



Estrés, Seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en la seguridad privada

Lyda Saray Lora Bustamante

Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Derecho de la Seguridad Social

Tutor

Juan Carlos Gómez Castaño, Magíster (MSc) en Seguridad Social

Universidad de Antioquia
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho de la Seguridad Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2022

Cita	(Lora Bustamante Lyda Saray, 2022)
Referencia	Lora Bustamante, L. S. (2022). <i>Estrés, seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en la seguridad privada</i> [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Especialización en Derecho de la Seguridad Social, Cohorte XVII.



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano: Luquegi Gil Neira.

Coordinadora de Posgrados: Juliana Pérez Restrepo.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Resumen

En las empresas de seguridad privada se puede presentar el estrés como una enfermedad que se presenta con causa del trabajo, esto debido a las funciones que se desarrollan, la ubicación del puesto de trabajo y la carga o presión laboral. Es poca la atención que se le brinda a los trabajadores sobre el sistema general de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), por lo que es importante que desde dicho sistema de gestión se ejecuten medidas de protección sobre los empleados de este tipo de empresas.

Para lograr identificar y profundizar sobre el tema, este artículo se propone realizar un estudio y análisis bibliográfico, sobre el sistema de riesgos laborales y el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y el estrés en las empresas de seguridad privada.

Como conclusiones principales de este trabajo, encontramos que la adopción de planes, programas y proyectos para el trabajo; donde se brinden las garantías a los trabajadores, teniendo como resultado autoevaluación de las funciones, de las áreas de trabajo, de las responsabilidades, de las herramientas de trabajo, de los elementos de protección personal para cada área y puesto de trabajo, contribuyen al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

Igualmente, en la medida que las condiciones de salud y seguridad sean seguras, se reducirán los riesgos y se ampliarán la motivación y la productividad, el rendimiento de cada trabajador será aun más grande y disminuirán las enfermedades y el beneficio será de parte y parte; tanto para el guarda de seguridad como para las empresas de seguridad privada.

Palabras clave: Sistema general de riesgos laborales, enfermedad laboral, empresas de seguridad privada, administradoras de riesgos laborales, estrés laboral, guarda de seguridad.

Abstract

In private security companies, stress can be presented as an illness that occurs due to work, due to the functions that are carried out, the location of the job and the work load or pressure. Little attention is given to workers on the general system of safety and health at work (SG-SST), so it is

important that from said management system protection measures are executed on employees of this type. of companies.

In order to identify and delve into the subject, this article proposes to carry out a bibliographic study and analysis on the occupational risk system and the management system in occupational health and safety and stress in private security companies.

As main conclusions of this work, we find that the adoption of plans, programs and projects for work; where guarantees are provided to workers, resulting in self-assessment of functions, work areas, responsibilities, work tools, personal protection elements for each area and job, contribute to the improvement of the conditions of the workers.

Likewise, to the extent that health and safety conditions are safe, risks will be reduced and motivation and productivity will be increased, the performance of each worker will be even greater and illnesses will decrease and the benefit will be both; both for the security guard and for private security companies.

Key words: General occupational risk system, occupational disease, private security companies, occupational risk managers, occupational stress, security guard.

Sumario

Introducción. 1. Generalidades del sistema de riesgos laborales en Colombia. 1.1 Sistema general de riesgos laborales. 1.2 Administradoras de riesgos laborales. 1.3 Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). 2. Empresas de seguridad privada en Colombia. 2.1 ¿Qué son las empresas de seguridad privada? 2.2 ¿Cómo se aplica el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las empresas de seguridad? 2.3 ¿Cómo se ven afectados los derechos fundamentales en seguridad social del personal de la seguridad privada? 3. Estrés laboral – enfermedades que desencadena en el personal de la seguridad privada. 3.1 Estrés laboral en personal de la seguridad privada. 3.2 Enfermedades generadas por el estrés laboral en personal de empresas de seguridad privada. 3.3 Consecuencias que causan las diferentes enfermedades ocasionadas por el estrés laboral en personal de empresas de seguridad privada. 3.4 ¿Cómo hacer

frente a las diferentes enfermedades que se presentan con ocasión o por causa del estrés laboral, en el personal de las empresas de seguridad privada? Conclusiones. Referencias Bibliográficas.

Introducción

El estrés laboral es una de las tantas enfermedades que puede desarrollar el guarda de seguridad y podemos clasificarlo dentro de los riesgos psicosociales que pueden padecer los empleados de las empresas de seguridad privada, esta enfermedad puede desarrollarse a causa de no prestar los servicios a la empresa para la cual fue contratado, la rutina de las labores que realizan a diario, las condiciones del entorno laboral, la presión del cliente-contratante, las dificultades familiares, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, y como consecuencia de todo esto se ve afectada su salud física, psíquica y mental, que va deteriorando notablemente la realización de las tareas a desarrollar en su puesto de trabajo y para las cuales fue contratado.

Los riesgos laborales no podemos verlos ajenos a las contingencias sociales que vive cada individuo, porque de acuerdo a la labor que realicen puede ser mayor o menor el riesgo que pueda sufrir en su quehacer, y para el tema que desarrollamos en el presente artículo, el guarda de seguridad en la mayoría de los casos es una persona que día a día se ve sometido a diferentes presiones laborales, personales, familiares y sociales que pueden desencadenarle enfermedades o patologías que pueden afectar su desempeño laboral y a causa de esto llegar a perder su empleo.

Debido a todos estos factores que influyen para que una persona se vea afectada por una enfermedad laboral, se le suman las deficiencias económicas que en el gremio de la seguridad privada puede ser mucho más alto, y por tal motivo se le dificulta más superar los riesgos que puedan generarse en el desarrollo de su actividad, ocasionándole una mayor carga y aumentando el grado de un estrés laboral.

Teniendo en cuenta que son múltiples los factores que pueden afectar a los trabajadores es importante resaltar y tener en cuenta que cada empresa o compañía donde se labore debe tener claro la clasificación y los tipos de riesgos que pueden generarse a causa de las actividades desarrolladas y el entorno en el que se encuentren; razón por la que se debe como dice Gamboa, 2020, p. 2

Identificar en cada compañía los factores causantes de los riesgos psicosociales para poder brindar al individuo un entorno de trabajo sano, analizando aspectos relacionados con la ergonomía, la buena ventilación, la iluminación, los implementos necesarios para desarrollar cada actividad en cada puesto de trabajo. (Gamboa, 2020, p. 2)

Todo esto como consecuencia de la demanda laboral y que el desarrollo de las labores ha cambiado notablemente con el pasar de los tiempos y ya son más las exigencias por parte de las empresas, para poder estar al nivel de las grandes empresas potencias que lideran la industria y con las necesidades que exige el mercado, pero sin evaluar que todos esos cambios afectan a los empleados generando estrés, enfermedades y otros riesgos que en muchas ocasiones no se sabe que se está padeciendo.

Cuando las empresas de seguridad identifiquen los riesgos de enfermedades y accidentes que pueden presentarse en el desarrollo de su labor por el personal de seguridad, es más fácil que se generen políticas y programas de prevención al riesgo y que sus departamentos de sistemas integrado de seguridad y salud en el trabajo tomen un papel más activo frente a estas contingencias.

Y teniendo presente el papel que juega la seguridad y salud en el trabajo en las empresas y desde la definición que da la Organización Internacional del Trabajo (2014): “Cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores aseguran dichas condiciones laborales” (p. 18).

Esto permite inferir que si cada uno de estos actores tiene claro y conoce cuál es su rol, su responsabilidad y sus obligaciones un ambiente seguro y saludable es posible en cualquier tipo de trabajo.

Entonces se puede decir que, si en las empresas de seguridad privada trabajan articuladamente empleador, trabajadores y seguridad y salud en el trabajo, pueden desarrollar planes y programas de trabajo que minimicen los riesgos que puedan presentarse.

1. Generalidades del sistema de riesgos laborales en Colombia

1.1 Sistema general de riesgos laborales

De acuerdo a la definición que encontramos en la Ley 1562 de 2012 el sistema de riesgos laborales es:

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. (Art. 1).

En caso de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, es este sistema quien atiende dichas contingencias, bien sea a través de entidades públicas o privadas y reconociendo dos tipos de prestaciones, a saber: por una parte, prestaciones asistenciales, que son aquellas cuando se ve comprometida la salud de la persona y esta atención puede ser prestada por instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) o por empresas sociales del Estado (E.S.E.); por la otra, prestaciones económicas como consecuencia de la enfermedad o accidente laboral que haya sufrido durante el desarrollo de su actividad laboral y estas pueden ser: el subsidio por una incapacidad temporal, indemnización por pérdida de incapacidad parcial, la pensión de invalidez,, y en el caso más extremo que se genere la muerte de ese trabajador se reconoce la pensión de sobrevivientes y el auxilio funerario a sus beneficiarios.

Cuando hablamos del sistema general de riesgos laborales se suele entender que los únicos responsables respecto a la prevención y atención de los riesgos en el trabajo son los empleadores, en nuestro caso, las compañías de seguridad. Pero debemos tener presente también otro agente responsable: el trabajador, en este caso, el guarda de seguridad. Se trata pues de una responsabilidad compartida, el guarda debe saber y conocer las normas que lo protegen, ¿A qué tiene derecho? y ¿Cuáles son sus obligaciones?, esto para poder acceder a todas las coberturas de dicho sistema.

El sistema general de riesgos laborales, es al que menos importancia le prestan tanto empleadores como trabajadores, por pensar erradamente que las contingencias de una enfermedad o accidente laboral nunca van a ocurrir en su compañía o a sus trabajadores; mientras que este sistema fue pensado y creado para prevenir algún tipo de

contingencia laboral, de la que ambas partes de la relación laboral tienen responsabilidad, así como lo define FASECOLDA (2018): “Toda actividad implica para quien la ejecuta o contribuya a ejecutarla, un determinado género de riesgos de los cuales se deriva una presunción de responsabilidad a cargo de quien crea dicha actividad o se beneficia de ella” (p. 5).

Teniendo esto presente, las empresas de seguridad privada son las encargadas de velar porque el personal que contratan para la prestación del servicio a un tercero, se le garanticen todas las coberturas necesarias que busca proteger el sistema general de riesgos laborales en Colombia.

Se debe tener presente que el sistema general de riesgos laborales en Colombia no es un sistema de papel si no que está conformado por una serie de instituciones públicas como privadas, que están encaminadas a que el trabajador realice su actividad laboral de la mejor manera sin afectar su integridad física y emocional y busca que las empresas se capaciten día a día para la prevención de que se generen los accidentes de trabajo y con el pasar del tiempo se desarrollen en los trabajadores enfermedades laborales.

Ilustración 1. Esquema institucional del sistema general de riesgos laborales



Fuente: (FASECOLDA, 2018).

Teniendo presente cual es el objetivo o lo que busca el sistema general de riesgos laborales y cada una de las instituciones que intervienen en el proceso cuando se genera un accidente o se desarrolla una enfermedad laboral, es que se debe ser consciente que la responsabilidad no solo es de las entidades sino también del trabajador y empleador.

1.2 Administradoras de riesgos laborales

Las administradoras de riesgos laborales, también conocidas como las ARL, son entidades públicas y privadas que hacen las funciones de una aseguradora para las contingencias de vida; en este caso, las contingencias en el desarrollo de la actividad laboral se encuentran reguladas en el Decreto Ley 1295 de 1994.

Una de las funciones primordiales de las entidades aseguradoras de riesgos laborales es: “Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales”. Trabajo que realizado de la mano con las empresas permite lograr la identificación y minimización de los posibles riesgos que puedan presentarse o que se estén presentando en los diferentes puestos de trabajo, evitando así que ocurran accidentes o que los trabajadores desarrollen enfermedades laborales.

Las ARL son las entidades encargadas de garantizar a los afiliados (trabajadores vinculados a diferentes empresas) en los términos que indica el Decreto Ley 1294, la prestación de los servicios de salud, también realizan la prestación asistencial en atención médica y de rehabilitación a los trabajadores que sufren una enfermedad laboral o un accidente de trabajo buscando siempre que la persona este atendida en todas las necesidades que se le puedan presentar y realizan el reconocimiento de las prestaciones económicas a las que haya lugar por la ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral.

Ya que las aseguradoras de riesgos laborales en Colombia pueden mitigar o apoyar a las empresas para que en su grupo de empleados no se desarrolle una enfermedad profesional como lo es el estrés, podemos evitar en muchos casos los eventos para los cuales el trabajador no ha identificado que se está enfrentando a una enfermedad laboral la cual puede ser tratada si esta se le diagnostica a tiempo.

La sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo de Bogotá (SCMT, 2006), en el artículo “estrés en el ámbito laboral y sus repercusiones” señala que según las estadísticas que también existen en Estados Unidos, La Unión Europea y los países escandinavos, menciona que el estrés se considera como la enfermedad de los profesionales en donde se reporta entre 30 y 50 por ciento de incidentes. También hay entre 200 mil y 300 mil accidentes, por lo que se espera al menos 150 mil diagnósticos, pero solo se reportan un promedio de 2000 al año; lo que significa que el problema ante estas enfermedades de origen en el ámbito laboral casi ninguna tiene tratamiento. (Pulluquitin, 2019, p. 4)

Teniendo en cuenta el reporte dado por la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo de Bogotá, se puede evidenciar que es muy difícil que un trabajador pueda acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para que le traten una enfermedad de la cual pueda estar padeciendo, dado que no siempre son reportadas por parte de las empresas para las cuales laboran, quedando sin un tratamiento oportuno y adecuado para el padecimiento de una posible enfermedad laboral derivada del estrés a causa de la carga laboral, inconvenientes interpersonales con los compañeros, la frustración frente a tareas no realizadas.

1.3 Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

El principal objetivo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) es que las empresas en Colombia adopten planes, programas y proyectos para el trabajo, y por esto fue expedido el Decreto único 1072 de 2015, Reglamentario del Sector Trabajo, que busca brindarle garantías a los trabajadores, lo cual conlleva a que el trabajo sea formal, que se incentive la formación del empleado, que se trabaje en condiciones dignas (Ministerio del Trabajo, 2015).

Por otra parte, años atrás se había expedido por el Ministerio de la Protección Social la Resolución 2646 de 2008 por medio de la cual se establecen responsabilidades que le permitan a las empresas identificar, evaluar e intervenir los posibles factores de riesgo

psicosocial que puedan generar en sus trabajadores el desarrollo, origen y evolución de patologías que puedan ser causadas por el estrés laboral.

Esa intervención que realizan las empresas a sus trabajadores para mitigar la evolución o la aparición de esas patologías se hace a través de capacitaciones, talleres, generándoles un buen ambiente laboral, que el espacio para el desarrollo del trabajo no sea inseguro, haciendo que se sientan a gusto con el lugar y entorno de trabajo, es así como el riesgo es difícil que se presenten dentro de las instituciones (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Posteriormente, con la expedición de la Resolución 2404 de 2019 emitida por el Ministerio de la Protección Social, se comenzó a hablar sobre los nuevos instrumentos para la medición de los riesgos psicosociales, que con estos se busca disminuir los riesgos que puedan presentarse en las empresas, de acuerdo a la actividad o rol que vaya a desempeñar ese trabajador dentro de la compañía sin afectar su salud física y mental.

Teniendo de presente esta normatividad, las empresas en este caso las de seguridad privada, deben tener en cuenta que, cuando un guarda realiza las funciones para las cuales fue contratado y para el cliente que va dirigido, es desde ahí donde se evalúa el riesgo laboral al que se va a ver expuesto y los posibles factores de peligro que puedan presentarse a la hora de desarrollar cualquier actividad; si por parte del empleador o del tercero contratista a quien finalmente se le presta el servicio, no proporcionan las herramientas necesarias para la realización de dicha actividad, todo esto conlleva a que ese trabajador pueda enfrentarse a un riesgo laboral que puede ser físico o mental y generar alguna alteración emocional, que puede desencadenarse en un accidente o enfermedad laboral, por eso es tan importante que las empresas pongan en práctica la implementación de estas baterías que contempla la Resolución 2404 de 2019.

Además, se debe tener presente que en gran parte de la economía colombiana y entre ellas la seguridad privada, a pesar de ser regulada por la Superintendencia de Vigilancia, son muy pocas las empresas que tiene un amplio programa de seguridad y salud en el trabajo con planes y programas que ayuden a prevenir y minimizar los accidentes y las enfermedades laborales.

Tabla 1. Normativa de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

Ley, Decreto o Resolución	Objeto Principal
Ley 9 de enero 24 de 1979 (Título III)	Conceptos básicos para preservar y optimizar la salud de los trabajadores en sus sitios de trabajo
Resolución 2400 de mayo de 1979	Normas en cuanto a vivienda, higiene y seguridad en sitios de trabajo
Decreto 586 de febrero 25 de 1983	(COPASO)
Decreto 614 de marzo de 1984	Bases para los programas de Salud Ocupacional en el territorio nacional
Resolución 2013 de junio de 1986	Reglamentación de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial
Resolución 1016 de marzo de 1989	Reglamento de los programas de Salud Ocupacional
Decreto 1530 de 1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994
Ley 320 de 1996	Convenio 171 sobre trabajo nocturno, Convenio 174 de la OIT sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores” y la “recomendación 181 sobre Prevención de Accidentes Industriales Mayores”
Decreto 16 de 1997	Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccional y locales de salud ocupacional
Decisión 584 el instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad Andina de Naciones de 2004	Por el cual se reglamenta que todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.
Resolución 156 de 2005	Por la cual se reglamenta la investigación la investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Resolución 1570 de 2005	Por la cual se establecen las variables y mecanismos para la recolección de información del subsistema de información en salud ocupacional y riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones
Ley 1562 de julio de 2012	Se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y realizan otras disposiciones en SST
Decreto 1072 de mayo de 2015	Se reglamentan de manera integral los Planes de Gestión para Salud y Seguridad en el Trabajo

Fuente: Elaboración propia, basado en Hernández, Monterrosa y Muñoz, 2017.

Teniendo en cuenta que en Colombia hay una amplia regulación de normas para el tema de seguridad y salud en el trabajo, pero estas en ocasiones no son aplicadas por las empresas, es por esto que se han implementado normas como *Occupational Health and Safety Assessment Series* (sigla en inglés) OHSAS 18001 (2007), que es un estándar internacional para el control de riesgos laborales y en Colombia se busca que las empresas se certifiquen con esta norma.

2. Empresas de seguridad privada en Colombia

2.1 ¿Qué son las empresas de seguridad privada?

Son empresas de seguridad privada las encargadas de proveer servicios de seguridad, cuyo objetivo primordial es proteger el conjunto de bienes e inmuebles de una o varias instituciones, minimizando en ellos el riesgo de robo o de intrusión. Ya que si hablamos de la definición de lo que es un servicio de vigilancia y seguridad privada encontramos que en el Decreto 356 (1994), en el artículo 2 se define como “las actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual”, y conociendo esto se puede determinar qué servicios presta una empresa de seguridad privada para determinar los riesgos a los cuales puede verse expuesto el personal de seguridad.

2.2 ¿Cómo se aplica el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las empresas de seguridad?

Según el Ministerio de Trabajo, en las diferentes relaciones laborales que existen sobre todo en las de servicios de seguridad privada, se resalta que:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Al colocar en marcha la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de seguridad se debe tener en cuenta que es un trabajo en equipo donde se debe ejecutar una autoevaluación de las funciones, de las áreas de trabajo, de las responsabilidades, de las herramientas de trabajo; elaborar un plan de mejora donde se encuentren fallas y, por último, y no menos importante, formular un plan de trabajo. El cual debe ser ejecutado por los funcionarios de la empresa encargados del área de seguridad y salud en el trabajo, apoyados por los representantes de las empresas aseguradoras, brindando de esta manera un mejor desempeño en los trabajadores.

La mayoría de las empresas de seguridad privada prestan servicios de vigilancia en las modalidades de seguridad fija y móvil, caninos, seguridad medios tecnológicos, escolta a personas y carga crítica, entre otros, todos estos servicios difícilmente son prestados en la empresa donde ese trabajador fue contratado, porque su servicio se hace para un tercero que es el cliente en esa relación laboral.

Se debe tener presente que las empresas de seguridad buscan identificar los factores de riesgo internos y externos que pueden presentarse en el lugar de trabajo adecuado por el cliente que pueden afectar la labor del guarda de seguridad y con la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se busca desarrollar estrategias y políticas que

ayuden a mejorar el desempeño de la gestión del sistema integrado e identificar amenazas y riesgos para determinar controles asociados al contexto de la organización y así velar por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; promoviendo la calidad de vida laboral, ofreciendo lugares de trabajo seguros, adecuados y dignos para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo, lesiones personales y de enfermedades laborales.

También es claro que conforme va evolucionando la sociedad, la forma de trabajo igualmente se ha ido modificando y debido a todos estos nuevos requerimientos se ha convertido en la actividad que mayor tiempo consume de los seres humanos que prestan sus servicios para una compañía. Este fenómeno se da marcadamente en el sector de la seguridad privada donde los turnos son tan extensos y rotativos, lo cual implica que las personas que desarrollan la actividad de la vigilancia, la mayor parte de su tiempo la deleguen o inviertan a desarrollar sus actividades laborales, perdiendo así espacios de descanso, esparcimiento, recreación y crecimiento personal dejando a un lado todas las motivaciones por las cuales eligieron emplearse en el campo de la seguridad privada.

Todo este fenómeno de la transformación laboral, con el pasar de los días, está provocando en el personal dedicado a la seguridad privada desconcierto, ansiedad, angustias y lo que es más preocupante está llevando a un alto grado de deserción laboral, porque al estar generándose día tras día todas estas cargas con las que batallan y que estas no sean manejadas o se prevengan desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de las compañías para las cuales laboran, desencadenan en el personal estrés laboral el cual puede estar asociado, a su vez, con otro tipo de enfermedades que impactan notablemente su desempeño laboral y la alta productividad que buscan las empresas.

Teniendo en cuenta todo este fenómeno las empresas deben desarrollar los siguientes ítems para ejecutar de manera adecuada el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo – SG-SST –: buena planeación, adecuada verificación, diferentes actores que lleven a cabo el hacer del sistema, teniendo en cuenta las diferentes pautas que dentro de las funciones se asignan y las recopilaciones que se hacen sobre incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo.

Lo positivo de implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se evidencia en lograr un mejor ambiente de trabajo, una mejor calidad de vida laboral, un

mejor bienestar, se logra la disminución de los ausentismos por enfermedad, se reducen los accidentes de trabajo y se aumenta la productividad.

2.3 ¿Cómo se ven afectados los derechos fundamentales en seguridad social del personal de la seguridad privada?

Según la Real Academia Española (RAE), los Derechos Fundamentales son: “Derechos que, por ser inherentes a la dignidad humana y por resultar necesarios para el libre desarrollo de la personalidad, son normalmente recogidos por las constituciones modernas asignándoles un valor jurídico superior”. (Real Academia española).

Son Derechos Fundamentales los que contribuyen a que cada persona pueda realizarse y propender a mejorar su condición de ser humano, son estos derechos:

El derecho a la vida, a no ser sometido a actos inhumanos degradantes, a nacer libres e iguales, a recibir el mismo trato y protección, a tener reconocimiento de su personalidad jurídica, a la intimidad personal y familiar, a un trabajo en condiciones dignas y justas, a la honra. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Por lo que es importante identificar el significado de derecho y de esta manera saber que el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre afirma que:

Toda persona tiene derecho a que la seguridad social le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”. (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Capítulo I, Artículo 16)

Así como el personal de seguridad es garante de buenas condiciones al ejercer su labor y adecuado cumplimiento de los derechos fundamentales en el área de trabajo, también

es cierto que estos mismos derechos deben ser preservados para que no se vulnere al personal de seguridad ninguno de ellos; motivo por el cual es necesario que las empresas de seguridad especifiquen adecuadamente las funciones a ejercer por el personal de seguridad y así evitar que estos alteren el buen desarrollo y cumplimiento de los derechos tanto para ellos como por ellos.

En algunos casos los derechos fundamentales del personal de seguridad se ven vulnerados por la falta de tiempo para acudir a las citas asignadas por el centro de salud, también por el poco o casi nulo acompañamiento por parte de las aseguradoras para realizar un control y seguimiento del estado de salud en el que se encuentra el personal afiliado.

También son vulnerados los derechos fundamentales al momento que la empresa no maneja un adecuado proceso en cuanto a la matriz de riesgos, donde se identifiquen y se valoren estos que podrían impedir o dificultar el desarrollo de cada una de las funciones asignadas a cada colaborador.

Encontramos que los derechos se ven vulnerados tanto por parte de empleadores como por parte de los funcionarios de las ARL a las que la empresa y los trabajadores se encuentran afiliados, quienes deberían brindar las asesorías adecuadas para poder identificar los problemas de salud consecuencia del estrés laboral, como asesorías sobre el adecuado desarrollo y cumplimiento de las diferentes funciones y actividades a desarrollar en cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones y herramientas de trabajo, además de las exigencias que solicitan.

Para evitar que al momento de llegar a cada puesto de trabajo y enfrentarse con las actividades a cumplir, condiciones del trabajo a desarrollar por parte del cliente, los horarios y compañeros de trabajo; tanto la empresa empleadora como la ARL a la que se está asignado, deberían realizar capacitación referente a las diferentes condiciones de trabajo que se están enfrentando, tanto en las inducciones como en el proceso de contratación; donde se puede detectar si el personal está apto para desarrollar y llevar a cabo las funciones asignadas por el manual de la empresa, en las diferentes condiciones y con las herramientas y personal de apoyo.

Otro aspecto clave que se evidencia en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada, es la que existe poca secuencia en

la asignación de las citas de atención para revisión o control y disminución de las características de lo que se requiere para una adecuada prestación del servicio.

A demás la falta de compromiso, el trabajo en equipo de empleados, empleadores y empresas de salud y las diferentes aseguradoras de riesgos laborales, llevan a que:

En salud pública, la ausencia de liderazgo en territorios y la desarticulación con el aseguramiento individual, se encuentran como limitantes en el cumplimiento de metas a nivel nacional, llevando la discusión a la necesidad de un trabajo conjunto de gobierno, EPS e IPS y ARL alineados hacia objetivos definidos y conducentes a lograr una atención integral a los usuarios del sistema”. (Pontificia Universidad Javeriana, 2022, p. 9)

En ocasiones se ha logrado identificar como deficiente la cobertura en los servicios de salud, limitados por una cobertura con barreras de acceso, falta de adecuación de la norma a los diferentes sistemas, problemas monetarios que conllevan a la poca gestión de la contratación del personal idóneo para asumir los diferentes cargos, desviación de los dineros para cubrir los diferentes servicios que cubre el sistema de salud con respecto a las enfermedades laborales y sus diferentes tratamientos.

Los diferentes actores del sector salud deben garantizar responsabilidades frente a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente con relación a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo que ayuden a identificar las diferentes enfermedades causadas por el estrés laboral.

Al cumplir con acciones que promuevan un mejor bienestar y calidad de vida laboral, se lleva a mejorar la producción o el servicio prestado a nivel individual, del grupo de trabajo y de toda la empresa, fortaleciendo de manera positiva en el quehacer diario de cada uno de los empleados y el grupo de trabajo que tiene a su alrededor, generando satisfacción y cumplimiento en el deber cumplido.

Al tener el apoyo y la colaboración continua de las empresas de salud, las aseguradoras de riesgos laborales y los empleadores es posible que “¿pueden verdaderamente existir condiciones de seguridad y salud en el trabajo para una persona que pasa a desarrollar

una actividad laboral por un periodo de hasta doce horas continuas? ...” (Rodríguez, 2018, p. 11).

A estos interrogantes se les puede dar solución, realizando un trabajo articulado, donde se identifiquen los riesgos, tanto del lugar como del oficio a desarrollar en el puesto de trabajo y de esta manera lograr lo que indica Rodríguez, A. (2018):

Ya que luego de una lucha incesante de actividad ciudadana se logra el reconocimiento de prestaciones laborales como las horas extras, el seguro de vida colectivo, las garantías de contratación especial, y el descanso justo en compensación por el trabajo dominical, pretensiones de derecho cierto que se busquen resguardar en los fines esenciales del estado, como ente protector y regulador de los derechos del hombre y el ciudadano... (p. 16).

Y así mejorar la calidad de vida de todos y cada uno de los trabajadores al identificar los riesgos laborales y tener el apoyo continuo de las empresas. Ya que, si no se cumple con estas normativas, se verán desencadenadas enfermedades consecuencia del estrés laboral.

3. Estrés Laboral – Enfermedades que desencadena en el personal de seguridad privada

3.1 El Estrés Laboral en Personal de Seguridad Privada

Como mencionamos anteriormente y según la Comisión Europea (2000) el estrés laboral “Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.”

El estrés laboral y sus causas no afectan de la misma manera a todas las personas, existen trabajadores de las empresas de seguridad privada, que pueden soportar grandes cargas de trabajo, mas no soportan ejercer una gran responsabilidad. Como hay quienes trabajan mejor bajo grandes presiones, pero evitan tener grandes cargas de trabajo. Y al final también personas que soportan todo y llevan adecuadamente el exceso de trabajo, con la

presión y las grandes responsabilidades. Al igual que los que desarrollan las diferentes actividades propuestas en los diferentes tipos de ambientes, sin dejarse influenciar por el equipo de trabajo o por las condiciones y herramientas que el entorno les brinda.

Teniendo en cuenta el significado de estrés laboral, Quiñones, M., & Porras, N. (2019) afirma que “los accidentes, enfermedades y muertes por causas asociadas a las condiciones de trabajo pone en evidencia que las actuales condiciones de trabajo afectan significativamente tanto la salud física como el bienestar psicosocial de la mayoría de los empleados del mundo” (p. 153).

Motivo por el cual deben realizar un trabajo articulado y evitar que estas enfermedades continúen su desarrollo sin una supervisión adecuada y que al mejorar las condiciones, se evita que éstas enfermedades se desencadenen, por lo que también se debe tener en cuenta lo que indica Peiró J. (2001), quien señala, “... que esas demandas no siempre proceden del entorno, hay ocasiones en que las propias personas se ponen niveles de exigencia muy elevados que posteriormente no puede conseguir por falta de recursos y ello les produce estrés” (p.32, párrafo 4). Razón por la que debemos evaluar muy bien dentro de la empresa de seguridad privada y los diferentes puestos asignados además del entorno, las funciones, responsabilidades y herramientas de trabajo y de esta manera evitar caer en un ciclo rutinario que nos lleve a la causa de enfermedades y accidentes que se pueden controlar.

3.2 Enfermedades generadas por el estrés laboral en personal de empresas de seguridad privada

El estrés producido en y con ocasión al lugar de trabajo y las personas con las que se rodea en este mismo, nos lleva a que reaccionemos de diferentes maneras y por culpa o atendiendo a múltiples variables como pueden ser algunas de las mencionadas anteriormente: desarrollar las labores en un mal ambiente de trabajo, sentir que somos los únicos a los que nos generan una sobre carga de actividades a desarrollar, tener las herramientas insuficientes para el cumplimiento de cada una de las tareas demandadas y sentir la presión de que todo se debe entregar a tiempo “como sea”. Son desencadenantes de diferentes enfermedades tanto a nivel físico como mental.

Teniendo en cuenta el nivel de estrés que desarrolle cada trabajador, se define que tanto afecta este el nivel de desempeño de cada una de las funciones, ya que lo anterior puede llevar a que se presente desmotivación, ausencia, falta de coordinación en las diferentes tareas a desarrollar, lo que conlleva al final a generar riesgos de seguridad para el trabajador como para las personas que le rodean, al igual que para sus familiares y conocidos.

Según la Organización Panamericana de Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS), el tema central de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el nuevo informe de la OIT, destacan que: "El estrés es un problema significativo de personas y/o trabajadores que se sienten constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo". (OMS/OPS, 2016).

Lo que nos lleva a identificar las enfermedades más significativas desencadenadas por el estrés que causa las diferentes presiones y condiciones laborales y algunas de estas en su mayoría en el personal de las empresas de seguridad privada; las que se presentan son: Depresión – presión arterial alta – alteraciones metabólicas – desórdenes músculo esqueléticos – alcoholismo.

3.3 Consecuencias que causan las diferentes enfermedades causadas por el estrés laboral en personal de empresas de seguridad privada

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), "el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima" (Instituto Nacional de Salud Pública, México, 2022, p. 1).

Teniendo en cuenta las enfermedades anteriormente mencionadas, no podemos hablar a la ligera de lo que es el estrés laboral en personal de empresas de seguridad privada ya que este trae consigo diferentes puntos de vista de lo que puede ocasionar a lo largo del tiempo en el trabajador que sufre la afectación.

Algunas de estas consecuencias son: diferentes enfermedades y patologías, problemas cognitivos, diferentes tipos de trastornos; desde inmunológicos hasta psicológicos.

Al tratar el estrés laboral, las personas encargadas de las diferentes áreas de las empresas de seguridad privada, primordialmente las áreas que se encargan del personal, deben tener en cuenta que todas las anteriores consecuencias desencadenan en efectos graves, lo cual se ve reflejado en: alto grado de deserción, ausentismo, rotación de puestos, disminución de la calidad y la productividad de la actividad o producto desarrollado o del servicio prestado.

Según Velam (2021) podemos observar que las organizaciones o empleadores al definir las actividades y los diferentes puestos de trabajo, nos lleven a permitir identificar que:

Como se puede apreciar, los desencadenantes de las afectaciones psicológicas, como bien podría ser el caso del estrés laboral y el clima laboral, estarían vinculados directamente a la labor de los líderes organizacionales, por lo cual resulta relevante indagar si se relacionan ambos, es decir, estrés y clima laboral en las organizaciones. (p.10)

El aumento del estrés en los trabajadores de empresas de seguridad privada, causa el aumento de pérdidas de jornadas laborales, incrementando de esta manera los costos de la empresa, por lo que se estima uno de las enfermedades más costosas y por las cuales se generan más pérdidas.

Al aumentar el estrés en los trabajadores, aumentan las enfermedades mentales, las cuales llevan a resultados negativos como consecuencia de estas.

La OMS y la OIT, coinciden en que identificar las causas principales del estrés laboral que se manifiestan como diversos factores como características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional, es fundamental para

poder tomar acciones que reduzcan la aparición del estrés laboral y de sus efectos negativos en los empleados. (Instituto Nacional de Salud Pública. México, 2022)

Algunas de estas causas que propenden al aumento de las enfermedades mentales son como se ha mencionado en diferentes ocasiones, la exigencia en el trabajo, la presión por parte de jefes y compañeros, la facilidad a estar siempre disponibles, ya que siempre estamos conectados a la tecnología y por último el miedo a perder el trabajo, motivo por lo que se hace necesario que tanto empleadores como empleados trabajen de la mano y así mejorar las condiciones de salud de los mismos en los diferentes puestos de trabajo, contribuyendo a la búsqueda de soluciones a los diferentes problemas o enfermedad en seguridad y salud en el trabajo, previniendo el estrés laboral y llevando a la reducción de las diferentes enfermedades asociadas, que por culpa del estrés se generan.

Según la OIT, la mejor manera de abordar estos problemas es a través de estrategias adaptadas a las condiciones específicas del lugar de trabajo en cuestión. Los problemas de una fábrica grande en un país industrializado, por ejemplo, pueden ser muy diferentes de aquellos en una planta de producción en un país en desarrollo. (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Para llevar a una disminución de las enfermedades generadas por causa del estrés y un mejor control de las causas que llevan al desarrollo e incremento de las mismas, debemos aprender a darle un manejo adecuado a nuestro cuerpo, tiempo, vida, entorno, a través de un buen manejo de la comunicación, una adecuada realización de ejercicios, practicar adecuadamente la relajación, practicar un deporte, alimentarnos de manera sana, dormir y descansar adecuadamente.

3.4 ¿Cómo hacer frente a las diferentes enfermedades que se presentan con ocasión o por causa del estrés laboral, en el personal de las empresas de seguridad privada?

Para prevenir el estrés la Directiva Marco de la Unión Europea (U. E.) en materia de salud y seguridad obliga a los empresarios a reconocer los factores de estrés y a corregirlos. En ella se afirma, entre otras cosas, que el empresario "deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo..." (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2018, p. 15).

Las Actividades a desarrollar por el personal de seguridad de una empresa para contrarrestar las enfermedades causadas por estrés laboral varían desde el lugar de trabajo, hasta la disponibilidad de tiempo con el que se cuente para llevar a cabo el desarrollo de cada una de ellas.

Crear listas o tablas de confrontación, generar un árbol de soluciones (para tener en cuenta al momento de desarrollar la actividad de confrontación), organizar talleres o actividades que indique como planificar el cambio de puesto, propiciar el trabajo en equipo e implementar algunas tareas que nos lleven a experimentar tácticas de presión, de responsabilidad según la asignación de los cargos a los que se deben enfrentar, establecer puntos de control dentro de las funciones que debe realizar, organizar las diferentes funciones que tiene asignadas para ejecutar en el lugar de trabajo, programar rutinas de trabajo, de descanso y de alimentación, de comunicarse con otros, solicitar apoyo en caso de ser necesario, para llevar a cabo el cumplimiento de las diferentes actividades programadas.

Y teniendo en cuenta el desarrollo de las anteriores actividades y las investigaciones llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo para hacer frente e identificar adecuadamente las diferentes enfermedades que se presentan por consecuencia del estrés laboral, se debe contar con el seguimiento de etapas ejecutadas por colaboradores de empresas de seguridad privada que verifiquen el diagnóstico de manera oportuna, por lo que "el profesional o grupo de profesionales o quienes son responsables de evaluar un caso de enfermedad derivada del estrés que se presume de origen laboral deben verificar que al trabajador le haya sido diagnosticada correctamente la patología en estudio". (Ministerio del Trabajo, 2014, p. 15).

De esta manera se llevará a cabo un control y seguimiento en cada trabajo y se podrá controlar el incremento de los riesgos y de las enfermedades causadas por el estrés laboral en cada uno de los trabajadores de una empresa de seguridad privada.

Conclusión

El sistema general de riesgos laborales que bien regula el sistema jurídico colombiano, es al que menos importancia le prestan tanto empleadores como trabajadores, por pensar erradamente que las contingencias de una enfermedad o accidente laboral no van a ocurrir en las instalaciones de la empresa o a cada uno de los trabajadores.

Se puede concluir que hace falta control y seguimiento en la ejecución de cada una de las actividades que se programan luego de llevar a cabo el desarrollo e identificación de la matriz de riesgo; donde se indica los pasos a desarrollar para poder cumplir con los planes, programas y proyectos propuestos, desde el área de seguridad y salud en el trabajo de cada empresa, principalmente en las empresas de seguridad privada.

También se llega a la conclusión de que son pocas las formas o los estudios que se utilizan para detectar a tiempo las enfermedades laborales en personal de empresas de seguridad privada, que se hace necesario, tener más apoyo desde el área o sector salud para realizar de manera adecuada y constante chequeos médicos que permitan evaluar las condiciones en las que se encuentran los trabajadores.

Concluimos que la seguridad y la salud en el trabajo y las necesidades en materia de competencias profesionales en las empresas de seguridad privada y su personal a cargo debe someterse a riesgos y desafíos, debe cumplir con una política con herramientas que propendan la puesta en marcha, la aplicabilidad, la supervisión y la mejora continua; teniendo en cuenta las diferentes actividades que se desarrollen al llevar a cabo el cumplimiento de los diferentes procesos propuestos.

Por lo que se hace necesario e importante que en toda empresa tanto a nivel local como nacional que preste servicios de vigilancia, se cuente con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, indicando lineamientos, herramientas y controles, que los lleven a ejecutar una gestión del riesgo de manera adecuada y pertinente en cada área de trabajo, permitiendo que se culminen procesos con etapas definidas y capacitaciones constantes que ayuden a sensibilizar, concientizar y mejorar la cultura de seguridad y salud

en el trabajo desde los diferentes puestos y áreas de trabajo dentro de una empresa de servicios de seguridad privada.

El éxito del plan de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de seguridad privada radicarán dependiendo del grado de involucramiento que tenga cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa, independientemente del puesto o nivel de jerarquía en el que se encuentren dentro de la misma. Este trabajo mancomunado se lleva a cabo con procesos encargados de concientizar y sensibilizar de manera adecuada el paso por cada uno de los planes para la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Debe ser compromiso de la alta gerencia permitir la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, el cual permita identificar la realidad de cada uno de los puestos de trabajo de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.

Teniendo en cuenta la constante evolución jurídica en Colombia que nos deja ver claramente que se necesita con urgencia una mayor regulación normativa, que cubija y regule a las empresas de seguridad privada para la protección de sus empleados en términos de riesgos laborales.

Es necesario que se cumpla con una cultura de prevención que garantice el cumplimiento de la norma y conduzca todas las acciones a disminuir los accidentes y enfermedades laborales, dando vía a que se mejore la calidad de vida laboral.

Como se ha podido observar en las diferentes condiciones de salud y seguridad laboral que se presentan al interior de las empresas de seguridad privada, si las adecuamos de la mejor manera se puede ampliar la motivación, la productividad, el rendimiento laboral y nos llevara a la disminución de las enfermedades laborales.

En definitiva, una plan, proyecto o programa sobre seguridad y salud en el trabajo, bien ejecutado dentro de las diferentes áreas, condicionan a llevar una carga laboral más amena y productiva, generando de esta manera más rentabilidad para las empresas de seguridad privada, a través del adecuado desempeño de cada uno de los trabajadores.

Finalmente, al verificar o realizar una evaluación de riesgos que permita obtener como resultado las pautas de prevención que se deben implementar al interior y exterior de las empresas de servicios de seguridad y conduciendo a un buen desarrollo de las acciones

encargadas de disminuir la presencia de riesgos, se evitarían al máximo las ausencias por enfermedades laborales.

Podemos concluir que es importante que en las empresas, sobre todo en las empresas de seguridad privada, se implementen y ejecuten el sistema de seguridad y salud en el trabajo, que indique lineamientos precisos, herramientas y controles que permitan desarrollar una gestión del riesgo pertinente y acorde a cada área de trabajo, según las funciones y responsabilidades del trabajador, llevando de esta manera procesos con etapas definidas y capacitaciones constantes, permitiendo que toda a comunidad laboral se concientice, se sensibilice y contribuya a mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Beltrán Gamboa, E. E. (2020). *Análisis del riesgo psicosocial en las empresas de seguridad privada en Colombia*, 2020. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/37765>
- Colombia. Presidencia de la Republica. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la Republica.
- Colombia. Presidencia de la Republica. (1991). Ministerio del Trabajo. (2014). *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés*. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacion-origen-patologias-derivadas-estres.pdf>
- Colombia. Presidencia de la Republica. (1991). Superintendencia del Subsidio Familiar. (2015). *Decreto Numero 1072 de 2015*. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR>
- Colombia. Presidencia de la Republica. (1991). Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución número 2646 de 2008. (Julio 17)*, 1–14. <https://doi.org/http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Colombia. Presidencia de la Republica. (1991). Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución número 2404 de 2019 (Julio 22), Adopción de Baterías riesgo psicosocial, guías y protocolos*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019>
- Colombia. Presidencia de la Republica. (1991). Ministerio del Trabajo. (2020). *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al año 2020*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos->

[laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementación-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020](#)

Colombia. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (1994) *Decreto 356 de 1994, Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.*

<https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/211/decreto-356-de-1994>

Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo - ¿la “sal de la vida” o “el beso de la muerte”?*

Luxemburgo. http://www.sistemaambiente.net/Materiali/ES/Stress/EU_OSHA_Guia_sobre_estres_en_trabajo.pdf

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

FASECOLDA, (2018, junio) *Sistema general de riesgos laborales en Colombia.*

<https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/lo-que-usted-debe-saber-de-los-riesgos-laborales.pdf>

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., & Muñoz Rojas, D. (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. Advocatus*, (28), 35–43. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

Madrid. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2018). Documentos Divulgativos - *Estrés Laboral - Título V. Prevención del Estrés*. 15 - párrafo 1 <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

México. Instituto Nacional de Salud Pública (2022). *Los Riesgos del Estrés Laboral para la Salud*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgo-estres-laboral-salud.html>

OEA, Comisión Interamericana de Derechos humanos-Documentos básicos-Declaración Americana de los Derechos del hombre.

Olarte, JY (2019). *Importancia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en empresas de vigilancia y seguridad privada -- servicio con arma en la ciudad de Bogotá DC*. <http://hdl.handle.net/10654/35737>

OPS/OMS, (2016). *El estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades.*

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0lang=es#gsc.tab=0

Organización Internacional del Trabajo, (2012, abril). “¿Por qué importa el estrés en el trabajo?”. En

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS184830/lang--es/index.htm>

Peiró J. (2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* 2001; 13: 18-38.

<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

Pontificia Universidad Javeriana (2022). *Recomendaciones para mejorar los sistemas de salud y riesgos laborales en Colombia*. https://masivapp.com/DocumentsFiles/A5TSS4/Recomendaciones-Salud-Digital-mar-16-22_compressed.pdf

Pulluquitin, S (2019). *Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29580>

Quiñones, M., & Porras, N. (2019). *Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá*. *Revista de psicología de la salud*, 7(1), 152-181. [file:///C:/Users/Central%20EPM/Downloads/875-Texto%20del%20articulo-3858-1-10-20200713%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Central%20EPM/Downloads/875-Texto%20del%20articulo-3858-1-10-20200713%20(1).pdf)

Real Academia Española. <https://www.rae.es/>.

Rodríguez, A. (2018). *El impacto en la prestación del servicio de Seguridad privada en Colombia en la entrada en vigencia de la Ley de 1920 de 1018, respecto a la distinción excepcional de la jornada laboral*. <http://hdl.handle.net/10654/21073>

Velam, E. Walter (2021). *Estrés laboral y clima laboral ante el Covid-19 en trabajadores de una empresa de vigilancia*. [Tesis Pregrado, Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú] Biblioteca digital Universidad Cesar Vallejo de Perú Lima. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69066/Velam_EW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y