



**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN VIGILANTES, UN ACERCAMIENTO DESDE
LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD.**

ALUMNO ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD

ROCIO STELLA SILVA RUIZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

BOGOTA DC

OCTUBRE DE 2015

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN VIGILANTES, UN ACERCAMIENTO DESDE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD.

Resumen

El trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud, las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas de todo tipo. La legislación en los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos, ergonómicos y ambientales, así como en los riesgos profesionales uno de los artículos que corroboran esto es el 1477 de 2014 con el cual se vigilan y determinan los riesgos psicosociales y se identifican las enfermedades asociadas a la labor que se realiza por ejemplo el estrés, la ansiedad, la depresión entre otras. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial los riesgos psicosociales; el presente ensayo pretende evidenciar para el sector de la Seguridad el significado de Riesgo Laboral Psicosocial, los Factores de Riesgo Psicosocial, los análisis y las repercusiones que estos puedan llegar a tener en la salud del personal de vigilantes. Esto con el fin de evidenciar que las enfermedades derivadas del estrés y de la labor deben ser tenidas en cuenta para que las empresas destinen recursos económicos y humanos en tanto es responsabilidad como lo contempla la tabla de enfermedades laborales.

PALABRAS CLAVES

Riesgo, Riesgo psicosocial, factor de riesgo psicosocial, Estrés Laboral, Vigilante

Abstract

The work has historically been a risk to health, working conditions have often posed a threat to health that have caused accidents and related diseases of all kinds. The legislation on labor risks has historically focused on physical, ergonomic and environmental risks, and from 1477 to 2014 decree are monitored and determined psychosocial risks and the diseases associated with work being done by stress are identified for example, anxiety, depression among others. Therefore, a comprehensive occupational health care needs care specially psychosocial risks; This article seeks to demonstrate to the private security sector General Legal Framework of Risks, the meaning of Labor Psychosocial Risk Factors Psychosocial Risk analysis and the impact that they can get to have health staff vigilantes. This in order to show that stress-related diseases and the work must be taken into account for companies allocate financial and human resources so much responsibility as envisaged by the table of occupational diseases.

KEYWORDS

Risk, psychosocial risk factor psychosocial risk, work stress, security guard

RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SEGURIDAD PRIVADA.

*Una máquina puede hacer el trabajo de 50 hombres corrientes.
Pero no existe ninguna máquina que pueda hacer el trabajo de un
hombre extraordinario.*

Elbert Hubbard

El trabajo tiene elementos paradójicos, puede pasar de brindarle las mejores satisfacciones o puede generarle un sin número de problemas, en los últimos años se ha puesto especial interés en evaluar esos factores que influyen en que las personas no desarrollen de una forma adecuada las labores para las que fueron contratadas (Moreno, 2011)

El trabajo hace parte de nuestra historia como sociedad, pasamos del esclavismo donde las personas que prestaban sus servicios estaban desprotegidas y simplemente trabajaban por tener un plato de comida o un techo donde resguardar a sus familias. Bien pareciera que esto ha cambiado, pero las situaciones actuales no distan mucho de los años de la esclavitud.

Corresponde preguntarse ¿los modelos de la esclavitud ya pasaron? Pareciera que no, en tanto hay personas que trabajan jornadas de más de 12 horas por conseguir para alimentar a sus familias y por garantizar un techo para ellos, dicho lo anterior y a manera de introducción es necesario, que desde la administración de la seguridad se empiece a generar un debate, por lo menos académico, que sirva para garantizar unas condiciones básicas a los trabajadores que están al servicio de la seguridad privada.

La atención sobre la amenaza a la salud que proveniente del trabajo se centró por mucho tiempo en los riesgos físicos, químicos y ambientales; y se entendía que los daños directos más comunes a la salud solían provenir de tales factores, que eran causantes en su mayor parte de los

accidentes y de las enfermedades laborales o que se relacionaban con el trabajo, Con todo y lo anterior se empezó a poner especial atención al riesgo psicosocial entendiendo este como un factor determinante para la afectación de la salud de los trabajadores (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, 2011)

Es por ello que la legislación colombiana en general, se ha ocupado principalmente de tales factores buscando prevenirlos y controlarlos , no en vano la primera legislación estuvo centrada en los accidentes, el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, inicia su ordenamiento desde la expedición de la Ley 57 de 1915, conocida como Ley Rafael Uribe Uribe de gran importancia en lo referente a la reglamentación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, consagra las prestaciones económico- asistenciales, la responsabilidad del empleador, la clase de incapacidad, la pensión de sobrevivientes y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo.

El panorama laboral ha cambiado en Colombia. La aparición de los primeros estados del sindicalismo; del reconocimiento de los derechos humanos y de las formas modernas de producción empresarial ha disminuido la dureza, frecuentemente inhumana, de las condiciones de trabajo. (Moreno, 2011)

Las sociedades han presentado grandes cambios a nivel laboral, países como Colombia han disminuido los segmentos sociales agrícolas, la disminución de la clase trabajadora manual, la tercerización de la fuerza de trabajo y la burocratización del trabajo asalariado en las organizaciones privadas, (Bones, y otros, 2014)

Colombia en torno a la protección al trabajador ha dado pasos gigantes, ejemplo de esto es que mediante la Ley 90 de 1946, se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, En 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se establecen múltiples normas relativas a la Salud Ocupacional, a la jornada de trabajo, el descanso obligatorio (artículo 55 al 60), las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (artículo 158 al 192) y la higiene y seguridad en el trabajo (artículo 348 al 352), entre otras.

El Decreto 614 de Marzo de 1984 por la cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, en los años 1993 y 1994, respectivamente, se expiden la Ley 100 (Seguridad Social Integral) y el Decreto Ley 1295, normas que reorientaron la salud ocupacional y crearon el Sistema de Riesgos Profesionales (SGRP), dando origen a nuevas estructuras técnicas y administrativas.

La Ley 100 de 1993, artículo 139, facultó al Presidente de la República para reglamentar el SGRP. El Decreto Ley 1295 de 1994 ha sido reglamentada a través de Decretos, como: 1772 y el 1832 de 1994, el 1530 de 1996, el 917 de 1999, el 2463 de 2001 y el 2800 de 2003, entre otros; modificándose algunos de sus artículos mediante Ley 776 de 2002. Por último, la Ley 1562 de 2012, modifica el Decreto Ley 1295 de 1994, rebautizándolo con el nombre de Sistema General de Riesgos Laborales: SGRL y lo define, Artículo 1°.

“Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”. Sistema General de Riesgos Laborales (2012)

Acerca de las enfermedades laborales el decreto 1477 de 2014 enuncia la tabla, donde se encuentra que se incluyen enfermedades relacionadas con el sistema nervioso, trastornos mentales y del comportamiento, Cáncer de origen laboral, enfermedades cardiovasculares entre otras. Lo cual evidencia el amplio conocimiento en esta materia. Ministerio de Trabajo (2014).

En cuanto al estudio del riesgo psicosocial se tiene evidencia que el primer texto publicado para este tema se llamó Los factores Psicosociales en el trabajo, reconocimiento y control, libro publicado por la OIT en dicho libro se definía el riesgo psicosocial así:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (Báez y Moreno, 2010, p.3)

Cabe señalar que existen riesgos que se pueden atribuir a la realización del trabajo y hay otros que aparecen fuera del ambiente laboral pero que por la fuerza y el impacto que genera en el ser humano afecta directamente el desempeño de los trabajadores.

En el estudio realizado por (Meseguer, Soler, Garcia, Sáez, & Sánchez, 2007) Algunos factores psicosociales que se pueden encontrar por definición son: Rol, carga mental, interés por el trabajador y supervisión, algunos de estos pueden generar algunas formas de acoso los cuales

son: personal y centrado en el rendimiento del trabajo, lo anterior en vista que estos factores también están presentes en el personal que trabaja en la vigilancia privada.

Moreno 2011 propone que las condiciones laborales han mejorado sustantivamente lo cual facilita un buen desempeño laboral ejemplo de esto son el número de horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambientales y de higiene. El efecto de tales modificaciones ha sido una disminución de la morbilidad y de la siniestralidad en el trabajo. El número de enfermedades laborales y de accidentes se ha controlado parcialmente y ha disminuido su incidencia. Pero probablemente, la mayor modificación se ha producido en el cambio del concepto de salud laboral que ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial.

Dicho lo anterior es evidente que los factores que subyacen al trabajo involucran todos los aspectos del ser humano, sus satisfacciones, sus sueños, anhelos, sus relaciones familiares entre otras, situaciones que durante muchos años se atribuyeron y se pensaron que eran responsabilidad exclusiva, del trabajador y que era éste quien debería asumir y controlar esos procesos.

En el mismo sentido la resolución 2546 del Ministerio de Protección Social, obliga al empleador a revisar circunstancias como: gestión organizacional, características de organización en el trabajo, características del grupo social en el trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interface persona-tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de trabajo, tipos de beneficios recibidos a través de los programas de

bienestar de la empresa (como vivienda o deportes) y programas de capacitación y formalización permanente de los trabajadores. Artículo 6. (2008)

Acéptese o no es importante reconocer cómo estos factores afectan al empleado, pero de todo esto lo más importante como el Estado y las empresas han empezado a reconocer la importancia de éstos en la vida productiva del trabajador y en los beneficios que presenta para la organización disminuirlos o controlarlos.

Riesgos Laborales

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia. Caycoya (2004) los define como: "... aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su Organización, que puedan producir daños específicos para la salud de los trabajadores..." pp 110, citado en (Bucci, 2012)

El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud. La experiencia y la valía adquieren un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores. (Moreno, 2011)

Conviene distinguir grandes momentos en la historia de la humanidad asociados al trabajo y a los trabajadores La Revolución francesa en 1789, el nacimiento de los primeros sindicatos en el Siglo XIX, las Naciones Unidas con el reconocimiento a los Derechos Humanos en 1948, posterior a la segunda guerra mundial se constituyen los estados democráticos, todas estas suponen referentes en el abordaje de la salud en el trabajo la cual se origina con el reconocimiento del derecho del trabajador a su integridad física, mental y social.

En este punto la discusión se ha planteado en torno a la historia y la evolución de los conceptos, de algunas implicaciones que puede tener para la vida de las personas la no evaluación de los diferentes factores de riesgo y sobre todo entender la responsabilidad que tienen las organizaciones para atender estas situaciones.

Pero esta descripción sería incompleta si además de hacer un análisis de conceptos y de normas creadas no reconociéramos la importancia que tiene el observar en el campo propiamente dicho de la vigilancia privada la identificación de riesgos psicosociales, dicho esto se identifica que los riesgos laborales en el estudio realizado por Cabezas (2008) en un grupo de vigilantes se evaluaron los relacionados con a) Participación, implicación y responsabilidad, b) Formación, información y comunicación, c) Gestión del tiempo y d) Cohesión de grupo. En un grupo de vigilantes

De este análisis se desprende una fuente importante de información para el entendimiento del cómo los puestos de trabajo afectan o favorecen a las personas en sus ambientes laborales, uno de los aspectos a tener en cuenta en la actualidad y entendiendo que el mundo cambia y que las condiciones humanas también, es necesario revisar el entorno laboral como uno de los desencadenantes más fuertes en cuanto al tema de estrés.

Como quiera que sea la globalización y los cambios mundiales ha impactado radicalmente el desempeño de esta labor, en un mundo donde las ofertas están basadas en servicios, en atención al cliente, son los vigilantes los que están expuestos a iniciar el proceso de atención al cliente, lo cual en sí mismo es un generador de altos niveles de estrés, enfermedades gastrointestinales entre otras tal y como se menciona en el decreto 1477 de 2014.

Dicho lo anterior y teniendo como antecedentes que el análisis a nivel organizacional se ha venido ampliando a los puestos de trabajo de los niveles operativos y asistenciales, el poner especial atención a las personas que trabajan en vigilancia privada puede ser un factor determinante en el garantizar acciones que propendan a mejorar la seguridad en las empresas, centros comerciales etc.

Ejemplo de esto es el estudio realizado en España denominado la salud laboral en el sector seguridad privada. Documento elaborado por la Federación de servicios de la unión general de trabajadores (FES-UGT) Olivar, (2014). Quienes son pioneros en el mundo en realizar este tipo de estudios y a este tipo de población.

Según Valdés (2000) en cuanto al estudio del estrés los principales investigadores son Karasek, Theorell, Lazarus y Folkman quienes conciben a las personas como sujetos activos frente a las demandas reales o percibidas del medio y por tanto es éste quien modifica el ambiente (Bucci, 2012)

Se logra identificar en este sentido que los principales factores psicosociales que son generadores de estrés en las personas son: hacer turnos, hacer turnos rotativos y partidos, trabajar jornadas largas o con horarios irregulares, trabajo regular de horas extras, horarios que dificulten o que sean incompatibles con la vida social y familiar, situaciones todas estas inmersas en la labor que realizan los guardas de seguridad. Olivar, (2014).

García perez y Albacete (2013) realizaron una investigación en policías en la ciudad de España que si bien no es población que preste servicios desde la seguridad privada si son homólogos y podría servir para dilucidar como se presentan los factores de estrés en el entorno

laboral, este estudio pretendía evaluar si existían diferencias significativas entre hombres y mujeres en la presentación de síntomas de estrés, en cuanto a la edad y la percepción de riesgo en cuanto a la edad lo cual no evidencio diferencias relevantes. Dicho lo anterior sirve para identificar un factor importante en la búsqueda de la comprensión del fenómeno.

En el ejemplo dado de los estudio realizados en España se evidencia que no dista de la situación Colombiana en tanto las competencias para desempeñar la labor o mejor la labor en sí misma no necesita de unas condiciones diferentes para estos trabajadores.

Ya lo mencionaba Olivar (2014) cuando hace mención que las condiciones del trabajo en sí mismas son hostiles, en el caso Colombia si bien el Estado ha generado políticas de protección y prevención para la salud de los trabajadores; Como se evidencia en muchos casos las personas por miedo a perder sus empleos en un país que para Marzo de 2015 según cifras del DANE reportaba un índice de desempleo de 9.8 lo cual hace que los ambientes laborales se oscurezcan. Portafolio. Co (2015)

En Colombia se realizó un estudio en guardas de una institución penitenciaria, y se identificó que las condiciones laborales, si bien son velar por la seguridad de los reclusos, se convierte en una tarea altamente demandante que implica como en los demás casos de la seguridad privada el arriesgar la vida por la protección a otros y en este caso particular la presencia de estresores ambientales que dan por sentado los efectos negativos para las personas que laboran al interior de las penitenciarías Tapias, Salas y Solórzano 2007 citado en Gomez y Rodriguez (2011)

Por su parte Garcia, Rubio y Bravo (2007) relacionaron los factores de riesgo psicosocial con la resistencia al cambio en personal de seguridad, los resultados de este estudio también aportan al entendimiento de la situación actual de los guardas de seguridad en tanto las personas que trabajan en seguridad privadas deben ser personas que generen cambios y estrategias diversas de acuerdo a las tareas que se desempeñan.

Cierto es que a medida que los conceptos relacionados con la salud se han generalizado y se enfocan en la búsqueda del bienestar y en la prevención y promoción de la salud, las empresas han prestado atención y han dispuesto recursos para trabajar en prevención y promoción en el puesto de trabajo (Díaz, 2011)

Conclusiones

Concluimos entonces que, en cuanto a los riesgos psicosociales es necesario hacer un análisis profundo de estos, con el fin de garantizar un mejor desempeño de las personas que trabajan en la seguridad privada.

Hoy las organizaciones han entendido que descuidar uno de esos factores influye directamente en la productividad del colaborador y desde muchas disciplinas se ha abordado el concepto de los riesgos psicosociales, en especial desde la psicología y para ser más exactos desde la especialidad en Salud Ocupacional, esto ha abierto un panorama interesante para evaluar el desempeño de las personas en sus ambientes de trabajo, situación importante en el ejercicio de mejorar la productividad y la permanencia en los puestos de trabajo.

Desde la administración de la seguridad y entendiendo lo compleja y lo importante de la labor que prestan los vigilantes, guardas de seguridad, se hace necesario revisar cada uno de los factores que se presentan en esta población, ya que en los últimos años es común escuchar que los guardas de seguridad se ven involucrados en diferentes actos delictivos, que si bien pueden ser explicados por un proceso de desadaptación personal. También pueden llegar a ser explicados desde la misma labor que desempeña.

Bien, pareciera que por todo lo anterior se hace necesario dar una mirada desde la Administración de la seguridad a la identificación de los riesgos psicosociales, y proponerlo como uno de los pilares que se deben empezar a construir desde esta disciplina así mismo es necesario crear programas, planes y sobre todo capacitaciones para los guardas de seguridad con el fin de mitigar los riesgos a los que están expuestos.

Con todo lo anterior es necesario posicionar esta labor en el mercado laboral ya que las jornadas son muy largas y las remuneraciones no son las mejores, es necesario posicionar la seguridad privada en la representación social que tienen las personas sobre los guardas de seguridad, ya que estos no solo son los porteros de los edificios, de las empresas o de los centros comerciales, son estas personas las encargadas de garantizar el bienestar y seguridad de las personas que están dentro.

Desde la administración de la seguridad en la revisión de la literatura es escasa la información relacionada con este tema, no hay documentos relacionados que fundamenten las actuaciones de los guardas de seguridad. Pareciera una población desprotegida, y con las fuertes implicaciones que tienen en el bienestar de las personas, actualmente los grandes supermercados, entidades de salud, conjuntos residenciales entre otras utilizan la seguridad privada ya que el estado no puede garantizar el cuidado y la protección a estas personas ni de las empresas privadas.

Creo indiscutible la afirmación que es necesario por ejemplo revisar los criterios de contratación y los perfiles que tienen las personas que ingresan a trabajar a estos puestos de trabajo. Personas en muchos casos sin las competencias, sin el entrenamiento y por qué no decirlo sin las condiciones de salud necesarias para realizar la tarea.

Tenemos en consecuencia que como se puede evidenciar no se tiene claro los criterios de la exigencia en la tarea por ejemplo el género que podría ser un diferenciador en la realización de la actividad. Todo esto entendiendo que no se plantea como un ejercicio de vulneración de derechos por el contrario es un llamado a la igualdad entendiendo que tanto hombres como mujeres pueden desempeñar esta actividad, pero es notorio que es un mercado ocupado en un gran número por hombres.

Habría que decir también que todo esto genera un impacto negativo en las organizaciones aumentando el riesgo de que se cometan ilícitos, que las entidades se vean permeadas de la delincuencia y peor aún que se expongan las vidas que la administración de la seguridad debe cuidar, esta afirmación se apoya en el concepto que todos estos riesgos generan altos niveles de rotación del personal, lo cual aumenta la probabilidad del cometimiento de un delito.

Con todo y lo anterior es necesario hacer un llamado a la Administración de la seguridad privada para que no solo se piense en esta profesión como aquella encargada de velar por la seguridad de las empresas y de las personas, sino que se vea a esta profesión como aquella que se preocupa por sus clientes externos (empresas, colegios centros comerciales, etc), también se preocupa por su cliente principal, el cliente interno, aquellas personas que con su dedicación y compromiso todos los días generan y garantizan una sensación de seguridad a las personas que protegen. En tanto cabe preguntar ¿están relacionados directamente los guardas de seguridad con los comportamientos delictivos? Y el resolver esta cuestión llevara seguramente al nacimiento de un nuevo interés de la administración de la seguridad.

Aquí vale la pena hacer una pequeña digresión sobre como desde la administración de la seguridad se deben asumir retos de este tipo ya que en su mayoría las personas que trabajan en este campo son personas que tienen unas jornadas muy extensas, en muchos casos alejadas de sus lugares de vivienda lo cual hace que estos trabajadores tengan un alto riesgo de presentar dificultades tanto laborales como personales y es labor de la administración de la seguridad enfocarse en mitigar tales efectos.

Una última observación tiene que ver con la articulación que se debe generar entre las entidades estatales, Policía Ejercito etc. Generar un trabajo que garantice procesos eficaces en la contratación y en el mantenimiento del personal. Y por qué no pensarlo en que las empresas de seguridad pudiesen brindar oportunidades a los militares que por causas del servicio o por decisión han decidido abandonar las fuerzas, puedan ser el pilar de las empresas de seguridad privada ya que son estos, personas entrenadas y con un perfil que se puede ajustar para la realización de dicha tarea.

Referencias

- Bones, K, Muntaner, C, Solar, O, Borrel, C, Bernales, P, Gonzáles, M, y otros. (2014). Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su asociación con la salud auto percibida y mental en Chile. *Cad. Saúde pública*, 2219-2234.
- Bucci, L. (2012). CONTRASTACIÓN ENTRE LOS MODELOS DE ESTUDIO DEL ESTRÉS COMO SOPORTE PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. *Revista Digital de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Politécnica "Antonio Jose de Sucre"*, 2, 21-38. Recuperado el 07 de 08 de 2015, de file:///C:/Users/SANTIAGO/Downloads/Dialnet-ContrastacionEntreLosModelosDeEstudioDelEstresComo-3908567.pdf
- Cabezas, A. (2008). *ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES CEPRONAC S.A.* España : Universidad de Huelva .
- Comité Mixto OIT/OMG. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. 9º Reunión Medicina del trabajo. Septiembre 18/ de 1980.
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 80-84.
- Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. (2011). *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*. Madrid, España: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Ciencia e Innovación. Obtenido de <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=13/09/2012-f003af8ca7>
- García , M., Rubio , P., & Bravo , L. (2007). Relation between psycho-social risk factors and the resistance to change organizational in personnel of security of a company of the tertiary economic sector. *Revista diversitas- Perspectivas en psicología* , 301-315.
- García , M., Pérez , M., & Albacete , A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología* , 291-298.
- Gómez , L., & Rodríguez, A. (2011). *IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN FUNCIONARIOS DE UNA INSTITUCIÓN PENITENCIARIA DE BUCARAMANGA*. Bucaramanga : Universidad Pontificia Bolivariana.

Meseguer, M, Soler, M, García, M, Sáez, M, & Sánchez, M. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del moobing. *Psicothema*, 225-230.

Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, resolución 1016 de Marzo de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá, 1989.

Ministerio de la Protección Social (2010) Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales. Bogotá.

Ministerio de la Protección Social, (2010) República de Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá

Ministerio de la Protección Social,(2014) *República de Colombia*. Decreto 1477, tabla de enfermedades profesionales. Bogotá

Moreno, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y seguridad en el trabajo* , 1-19.

Olivar, M. (2014). El estrés en seguridad privada. *Revista policía y seguridad Pública*, 391-410.

Pontificia Universidad Javeriana. (2007) Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Bogotá

Portafolio .co. (30 de Abril de 2015). *tasa de desempleo en marzo se ubicó en 8,9 %*. Recuperado el 05 de Julio de 2015, de www.portafolio.co: [http://www. Portafolio .co / economia / desempleo -marzo-2015](http://www.Portafolio.co/economia/desempleo-marzo-2015)