocial intralaboral según (Moreno 2001), está relacionado con la gestión de las organizaciones (todos los procesos de la Gestión del Talento Humano, el estilo de liderazgo, la cultura, el clima organizacional, las características de las tareas, lo relacionado con el diseño y organización del puesto de trabajo y la organización del tiempo en el desarrollo de las actividades), como elementos cruciales en el análisis interno de toda organización y que será esencial en el desarrollo de este ensayo. Complementando lo anterior, lo extralaboral hace hincapié a las actividades que desarrolla la persona fuera del espacio y tiempo laboral, pero que tiene injerencia en su desempeño y desarrollo interno y, por último, el individual que es inherente a la persona, como sus características de personalidad, estilos de afrontamiento y herramientas psicológicas para hacer frente a las demandas laborales.

En el presente ensayo se pretende analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que pueden afectar la salud de los colaboradores de una empresa de vigilancia privada de

Bogotá, partiendo de la caracterización de los riesgos laborales, realizada por la compañía en los puestos de trabajo para el contrato de vigilancia con una entidad del Estado, que se ubica en diferentes ciudades y regiones de Colombia. En lo concerniente a lo intralaboral, se tendrá presente la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo), condiciones de la tarea, interfase persona; jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos), resaltando la importancia que requiere la atención de esta clase de riesgos que aquejan a los vigilantes y que se maximizan por la falta de un análisis de las funciones y ocupaciones inherentes a su trabajo.

Para poder analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral descritos, es necesario partir desde el concepto mismo de los riesgos laborales y la organización de los servicios de vigilancia prestados por los vigilantes de la empresa a la entidad contratante.

III. Análisis del sector de la seguridad privada

Los servicios de vigilancia prestados por empresas particulares de vigilancia estaban sujetos al control de la Policía Nacional, como lo establecía el (Decreto 1355, 1971), Código Nacional de Policía, hasta entonces, ya que no existía ninguna reglamentación y los requisitos para el desarrollo de la actividad se limitaban a condiciones mínimas relacionadas con el objeto social de la empresa, requisitos de formación, uso de uniformes aprobados por la Policía Nacional y vigencia limitada de los permisos de funcionamiento. Hasta 1992 la labor de vigilancia había tenido un espectacular crecimiento, pero a la par también iban surgiendo problemas como la ilegalidad (empresas ilegales), la poca capacitación de los vigilantes, hasta la (Ley 62, 1993), que da vida a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y de paso a la reglamentación que hoy se conoce de la actividad de vigilancia y seguridad privada en Colombia; que se basó principalmente en la expedición del (Decreto 356, 1994), que tiene por objeto establecer el estatuto para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada por particulares. (Art. 1).

A la luz de este Decreto, se entiende por servicio de vigilancia las actividades realizadas para la protección de una entidad pública o privada y que puede ser desarrollada por personas naturales o jurídicas, cuyo fin es detectar, prevenir y detener las perturbaciones que atenten contra la vida, la seguridad y tranquilidad de las personas y los bienes propios o de terceros. De igual manera, la norma define la empresa de vigilancia y seguridad privada como la sociedad de responsabilidad limitada, constituida legalmente y que bajo la supervisión y el control de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tiene como objeto social la prestación en forma remunerada de los servicios de vigilancia y seguridad privada móvil o fija y/o los servicios de escolta.

IV. La profesión de vigilante

El (Decreto 1072, 2021), en su artículo 2.6.1.1.3.1.2 define al vigilante como la persona natural a la que se le ha encomendado la labor de proteger, custodiar, efectuar controles de identificación y acceso a determinados inmuebles y vigilar bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado a fin de prevenir, detener, disminuir o disuadir los atentados o amenazas que puedan afectarlos en su seguridad.

La labor del vigilante tiene unas características especiales, la primera de ellas y la más importante es que su actividad se desarrolla en una empresa diferente a la suya, lo cual genera una falta de identificación con la compañía que lo ha contratado, la segunda característica es el cambio constante del lugar y características del sitio donde debe prestar sus servicios. Con frecuencia los vigilantes prestan sus servicios en distintas empresas y en actividades diferentes como colegios, hospitales, entidades bancarias, centros comerciales, sedes políticas, aun cuando no tengan la capacitación y el entrenamiento necesarios para hacerlo.

La tercera característica es la ambigüedad del rol, esto se debe a que en el desarrollo de su actividad, el vigilante está bajo las órdenes de dos superiores; el primero es su mando natural y corresponde a la figura de autoridad que representa a la empresa (director de operaciones, coordinador de puesto o contrato, supervisor) y también por parte del cliente o usuario del servicio (jefe de seguridad, administrador), por tanto, recibe las ordenes de dos mandos diferentes y bajo dos perspectivas distintas, una de acuerdo a los intereses del cliente y la otra de acuerdo a los lineamientos establecidos por su empresa. En ese sentido el vigilante se halla en una situación difícil porque no siempre los mandos están de acuerdo.

Finalmente, la cuarta característica es que, al estar trabajando en una empresa ajena a la suya, está sometido a las normas y reglamentaciones de su lugar de trabajo, pero solo debe limitarse a cumplir con lo dispuesto por el cliente usuario del servicio, no puede participar en las actividades de mejora de estas, en unas condiciones muy distintas al pactado en su contrato de trabajo especialmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con lo anterior, la función de un vigilante se diferencia del trabajador común, debido a la rigidez de su actividad que implica tener una mayor exposición al riesgo. Su trabajo requiere de mucha atención para la ejecución de su tarea. Como lo menciona (Llopis Mico, 2012), estos riesgos se pueden clasificar en dos grandes grupos de la siguiente manera: los que se originan de la actividad propia y los que están presentes en el puesto de trabajo.

V. Concepto de riesgos laborales

Existen diversos conceptos que determinan los riesgos laborales como el producto de la relación del hombre y la organización, desde el punto de vista del desarrollo de su tarea y los peligros que se presentan en su lugar de trabajo.

En el desarrollo de sus tareas, existe la posibilidad que los trabajadores sufran daños en su salud, esto se considera riesgo laboral (Cabaleiro, 2012), al materializarse estos daños en un futuro inmediato, se estará hablando de un riesgo grave e inminente.

Así mismo, (Creus, 2006) define los riesgos profesionales como el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir como consecuencia del trabajo; considera el riesgo como la probabilidad de ocurrencia de un evento.

En un marco actualizado autores como (Antunes, 2019), reconocen la existencia de los riesgos emergentes, siendo estos los que aparecen acorde a la dinámica cambiante de cada organización y nación, de igual forma, por situaciones o condiciones como las que trajo la actual pandemia, donde se hace necesario la revisión de todos los protocolos en relación a los riesgos y en especial los psicosociales.

Dentro de un estándar internacional, la norma (ISO 45001, 2018) define el riesgo para la seguridad y salud en el trabajo como la combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o situaciones peligrosas relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud, afectando así al colaborador.

En la legislación colombiana, el (Decreto 1295, 1994), en su artículo 8, define el riesgo profesional como el accidente producido como consecuencia directa del trabajo o la labor desempeñada, y a la enfermedad profesional catalogada así por el Gobierno Nacional y la (Ley

1562, 2012), que define todo el sistema general de riesgos laborales, reforzando la prevención, promoción de los riesgos laborales en Colombia.

De acuerdo con lo anterior, se entiende por riesgo laboral toda circunstancia que puede generar un peligro en el entorno de trabajo, o mejor, su significado encaja con todo lo que pueda ocasionar un accidente de trabajo y produzca daños físicos o psicológicos.

VI. Factores generadores de riesgo

Teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales no se limitan a lo cognoscitivo o emocional, sino que, por el contrario, existen unos estresores a partir de la tipología de los riesgos, es imperioso dar a conocer los riesgos laborales, más aún cuando en el contexto al que hace referencia el presente ensayo, el colaborador tiene mayor exposición a los mismos en comparación a un colaborador administrativo. Por esta razón, al clasificar los riesgos del trabajo es necesario analizar desde las condiciones ambientales hasta los factores de bioseguridad.

La (Guía Técnica Colombiana GTC45, 2012) en concordancia con, el (Decreto 1072, 2015), para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, los clasifica en 7 grupos:

- Riesgos biológicos:

Los virus, bacterias o enfermedades pueden estar siempre presentes en el desarrollo de las actividades, es obligación de los empresarios su prevención. La llegada de la pandemia a causa del virus de la Covid 19 ha hecho más visible este tipo de riesgos.

- Riesgos Físicos:

Estos afectan al trabajador a largo plazo y se evidencian en su estado de salud, se asocian entre otros, con el ruido, la temperatura, poca iluminación o en algunos casos la falta de luz, las radiaciones y la humedad.

- Riesgos Químicos:

Se generan por la contaminación de los espacios de trabajo, los principales factores generadores de este tipo de riesgo se relacionan con polvos orgánicos o inorgánicos, fibras, derramamiento de líquidos, gases y vapores, humo etc.; pueden causar alergias o asfixias en los colaboradores y dependen mucho de la actividad económica de la empresa.

- Riesgos psicosociales:

Los riesgos psicosociales están ligados a factores que se relacionan con la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, interfase persona; jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos), contemplándose también los factores extralaborales e individuales.

- Riesgos biomecánicos

Se originan por la poca adaptación de los espacios de trabajo, malas posturas, movimientos repetitivos, incorrecta manipulación de carga.

- Riesgos generados por las condiciones de seguridad:

Estos están relacionados con el uso incorrecto de las herramientas, el estado de las instalaciones en donde el trabajador debe cumplir con su labor, el estado de las conexiones eléctricos, en general las situaciones que puedan ocasionar un accidente de trabajo se clasifican en este grupo. Los riesgos generados por las condiciones de seguridad pueden ser algunos de los de mayor exposición.

- Riesgos ambientales:

Son los únicos que no podemos controlar pues se originan en fenómenos naturales como las lluvias, movimientos sísmicos, inundaciones, Etc.

La NTC45, brinda, a manera de orientación, una lista de los peligros existentes, la cual debe servir como modelo a las empresas para el estudio y análisis de los propios riesgos. Los análisis de los factores generales de riesgos se pueden evidenciar en el Anexo 1. Tabla de factores de riesgos laborales.

VII. Riesgo Psicosocial

Los trabajadores están expuestos a peligros relacionados con el trabajo, su combinación con factores como la gravedad de la lesión y el deterioro de la salud de la persona trabajadora está definido en la norma ISO 45003:2021 como riesgo psicosocial. (ICONTEC, 2021).

El comité mixto de la OIT y la OMS abordan el riesgo psicosocial desde la psicología organizacional, la salud ocupacional y desarrollo humano, con especial énfasis en las relaciones sociales y laborales y la influencia de los empleados en el ambiente de la organización.

Para (Gil-Monte, 2012) los riesgos psicosociales originados por una actividad laboral pueden ser ocasionados por la disfunción de los siguientes procesos:

- a) Desarrollo de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, falta de autonomía, Etc.
- b) Características de la organización: definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, Etc.
- c) Condiciones de trabajo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas.
- d) Jornada laboral: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, Etc.

Dentro de la normatividad para tener en cuenta para el análisis del riesgo psicosocial encontramos:

Tabla 1. *Normatividad sobre riesgos psicosociales en Colombia.*

Norma	Descripción	Aporte
(Ministerio de Protección Social, 2018) Resolución 2646	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Permite la definición y comprensión del riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral e individual. Establece la responsabilidad profesional y los requisitos en los diferentes sectores públicos y privados. Hace un acercamiento al tema de Acoso Laboral y la necesidad de la conformación de un comité de convivencia laboral. Establece los mínimos factores a ser evaluados en el ámbito empresarial.
(Ministerio de Trabajo, 2019) Resolución 2404	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial, guía técnica general para promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.	Da a conocer parámetros en la intervención a los factores de riesgo psicosocial, de igual forma específica parámetros técnicos y psicométricos para la identificación y evaluación del riesgo psicosocial.
(Ley 1010, 2006)	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Ofrece la comprensión de las modalidades del acoso laboral y todas las medidas frente a este tipo de conductas en el ámbito laboral.
(Ministerio del Trabajo, 2012) Resolución 652 (Ministerio del Trabajo, 2012) Resolución 1356 que modifica la anterior	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Determina la formalización de los comités de convivencia laboral en las empresas para abordar la protección de los empleados en riesgos psicosociales.
(Ley 1616 , 2013)	Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.	Acciones de promoción de la Salud mental y la prevención de trastornos cognitivos-conductuales en el ámbito laboral.
(Mintrabajo, 2020)	Acciones mínimas de evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial, promoción de salud mental y prevención de problemas y trastornos mentales en trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria por Covid 19 en Colombia.	Ofrece información sobre las acciones que se deben llevar a cabo para mitigar la afectación psicológica por las diversas situaciones que conlleva la aparición de la Covid 19 y su relación con la persona y el ámbito laboral.

Nota: La anterior tabla hace parte de la normatividad en relación directa al riesgo psicosocial.

VIII. Análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en puestos de vigilancia

En Colombia, según datos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, existen 872 empresas que prestan los servicios de vigilancia privada remunerada; de ellas 614 son empresas de vigilancia con armas, 41 sin armas, 45 cooperativas de vigilancia armadas, 9 empresas transportadoras de valores, 91 escuelas de capacitación, 18 empresas asesoras, 34 blindadoras y 20 empresas arrendadoras. En cuanto a los esquemas de protección hay un total de 416, mientras que otros servicios de seguridad privada (asesores, consultores, investigadores, departamentos de capacitación) suman 9.330, en total hay 10.618 servicios de vigilancia, que generan empleo a más de 28.000 escoltas y 297.000 vigilantes encargados de velar por la seguridad de las personas y los lugares que les son asignados.

Datos suministrados por (Fasecolda , 2019) reportaron 645.119 accidentes laborales, siendo los factores generadores del mayor número de siniestros laborales. Las estadísticas de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo revelan que, en el Sistema General de Riesgos Profesionales de Colombia, los riesgos ergonómicos se ubican en primer lugar, seguidos por las enfermedades generadas por riesgos de factores de riesgo psicosocial. Así mismo, un alto porcentaje de los trabajadores encuestados manifiestan estar padeciendo de estrés laboral. En la comparación de las dos encuestas, resalta el hecho de que muchos empleadores (más del 30%), no realizan ninguna gestión en salud ocupacional. (Ministerio del Trabajo, 2013)

Entrando al análisis de los factores de riesgo psicosocial detectados en los puestos de vigilancia de la UT-AN en Bogotá, es necesario aclarar que debido a las restricciones establecidas por el Gobierno Nacional para el control de la pandemia por el virus de la Covid 19,

el Ministerio de Trabajo expidió la Circular 64 del 7 de octubre de 2020, a través de la cual se suspende la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales establecida en la Resolución 2404 de 2019, de conformidad con lo establecido en el Decreto 491 de 2020, determinando que el término iniciará a contar cuando termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y protección Social. Por lo anterior, se tomó como base para el ensayo, la caracterización de los riesgos laborales existentes en la empresa para cada uno de los lugares donde están prestándose servicios de vigilancia a la entidad. Tampoco fue posible la aplicación de la encuesta de Karasek por las mismas limitaciones que impone la pandemia, por lo cual, se toma como base la caracterización de los riesgos laborales realizada por la UT-AN a los puestos de trabajo y se contrasta con los riesgos psicosociales intralaborales descritos en la Resolución 2646 del 2008, como normatividad marco de los riesgos psicosociales.

Antes de hacer el análisis es permitido ver otros conceptos, es así como para Marulanda (Velásquez, 2019) los factores psicosociales que influyen y afectan tanto el rendimiento laboral como la satisfacción con el trabajo y la salud mental de los trabajadores son el resultado de la percepción de que el trabajador tiene interacción entre dos aspectos: el medio ambiente de trabajo y las capacidades personales, de ahí la importancia de conocer y controlar los factores psicosociales que afectan de manera negativa la salud y la calidad de vida de los trabajadores en las empresas que buscan incrementar su nivel de productividad. Además, promover estilos de vida saludables y controlar o eliminar los factores de riesgo de enfermedades o accidentes de trabajo debe ser siempre el objetivo de la intervención psicológica en las organizaciones.

En su documento, la (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010) con respecto al entorno psicosocial, dice que los riesgos psicosociales, pueden presentarse desde aspectos como la organización del trabajo, la cultura del trabajo, los estilos de mando y control, protección y

aplicación de los derechos básicos de los trabajadores, ausencia de apoyo social, organización de la tarea, rotación de turnos y el temor a quedar desempleado.

En consonancia con lo anterior, los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización. Las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, la UT-AN está integrada por dos compañías de vigilancia y seguridad privada ampliamente reconocidas en el mercado de la seguridad, como contratistas del Estado, la Unión Temporal está obligada a cumplir con toda la normatividad vigente en relación con el Sistema General de Riesgos Laborales y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es por esto por lo que necesita conocer con precisión los factores, las dimensiones del riesgo intra y extralaborales a que está sometido el personal del área operativa (vigilantes), con el fin de diseñar e implementar las estrategias necesarias para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y a la vez los servicios ofrecidos a la entidad contratista.

De acuerdo con la revisión realizada del panorama de riesgos laborales y la consulta de los documentos de las dos empresas sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la aplicación de la batería de riesgos psicosociales antes de comenzar la emergencia sanitaria, se identificaron los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se agrupan en dominios que son: la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social, condiciones de la tarea, interfase persona-tarea y la jornada de trabajo.

El primer dominio, Gestión Organizacional, tiene que ver con las fallas de la administración del recurso humano que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas.

El dominio de características de la Organización del trabajo se relaciona con las exigencias que el puesto de trabajo tiene para el vigilante, que pueden ser de tipo cognitivo, de responsabilidad, físicas o jornadas de trabajo, y tienen que ver con fallas en la comunicación, uso de nuevas tecnologías, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Las Características del Grupo Social se consideran como la relación de jerarquía en el trabajo, en la que debe primar el respeto y la dignidad del otro, las relaciones del equipo de trabajo, la cohesión de grupo que se percibe en la organización y el trabajo en equipo entre compañeros y superiores.

El dominio de las condiciones de la tarea está caracterizado por demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

En el dominio de Interfase persona - tarea se evalúa la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de

iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

La Jornada de trabajo es el último dominio en esta clasificación y se relaciona con horarios y jornadas laborales extenuantes, deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

En el anexo 2. Tabla de Factores de Riesgos Laborales en puestos de vigilancia de la UT-AN, en Bogotá, se presentan los riesgos psicosociales de orden intralaboral, de acuerdo con el análisis realizado a cada uno de los puestos de la Unión Temporal en Bogotá y que pueden llegar a afectar la salud de los empleados teniendo en cuenta el sitio donde desarrollan sus actividades de trabajo. Los puestos de trabajo ubicados en las sedes administrativas son los que tienen un mayor riesgo para la salud mental de los vigilantes de la Unión Temporal, esto se debe a la presencia de los directivos de la entidad (sede principal) y a que la mayor cantidad de funcionarios y contratistas se concentran en los edificios administrativos, por consiguiente, hay respuestas de estrés laboral alto de la ubicación y la actividad desarrollada por cada vigilante en su lugar de trabajo.

Seguidamente se mencionan los tres factores de riesgo psicosocial intralaborales de mayor incidencia en los puestos de trabajo en orden de mayor a menor:

1. Ambigüedad en el rol: esto se debe a que en cada puesto de trabajo (diferente a las sedes administrativas, donde permanece el coordinador del contrato), hay coordinador de la sede que quiere manejar el servicio a su antojo haciendo que el vigilante realice

- tareas que no le corresponde y que a la postre le generan llamados de atención por parte del supervisor de turno e incluso puede llegar a ser sancionado.
2. Demandas emocionales: hay que dar una excelente atención al público usuario del servicio, sin importar como se sienta el vigilante.
 3. Demandas de la jornada de trabajo, esto se debe a que algunos vigilantes deben realizar turnos adicionales en su tiempo de descanso.

A pesar de existir un pleno conocimiento de las condiciones de riesgo a las que se encuentran sometidos los vigilantes de la UT, no se ha generado una estrategia de intervención con el fin de controlar la situación y evitar que estos riesgos pasen a un nivel muy alto, es urgente que las empresas componentes de la Unión Temporal, vuelvan su mirada hacia los vigilantes que prestan el servicio en las sedes administrativas y las directivas de cada una de ellas se comprometan de manera urgente a implementar un programa de prevención y reducción de los riesgos intralaborales dirigido a todo el personal operativo que hace parte del contrato, con el fin de disminuir el impacto que estos riesgos generen en su salud y también reducir su impacto en los índices de rotación y ausentismo generados por enfermedades.

IX. Conclusión

Más que una obligatoriedad, el identificar, evaluar, promover, prevenir, tratar y hacer un seguimiento a los diferentes factores de riesgo en el ámbito organizacional y en especial al riesgo psicosocial, debe ser parte de la responsabilidad empresarial y social, hacia la mejora de las condiciones de vida, la seguridad y la salud de los colaboradores de una empresa. El sector de la vigilancia y la seguridad privada por su misionalidad y las características de este servicio trae consigo el cumplimiento de tareas en condiciones que podría decirse son únicas, por tal motivo el riesgo psicosocial de las personas que están inmersas en estas actividades es cada vez más latente, llegando a afectar en lo individual, familiar, laboral y social.

La situación de pandemia trajo consigo también diversas problemáticas de carácter psicológico que llevaron a visibilizar la importancia de tener en cuenta los riesgos psicosociales, estos que en ocasiones fueron incomprendidos o que se les restó importancia en el ámbito laboral, ahora son una realidad. Los argumentos científicos y estadísticos denotan la gran afectación psicosocial en la población trabajadora en la actualidad, siendo necesario hacer una medición de estos riesgos.

La misma situación de confinamiento y aislamiento ha impedido que se aplique la batería de riesgo psicosocial y otras pruebas que permitan identificar los riesgos presentes, no obstante, como se intentó realizar a partir de este ensayo, es posible hacer un análisis funcional de puesto de trabajo o de las actividades de los vigilantes en contrastaste con lo que se determina a partir de la normatividad colombiana, permitiendo conocer qué factores intralaborales (gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, de las condiciones de la tarea, la interfase persona - tarea y las jornadas de trabajo), deben ser reestructurados y fortalecidos para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores. Para

ello es fundamental el compromiso de la alta gerencia y un liderazgo crítico que nos permita cuestionar el cómo se está desarrollando el trabajo, un liderazgo creativo que se encamine hacia la búsqueda de acciones innovadoras y el estratégico en el cumplimiento de los objetivos.

X. Referencias Bibliográficas

- Antunes, Bialakowsky, Pucci, & Quiñones (2019) *Trabajo y Capitalismo. Relaciones y Coliciones Sociales*. ISBN 978-987-723-218-9. En:
<https://es.scribd.com/document/431565566/Antunes-Ricardo-Al-Trabajo-y-Capitalismo>
- Beltrán, Esperanza (2020). *Análisis del riesgo psicosocial en las empresas de seguridad privada en Colombia, 2020*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/37765>
- Cabaleiro, Víctor (2010) *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Tercera edición Editorial S.L. España.
- Campos, Jacqueline. Factores psicosociales: repercusión en la salud de los trabajadores a consecuencia del entorno, 13 de marzo de 2019. Obtenido de:
https://www.academia.edu/38880635/Factores_psicosociales
- Congreso de Colombia. (1993) Ley 672 de 1993. En:
<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6943>
- Congreso de Colombia. (1994) Decreto 356 de 1994 *Por el cual se expide el estatuto de vigilancia y seguridad privada*. Obtenido de
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0356_1994.html.
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. En:
<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. En:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
- Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616. En:
https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1626_2013.pdf#:~:text=LEY%201626%20DE%202013%28Abril%2030%29Por%20medio%20

de%20la,c%20C3%A1ncer%20c%20C3%A9rvico%20uterino%20y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.

Congreso de Colombia. (2015). Decreto 1072 (2015) *Por medio del cual se establece el decreto único reglamentario del sector trabajo*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>.

Creus, Antonio (2006) *Gestión de la prevención*. Barcelona: Ediciones CEAC

Cabaleiro, Víctor (2010) *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Tercera edición Editorial S.L. España

Ministerio del Trabajo (2013) *II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales*. Obtenido de:

<https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Gil-Monte. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Rev. Perú. med. exp. salud pública v.29 n.2 Lima jun. 2012

Guía Técnica Colombiana GTC45. (2012). “Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”

Guía Técnica colombiana GTC-ISO 45003 [ICONTEC]. (2021). “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud psicológica en el trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. En:

<https://safetya.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] (2008) Resolución 2646 de 2008. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de*

factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen. En:

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

Llopis, Vicente (2021). *Los riesgos laborales en la seguridad privada.* Obtenido de

<https://prevencionar.com/2012/11/29/los-riesgos-laborales-en-seguridad-privada/>

Ministerio de Gobierno (1994). Decreto 1295 de 1994. En:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Ministerio de Protección Social. (23 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. Obtenido de

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

Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646. En:

https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2646_de_2008_ministerio_de_la_proteccion_social.aspx#/

Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 652.* En:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=161738>

Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 1356.* En:

https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=161750

Ministerio del Trabajo. (2013) *Informe ejecutivo II encuesta nacional de condiciones de*

seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos. Grafiq Editores S.A.S.

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. *Por la cual se definen los Estándares*

Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. En:

<https://deseguridadysalud.com/resolucion-0312-de->

[2019/#:~:text=La%20Resoluci%C3%B3n%200312%20de%202019%20establece%20qu](https://deseguridadysalud.com/resolucion-0312-de-2019/#:~:text=La%20Resoluci%C3%B3n%200312%20de%202019%20establece%20qu)

[e%20las,la%20seguridad%20y%20salud%20de%20los%20trabajadores%3A%20Criterio](https://deseguridadysalud.com/resolucion-0312-de-2019/#:~:text=La%20Resoluci%C3%B3n%200312%20de%202019%20establece%20qu)

[s.](https://deseguridadysalud.com/resolucion-0312-de-2019/#:~:text=La%20Resoluci%C3%B3n%200312%20de%202019%20establece%20qu)

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019. *Por la cual se adopta la batería de*

instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica

general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus

efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras

disposiciones. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019->

[+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2020). Circular 0064 de 2020. En:

https://normograma.mintic.gov.co/docs/pdf/circular_mintra_0064_2020.pdf

Moreno (2011). actores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios

actuales. En:

Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011 <https://dx.doi.org/10.4321/S0465->

546X2011000500002

Moyano, Mónica (2018) *Análisis del riesgo psicosocial presente en guardas de seguridad en*

Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/20576>

Muñoz Karina. Septiembre 10 de 2020, Factores y riesgos psicosociales derivados del trabajo

<https://www.inmedical.com.ec/factores-y-riesgos-psicosociales-derivados-del-trabajo/>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1984). *Factores psicosociales en el trabajo:*

Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT-OMS, sobre medicina

del trabajo, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Obtenido de

<http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2008) *Declaración de Seúl sobre Seguridad y*

Salud en el Trabajo. En: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media->

centre/statements-and-speeches/WCMS_095955/lang--es/index.htm. Consulta: 15-11-2021.

Presidencia de la República. (1970). Decreto 1355 de 1970. En:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6945

Presidencia de la República. (1994). Decreto Ley 356 de 1994. En:

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

Presidencia de la República. (2015). Decreto 1072 de 2015. En:

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

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). *Entornos Laborales Saludables:*

Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo

Obtenido de: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Salamanca Quiñonez & Porras Velásquez (2019): *Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/352383940_Riesgos_psicosociales_intra_y_extra_laborales_en_una_empresa_de_seguridad_privada_de_Bogota_Intra_psychosocial_risks_and_extra_labor_in_a_Bogota_private_security_company

Anexo 1. Tabla de Factores de Riesgos Laborales
Fuente: Norma Técnica Colombiana GTC4

DESCRIPCIÓN	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de Seguridad	Fenómenos naturales
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, inducción, capacitación, bienestar social etc.)	Posturas (forzadas, prolongadas, mantenidas, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, materiales proyectados)	Sismo
	Bacterias	Luz (excesiva o deficiente)	Fibras	Características de la organización (comunicación tecnología, organización del trabajo)	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocío)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, calidad de interacciones, cohesión, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes con diferencia del nivel). Condiciones de orden y aseo (caída de objetos)	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía etc.)	Manipulación de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica normal y ajustada	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidente de tránsito	Derrumbes
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos,	Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla

Anexo 2. Tabla de Factores de Riesgos Laborales en puestos de vigilancia de la UT-AN, en Bogotá
Fuente: elaboración propia a partir de la matriz de riesgos laborales de la empresa

CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	COMPORTAMIENTO, APTITUDES Y OTROS FACTORES HUMANOS	ENFERMEDADES
Gestión organizacional	Deficiencias en la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas.	Mayor predisposición para enfermarse. Estrés ocupacional, desmotivación, apatía, disminución del rendimiento, cambios de comportamiento: Irritabilidad	Trastornos psicóticos agudos y transitorios. Depresión. Episodios depresivos. Trastorno de pánico. Trastorno de ansiedad generalizada. Trastorno mixto ansioso-depresivo. Reacciones a estrés grave. Trastornos de adaptación. Trastornos adaptativos con humor ansioso.
Características de la organización del trabajo	Fallas en la comunicación, uso de nuevas tecnologías, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.	Mayor predisposición para enfermarse. Estrés ocupacional, desmotivación, apatía, disminución del rendimiento, cambios de comportamiento: Irritabilidad.	Trastornos psicóticos agudos y transitorios. Depresión. Episodios depresivos. Trastorno de pánico. Trastorno de ansiedad generalizada. Trastorno mixto ansioso-depresivo. Reacciones a estrés grave. Trastornos de adaptación. Trastornos adaptativos con humor ansioso.
Características del grupo social de trabajo	Relaciones, cohesión de grupo, calidad de las interacciones, trabajo en equipo	Mayor predisposición para enfermarse. Estrés ocupacional, desmotivación, apatía, disminución del rendimiento, cambios de comportamiento: Irritabilidad.	Trastornos psicóticos agudos y transitorios. Depresión. Episodios depresivos. Trastorno de pánico. Trastorno de ansiedad generalizada. Trastorno mixto ansioso-depresivo Reacciones a estrés grave. Trastornos de adaptación. Trastornos adaptativos con humor ansioso.

Condiciones de la Tarea	Demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.	Mayor predisposición para enfermarse. Estrés ocupacional, desmotivación, apatía, disminución del rendimiento, cambios de comportamiento: Irritabilidad.	Trastornos psicóticos agudos y transitorios. Depresión. Episodios depresivos. Trastorno de pánico. Trastorno de ansiedad generalizada. Trastorno mixto ansioso-depresivo Reacciones a estrés grave. Trastornos de adaptación. Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor.
Interfase persona-tarea	Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización	Mayor predisposición para enfermarse. Estrés ocupacional, desmotivación, apatía, disminución del rendimiento, cambios de comportamiento: Irritabilidad.	Gastritis crónica; no especificada Dispepsia. Síndrome del colon irritable con diarrea. Síndrome del colon irritable sin diarrea. Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos. Estrés postraumático.
Jornada de Trabajo	Horarios y jornadas laborales extenuantes Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.	Mayor predisposición para enfermarse. Estrés ocupacional, desmotivación, apatía, disminución del rendimiento, cambios de comportamiento: Irritabilidad.	Gastritis crónica; no especificada. Dispepsia. Síndrome del colon irritable con diarrea. Síndrome del colon irritable sin diarrea. Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos. Estrés postraumático.