

**CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS A LOS QUE SE ENCUENTRAN  
EXPUESTOS LOS VIGILANTES QUE LABORAN EN LA EMPRESA SEPECOL  
LTDA, PERIODO 2014 - 2015**

**PRESENTADO POR:**

**PEDRO ORTIZ GONZÁLEZ**

**FABIÁN ANDRÉS PINEDA RUBIANO**

**DIRECTOR:**

**YUBER LILIANA RODRÍGUEZ ROJAS**

**DRA (c) ADMINISTRACIÓN, MSc EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL  
TRABAJO, Ft.**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES - ECCI  
FACULTAD DE POSGRADOS  
GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C.  
2016**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS A LOS QUE SE ENCUENTRAN  
EXPUESTOS LOS VIGILANTES QUE LABORAN EN LA EMPRESA SEPECOL  
LTDA, PERIODO 2014 - 2015**

**PRESENTADO POR:**

**PEDRO ORTIZ GONZÁLEZ**

**FABIÁN ANDRÉS PINEDA RUBIANO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTAS EN  
GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES  
FACULTAD DE POSGRADOS  
GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C.  
2016**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	6
1.1	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	6
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	10
2.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	11
2.1	OBJETIVO GENERAL .....	11
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	11
3	JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	12
3.1	JUSTIFICACIÓN.....	12
3.2	DELIMITACIÓN.....	13
4	MARCO DE REFERENCIA .....	15
4.1	MARCO TEÓRICO .....	15
4.1.1	Seguridad privada .....	15
4.1.2	Riesgos laborales .....	23
4.2	MARCO CONCEPTUAL.....	35
4.3	MARCO LEGAL .....	37
4.4	MARCO HISTÓRICO.....	46
5	DISEÑO METODOLÓGICO .....	49
5.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	49
5.2	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	49
6	FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	50
7	CRONOGRAMA .....	52
8	RESULTADOS .....	53
9	CONCLUSIONES.....	73
10	RECOMENDACIONES .....	75
11	BIBLIOGRAFÍA .....	80

## **Lista de tablas**

Tabla 1. Personal operativo de vigilancia y seguridad privada .....	6
Tabla 2 indicadores SGRL: Afiliados y eventos por sector económico 2015.....	8
Tabla 3 Derechos y deberes del SGRL.....	25
Tabla 4 Causas Básicas de accidentalidad 2015.....	54
Tabla 5 Causas inmediatas de accidentalidad 2015.....	55
Tabla 6 Causas Básicas de accidentalidad 2014.....	56
Tabla 7 Causas inmediatas accidentalidad 2014 .....	57
Tabla 8 Factores de Riesgo y condiciones de seguridad 2014 .....	59
Tabla 9 Factores de Riesgo y condiciones de seguridad 2015 .....	59
Tabla 10 Factores predominantes en la accidentalidad laboral .....	67
Tabla 11 Indicadores de accidentalidad 2014 - 2015 .....	70

## Lista de figuras

Figura 1 Cobertura SEPECOL Ltda. ....	13
Figura 2 Accidental laboral 2014 - 2015 SEPECOL.....	53
Figura 4 Factores de riesgo y Condiciones de seguridad 2014 - 2015 .....	60
Figura 5 Grado de severidad accidente laboral 2014 - 2015 .....	61
Figura 6 Accidentes por rango de edad .....	62
Figura 7 Accidentalidad por mes 2014 - 2015.....	62
Figura 8 Accidentalidad día de la semana .....	63
Figura 9 Accidentalidad hora del día.....	64
Figura 10 Accidentalidad tipo de lesión .....	65
Figura 11 Accidentalidad parte del cuerpo .....	65
Figura 12 Accidentalidad cargo .....	66
Figura 14 Índice de Frecuencia.....	68
Figura 15 Índice de Frecuencia Incapacitante .....	68
Figura 16 Índice de Severidad .....	69
Figura 17 Índice de Lesiones Incapacitantes .....	69
Figura 18 Tasa de accidentalidad .....	70

## 1. Problema de investigación

### 1.1 Descripción del problema

El sector de las empresas de vigilancia es uno de los que más crecimiento ha tenido en Colombia en los últimos años. Según datos de la Superintendencia de Vigilancia, en 2014 existían en Colombia 740 empresas dedicadas a este negocio (Vásquez, 2016). Datos recientes indican la existencia de 244.757 trabajadores, de los cuales el 88,47% son hombres y el 11,53% son mujeres. (Supervigilancia, 2016).

Tabla 1. Personal operativo de vigilancia y seguridad privada

FUENTE: BASE APO		FECHA DE CORTE: JUNIO 30 DE 2016	
PERSONAL OPERATIVO POR CARGO Y GENERO			
CARGO	CANTIDAD	% POR CARGO Y GENERO DEL TOTAL DE PERSONAL OPERATIVO	% POR GENERO DE CADA CARGO
ESCOLTA	19.140	7.82%	100%
Femenino	272	0.11%	1.42%
Masculino	18868	7.70%	98.58%
MANEJADOR CANINO	2.720	1.11%	100%
Femenino	107	0.04%	3.93%
Masculino	2613	1.07%	96.07%
OPERADOR DE MEDIOS TECNOLOGICOS	6.941	2.83%	100%
Femenino	2762	1.13%	39.80%
Masculino	4179	1.70%	60.20%
SUPERVISOR	11.998	4.90%	100%
Femenino	555	0.22%	4.64%
Masculino	11465	4.69%	95.56%
TRIPULANTE	2	0.00%	100%
Femenino	0	0.00%	0
Masculino	2	0.00%	100%
VIGILANTE	203.956	83.34%	100%
Femenino	24540	10.02%	12.03%
Masculino	179416	73.30%	87.97%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>244.757</b>	<b>100%</b>	
GENERO	CANTIDAD	%	
FEMENINO	28.214	11.53	
MASCULINO	216.543	88.47	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>244.757</b>	<b>100%</b>	

Fuente: (Supervigilancia, 2016)

A partir de estos datos y como eje central de la investigación, se analizan los riesgos laborales reportados por el Ministerio de Trabajo, encontrando el detalle de los sectores económicos de mayor número de accidentalidad en el año 2015 en el país, desglosados en accidentes de trabajo, enfermedades laborales, muertes en accidentes de trabajo y muertes por enfermedad laboral.

La atención se centra en el sector inmobiliario por que incluye las actividades de las empresas de suministro de personal temporal, empresas de servicio de vigilancia, empresas de arquitectura e ingeniería, entre otras. El sector inmobiliario es el que mayor número de afiliaciones al Sistema de Riesgos Laborales posee con 2,41 millones de empleados, que equivale al 25% sobre el total, según la consulta realizada al sistema RL Datos de la Federación de Aseguradores Colombianos.

Este sector contempla en la actividad económica 4749202, a las empresas dedicadas a actividades de investigación y seguridad e incluye solamente servicios de vigilancia privada; tiene un riesgo nivel 4 y se encuentran afiliadas 18.727 empresas con 3.638.324 afiliados dependientes, 32.835 independientes para un total de 3.671.159 correspondiente al 13% del sector inmobiliario. En los indicadores del sistema general de riesgos laborales del (Ministerio del trabajo, 2016), reportan 31 muertes, 8.334 accidentes laborales y 74 enfermedades laborales correspondientes, para un total de 8.439 casos.

Tabla 2 indicadores SGRL: Afiliados y eventos por sector económico 2015.

SISTEMA DE RIESGOS LABORALES  
AFILIADOS Y EVENTOS ATEL POR SECTOR ECONÓMICO  
AÑO 2015

Sector Económico	2015								Tasa AT	Tasa Mortal AT
	Empresas Afiliadas	Afiliados Dependientes	Afiliados Independiente	Total Afiliados	Accidentes de Trabajo Calificados	Enfermedades Laborales Calificadas	Muertes Accidentales de Trabajo Calificadas	Muertes Enfermedades Laborales Calificadas		
A. Agricultura ganadería, caza y silvicultura	30.366	340.771	4.164	344.935	63.791	934	57	-	13,49	10,73
B. Pesca	811	8.171	51	8.743	117	-	1	-	1,35	1,35
C. Explotación de minas e hidrocarburos	5.569	150.438	2.734	158.237	19.006	413	69	1	12,41	45,71
D. Industrias manufactureras	141.771	1.381.784	16.994	1.409.769	118.741	7.641	64	2	10,51	4,17
E. Suministro de electricidad, gas y agua	1.476	32.033	2.175	34.208	4.395	38	8	-	12,55	23,39
F. Construcción	68.939	1.048.817	14.886	1.092.540	117.441	471	140	-	11,28	12,54
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	124.510	1.255.585	15.056	1.110.641	68.423	643	43	-	5,16	3,67
H. Hoteles y restaurantes	29.531	717.811	3.570	745.151	21.606	373	2	-	3,69	0,93
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	40.255	975.841	19.812	716.244	42.825	424	76	-	6,00	10,75
J. Intermediación financiera	11.575	207.076	19.707	116.976	7.795	131	5	-	2,47	1,70
K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	710.471	7.140.754	6.110,7	7.437.748	70.757,7	1.710	104	-	1,50	4,07
L. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6.340	112.008	144.000	450.844	14.501	154	42	-	2,90	4,40
M. Enseñanza	12.641	542.725	71.726	514.451	15.230	201	3	-	2,48	0,19
N. Servicios sociales y salud	74.176	447.078	107.473	549.651	39.797	671	4	-	2,34	0,71
O. Otras actividades de servicios como finanzas, sociales y personales	26.516	810.930	17.493	844.135	48.111	278	19	-	3,35	4,21
P. Hogares privados con servicio doméstico	124.510	1.074.977	1.131	1.087.716	1.757	31	1	-	1,65	0,92
Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales	24	42	173	1.114	26	-	-	-	0,21	0,00
Total general	641.862	6.148.078	408.193	6.456.271	723.834	9.483	463	3	7,40	5,84

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2016).

En estos datos se halla que los riesgos laborales de la vigilancia y seguridad privada, se encuentran catalogados en dos grandes partes: aquellos que se derivan de la propia actividad laboral y los derivados de las condiciones de la actividad de trabajo.

Entre las causas que incrementan el riesgo laboral de este sector son entre otras: las largas jornadas de trabajo (12 horas o más), el irrespeto de los horarios laborales, la sobrecarga laboral, la falta de compatibilidad entre la vida laboral y familiar, lugares adecuados para el descanso, exposición a las inclemencias del tiempo, asignación de funciones distintas a las contratadas, trabajo temporal y tercerización ilegal, exposición a acciones antisociales, agresiones y disparos accidentales, fatiga física, sedentarismo, posturas inadecuadas, sobreesfuerzos, exposición a agentes biológicos y químicos, exposición a ruidos, realización de sobreesfuerzos. (Unión General de Trabajadores, 2001)

Esta problemática se profundiza cuando adicional a los factores de riesgo comunes de la profesión, están los relacionados con el entorno laboral de la empresa que contrata el servicio, en este caso, suelen darse múltiples circunstancias, según la actividad económica y

sector de la empresa, en el caso de la ciudad de Bogotá se puede encontrar servicios de vigilancia en los sectores residencial financiero, industrial, comercial, salud, educativo, transporte, sector construcción, público, entre otros.

Existen también riesgos que nacen de una deficiente organización del trabajo, producidos por situaciones intensas motivadas por imperativos profesionales elevados, reducida influencia que el trabajador ejerce sobre sus condiciones de trabajo, ritmos de trabajo excesivos, falta de apoyo social, precariedad en el empleo, escasa recompensa que no se corresponde con el trabajo realizado. Estas situaciones pueden generar estrés con el resultado de la aparición de una amplia gama de enfermedades físicas y psicológicas. (Unión General de Trabajadores, 2001).

La caracterización del sector de vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Bogotá, se encuentra en el estudio realizado por la CCB en el año 2008, que referencia el 5% de los vigilantes son mujeres y el 95% son hombres, de los cuales el 58% están entre 28 y 44 años de edad. El 73% de los trabajadores está vinculado a una empresa, un 6% a una cooperativa y un 21% presta sus servicios en forma independiente, lo que indica que existe un alto porcentaje de informalidad, que se cataloga de acuerdo a la resolución 2852 de 2006 como ilegalidad.

El tipo de contrato más empleado por las empresas de vigilancia es en término indefinido con un 41%, seguida por la contratación a término fijo con un 34%. En cuanto a la jornada laboral la CCB reporta en su estudio que los vigilantes en un 75% laboran entre 9 y 12 horas, 8 horas un 10%, 24 horas un 10%, 13 y 20 horas un 4% y menos de 8 horas un 1% es decir que cerca del 90% trabaja más de ocho horas. El 55% descansa un solo día a la semana, el 24% descansa cada 15 días o una vez al mes, el 97% debe cumplir horarios diurnos y nocturno y el 36% no ha tomado vacaciones en el último año. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2008)

Las condiciones económicas de los vigilantes se reflejan en que el 84% gana entre 1 y 2 SMML, y los que ganan entre 3 y 4 SMLV son afiliados a cooperativas. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2008)

Estos datos permiten concluir que, en Bogotá, las condiciones laborales y económicas muestran exceso de trabajo, descanso limitado, bajos ingresos que afectan la salud y bienestar de los trabajadores aumentando los factores de riesgo laboral.

Se puede observar en los datos emitidos por las aseguradoras de riesgos, con relación a la identificación, evaluación y valoración de riesgos en la Seguridad Privada, que se está desarrollando con una visión tradicional, centrándose únicamente en aquellos riesgos clásicos de seguridad e higiene y obviando los nuevos riesgos que pudiesen aparecer como los biomecánicos y psicosociales, los cuales también afectan de manera importante la salud y bienestar de los trabajadores del sector.

Por lo anterior es importante caracterizar los riesgos actuales a los que se encuentran expuestos los vigilantes que prestan su servicio de seguridad privada en la ciudad de Bogotá y así poder proponer recomendaciones de tratamiento que permitan mitigar la materialización de los riesgos en el desempeño de una de las actividades laborales con mayor sobrecarga y exigencia en el sector de la seguridad, para ello se analizan los datos suministrados por la empresa SEPECOL Ltda.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuáles son los riesgos laborales que contribuyen en mayor proporción a la afectación de la seguridad y salud de los vigilantes que laboran en la empresa SEPECOL LTDA de la ciudad de Bogotá según antecedentes y registros existentes en el periodo 2014 - 2015?

## **2. Objetivos de la investigación**

### **2.1 Objetivo general**

Caracterizar los riesgos laborales que contribuyen en mayor proporción a la afectación de la seguridad y salud de los vigilantes que trabajan en la empresa SEPECOL LTDA en la ciudad de Bogotá, según antecedentes y registros existentes en el periodo 2014 – 2015.

### **2.2 Objetivos específicos**

Clasificar los factores de riesgo que afectaron la seguridad y salud de los vigilantes que laboraron en la empresa durante el periodo 2014 – 2015.

Analizar los principales factores de riesgo y condiciones de seguridad de los vigilantes que laboraron durante el periodo 2014 – 2015.

Caracterizar los riesgos y accidentalidad de los vigilantes de acuerdo a condiciones físicas, demográficas y temporales durante el periodo 2014 – 2015.

Establecer recomendaciones que permitan mitigar la materialización de los riesgos priorizados y mejorar las condiciones de seguridad y salud de los vigilantes que laboran en SEPECOL LTDA.

### 3 Justificación y delimitación de la investigación

#### 3.1 Justificación

El sector de la vigilancia y seguridad privada es cada vez más competitivo por la gran demanda de sus servicios a nivel mundial, esto obliga a las empresas a adquirir elementos cada vez más sofisticados y capital humano mejor calificado. El personal cada vez más controlado y en muchas ocasiones con sobrecargas aumenta significativamente los factores de riesgo laborales los cuales se reflejan en las estadísticas de salud y el bienestar de todos los trabajadores del sistema, cuyo impacto se ve reflejado primordialmente en el aumento o disminución de la productividad y por ende en el buen desempeño laboral.

En el caso de Bogotá, este sector en los últimos años ha modernizado sus servicios lo que le ha exigido también que la selección y contratación de su personal cumpla con altos estándares de calidad, aumentando el conocimiento de normas de seguridad, políticas de prevención y la aplicación del autocuidado, como estrategias de seguridad laboral; sin embargo, es la ciudad que más casos reporta a las empresas Aseguradoras de Riesgos Laborales.

Estos renovados procesos de desarrollo y crecimiento; la inestabilidad y rotación continua de los trabajadores, la exposición alta y continua a factores de riesgo laborales llevan a las empresas de vigilancia y seguridad privada a considerarse por las empresas ARL, como uno de las diez actividades económicas con más altos porcentajes de muerte, accidentalidad y enfermedad relacionadas con el desempeño de la labor asignada, catalogándose un nivel de IV y V en el Sistema de Riesgos Laborales, los dos niveles más altos existentes.<sup>1</sup>

Es importante caracterizar los riesgos laborales actuales a los que se encuentran expuestos los trabajadores que prestan el servicio de vigilancia y seguridad privada en la

---

<sup>1</sup> Clase IV, de Riesgo Alto. Ejemplo: Procesos manufactureros como aceites, cervezas y vidrios; procesos de galvanización, transporte aéreo o terrestre. Clase V, de Riesgo Máximo. Ejemplos: Areneras, manejo de asbestos, bomberos, manejo de explosivos, construcción, explotación petrolera y minera, entre otros.

ciudad de Bogotá, para ello se toma como base de investigación la empresa SEPECOL Ltda, que ofrece una base de datos sólida y documentada que permite caracterizar y priorizar los factores de riesgo; para a partir de ello realizar recomendaciones y planes preventivos que permitan atenuar la materialización de los mismos.

### 3.2 Delimitación

El trabajo de investigación se lleva a cabo en la empresa SEPECOL LTDA, establecida legalmente en la ciudad de Bogotá, con presencia en 20 ciudades del país

**Figura 1** Cobertura SEPECOL Ltda.

La estructuración de la empresa se encuentra establecida bajo los siguientes



parámetros:

**Misión:** Prestar un servicio eficaz garantizando la protección del patrimonio de nuestros usuarios, la salud y el bienestar de nuestros trabajadores y la preservación del medio

ambiente. Lo anterior desarrollando procesos eficaces, capacitación y entrenamiento del talento humano y relacionamiento armonioso con la comunidad.

**Visión:** Consolidarse como empresa líder con la ampliación del portafolio de servicios certificados y la integración de sistemas de gestión; otorgando a los clientes y colaboradores valores agregados que contribuyan al bienestar común, satisfacción de las necesidades individuales y la protección del medio ambiente.

**Certificaciones:** La empresa cuenta con el aval de las siguientes entidades que han otorgado certificaciones en Sistema Integrado de Gestión ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, Consejo Colombiano de Seguridad: Inscritos en el Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente y BASC (Business Alliance for Secure Commerce): En su operación como Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada

**Política Integral de gestión:** Entre los aspectos más relevantes de esta política se encuentran los compromisos relacionados con: la prevención de actividades ilícitas frente a los clientes, el cumplimiento de los requisitos legales y contractuales, la prevención de accidentes e incidentes de trabajo, el personal capacitado, competente, confiable y comprometido, la contribución a la preservación del medio ambiente, el fomento de la Responsabilidad Social y el mejoramiento continuo de la organización.

**Modalidades del Servicio:** La empresa ofrece las modalidades de servicio en las categorías de Seguridad física, fija y móvil, (con armas y sin armas), medios caninos, especializados en detección de explosivos, antinarcóticos, defensa y ataque; escolta a personas y mercancías, seguridad electrónica, monitoreo de alarmas, asesores, consultores e investigadores, prueba de confianza a través de poligrafía, evaluación de riesgos y estudios de seguridad a personas e instalaciones.

**Departamento HSEQ:** Tiene a su cargo prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la contaminación ambiental.

## 4 Marco de referencia

En el desarrollo de este proyecto investigativo surgen dos temas macros, Seguridad Privada y Riesgos Laborales, los cuales se profundizan a continuación.

### 4.1 Marco Teórico

#### 4.1.1 Seguridad privada.

El Decreto 356 (1994), establece como definición de empresa de vigilancia y seguridad privada la siguiente:

La sociedad de responsabilidad limitada legalmente constituida, cuyo objeto social consista en la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada, en la modalidad de vigilancia fija, móvil y/o escoltas, mediante la utilización de cualquiera de los medios establecidos en el artículo 6 de este Decreto (pág. 2).

En este mismo Decreto, se referencia que las actividades económicas que desarrollan las empresas de vigilancia y seguridad privada son:

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 en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin (pág. 1).

Tanto las empresas de vigilancia y seguridad privada como las actividades que desarrollan las mismas, son reguladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada que entre otras funciones le corresponde ejercer el control, inspección y vigilancia sobre este sector de la industria y, por ende, fijar criterios técnicos y jurídicos, así como procedimientos y políticas que estandaricen la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada. (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2014).

#### 4.1.1.1 Modalidades del Servicio.

En Colombia y de acuerdo a la reglamentación vigente las modalidades para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privadas se encuentran clasificados en cuatro (4) modalidades:

**Vigilancia fija.** Es la que se presta a través de vigilantes o de cualquier otro medio, con el objeto de dar protección a personas o bienes muebles o inmuebles en un lugar determinado.

**Vigilancia móvil.** Es la que se presta a través de vigilantes móviles o cualquier otro medio, con el objeto de dar protección personal, bienes muebles o inmuebles en un área o sector delimitado.

**Escolta.** Es la protección que se presta a través de escoltas con armas de fuego, o de servicios de vigilancia y seguridad privada no armados a personas, vehículos, mercancías o cualquier otro objeto, durante su desplazamiento.

**Transporte de valores.** Es el servicio de vigilancia y seguridad privada que se presta para transportar, custodiar y manejar valores y el desarrollo de actividades conexas (Decreto 356, 1994).

#### 4.1.1.2 Principios, deberes y obligaciones:

El Decreto 356 (1994), en el artículo 56, establece que los servicios o actividades que desarrollan las empresas de vigilancia y seguridad privada tienen como finalidad prevenir, detener, disminuir o disuadir los atentados o amenazas que puedan afectar la seguridad de las personas o bienes que tengan a su cargo sin alterar o perturbar las condiciones para el ejercicio de los derechos libertades públicas de la ciudadanía y sin invadir la órbita de competencia reservada a las autoridades.

Los principios, deberes y obligaciones que rigen la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada las siguientes:

- J Acatar la Constitución, la Ley y la ética profesional.
- J Respetar los derechos fundamentales y libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la fuerza pública.
- J Actuar de manera que se fortalezca la confianza pública en los servicios que presta.
- J Adoptar medidas de prevención y control apropiadas y suficientes, orientadas a evitar que sus servicios puedan ser utilizados como instrumentos para la realización de actos ilegales, en cualquier forma, o para dar apariencia de legalidad a actividades delictivas o a prestar servicios a delincuentes o a personas directa o indirectamente vinculadas con el tráfico de estupefacientes o actividades terroristas.
- J Mantener en forma permanente altos niveles de eficiencia técnica y profesional para atender sus obligaciones.
- J Contribuir a la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando a la acción de los criminales, en colaboración con las autoridades de la república.
- J Observar en el ejercicio de sus funciones el cumplimiento de las normas legales y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- J Emplear las armas de acuerdo con el uso autorizado en los respectivos permisos y abstenerse de emplear armamento hecho o no autorizado de acuerdo con la ley.
- J Emplear los equipos y elementos autorizados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, únicamente para los fines previstos en la licencia de funcionamiento.
- J Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que puedan impedirse o disminuirse sus efectos.
- J El personal integrante de los servicios de vigilancia y seguridad privada que tenga conocimiento de la comisión de hechos punibles durante su servicio o fuera de él, deberá informar de inmediato a la autoridad competente y prestar toda la colaboración que requieran las autoridades.
- J Prestar apoyo cuando lo soliciten las autoridades, con fin de atender casos de calamidad pública.

- J Mantener permanentemente actualizados los permisos, patentes, licencias, libros y registros, seguros y demás requisitos que exige este Decreto.
- J El personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada en servicio, deberá portar la credencial de identificación expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- J Pagar oportunamente la contribución establecida por la Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada, debidamente aprobada por le Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así como las multas y los costos por concepto de licencias y credenciales.
- J Colaborar con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en la labor de inspección, proporcionando toda la información operativa, administrativa y financiera que ésta requerida para el desarrollo de sus funciones.
- J Salvaguardar la información confidencial que obtengan en desarrollo de sus actividades profesionales, salvo requerimiento de autoridad competente.
- J Dar estricto cumplimiento a los términos pactados en los contratos con los usuarios, y por ningún motivo abandonar el servicio contratado, sin previo y oportuno aviso al usuario.
- J Atender en debida forma los reclamos de los usuarios y adoptar medidas inmediatas en el caso de que alguno de sus dependientes se vea involucrado por acción o por omisión, en hechos que atenten contra los bienes o personas a las cuales se brindan vigilancia o protección.
- J Conocer las características básicas de las actividades que desarrollen sus clientes, el uso de las instalaciones o bienes y la situación de las personas que se pretende proteger.
- J Desarrollar mecanismos de control interno, para prevenir que el personal del servicio de vigilancia y seguridad privada, se involucre directa o indirectamente en actividades delictivas.
- J Establecer mecanismos y reglas de conducta que deberán observar representantes legales, directivos y empleados.
- J Dar estricto cumplimiento a las normas que rigen a las relaciones obrero-patronales y reconocer en todos los casos los salarios y prestaciones sociales legales, así como proveer a los trabajadores de la seguridad social establecida en la ley.
- J Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deberán aplicar procesos de selección de personal que garanticen la idoneidad profesional y moral del personal que integra el

servicio. Bajo su exclusiva responsabilidad, este personal será destinado para la prestación del servicio a los usuarios, y responderá por sus actuaciones en los términos previstos en los respectivos contratos y en la ley.

- J Prestar el servicio con personal idóneo y entrenado y con los medios adecuados según las características del servicio contratado, para prevenir y contrarrestar la acción de la delincuencia.
- J No exceder la jornada laboral y reconocer horas extras, llevar el registro correspondiente y entregar copia a los trabajadores en forma como lo establece la ley.
- J Atender, los reclamos que presenten los trabajadores y explicar en forma verbal o escrita a solicitud de los mismos, las condiciones de su vinculación laboral, así como entregar copia del contrato de trabajo en los términos establecidos en la ley.
- J Dar aviso inmediato a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y demás autoridades competentes, y proporcionar toda la información relacionada con la ocurrencia de siniestro, en los cuales haya presencia de personas vinculadas a los servicios de vigilancia y seguridad privada.
- J Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deben desarrollar mecanismos idóneos de supervisión y control internos, que permitan prevenir y controlar actos de disciplina del personal que presta servicios a los usuarios.
- J Los servicios de vigilancia y seguridad privada, serán responsables de proporcionar o exigir al personal un capacitación y formación humana y técnica de acuerdo con las modalidades del servicio y cargo que desempeña.
- J Abstenerse de desarrollar actividades diferentes de las establecidas en su objeto social (Decreto 356, 1994, pág. 12).

Las obligaciones son:

- J Informar a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, cualquier cambio de ubicación de los equipos.
- J Portar o mantener la tarjeta de usuario expedida por la persona o empresa que la suministró.
- J No permitir que otras personas otras personas lo utilicen o se destinen a fines distintos de los expresados a quien lo suministró.
- J Adoptar medidas de seguridad idóneas, para que le equipo no sea sustraído o extraviado.

- ) No obstruir la acción de la fuerza pública mediante la utilización de los mismos (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2014, pág. 8)

Así mismo establece que el Gobierno Nacional expedirá los manuales de operación, de inspección de uniformes y demás que se requieran para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada.

#### 4.1.1.3 Vigilante.

El Decreto 2187 del 2001, reglamentario la Ley 356 de 1994, establece en su artículo como definición de Vigilante:

Persona natural que en la prestación del servicio se le ha encomendado como labor proteger, custodiar, efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados 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...Esa persona natural, denominado vigilante o escolta de seguridad, debe prestar su labor necesariamente a través de un servicio de vigilancia y seguridad privada. (

**Acreditación como Vigilante (Credencial):** Para desarrollar sus funciones y mantenerse identificado, el personal operativo de los Servicios de vigilancia y seguridad privada, portará la credencial expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, conforme a la normatividad vigente.

La credencial deberá estar vigente y el cargo allí especificado corresponderá a las funciones que desempeñe, lo que implica que el vigilante haya realizado y aprobado el curso de capacitación en vigilancia y seguridad privada en una Escuela o Academia de entrenamiento en Vigilancia y Seguridad Privada. (Ministerio de Protección Social, 2011)

**Uniforme Vigilantes:** Para la prestación del servicio el vigilante debe portar el uniforme autorizado a la empresa por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, el cual debe estar acorde con las modificaciones y especificaciones del Decreto 1979 de 2001 y la Resolución 510 de 2004.

Los uniformes en ningún caso podrán ser similares a los utilizados por los miembros de las Fuerzas Militares, la Policía Nacional, el DAS, el CTI, la Defensa Civil, el Cuerpo Oficial de Bomberos y el Comité Internacional de la Cruz Roja. El vigilante deberá portar el uniforme limpio, completo y en buenas condiciones.

**Deberes del Vigilante:** Los deberes que el vigilante debe tener en cuenta al momento de prestar el servicio de vigilancia en el sector residencial son:

- ) Respetar los derechos fundamentales y libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la fuerza pública.
- ) Contribuir a la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando la acción de los criminales, en colaboración con las autoridades de la República.
- ) Observar en ejercicio de sus funciones el cumplimiento de las normas legales y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- ) Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que pueda impedirse o disminuir sus efectos.
- ) El personal integrante de los servicios de vigilancia y seguridad privada que tengan conocimiento de la comisión de hechos punible durante su servicio o fuera de él, deberá informar de inmediato a la autoridad competente y prestar toda la colaboración que requieran las autoridades.
- ) Prestar apoyo cuando lo soliciten las autoridades, con el fin de atender casos de calamidad pública.

- ) Los demás establecidos en la normatividad vigente.

### **Elementos del Puesto de Vigilancia:**

Los elementos mínimos que deben permanecer en un puesto de vigilancia y seguridad Privada son:

- ) Libro de control o de minuta.
- ) Botiquín de primeros auxilios.
- ) Extinguidores
- ) Linterna
- ) Medio de comunicación (radio, Avantel, celular, otros).
- ) Armamento (si aplica).
- ) Protocolo de seguridad de vigilancia y seguridad privada.
- ) Listado de residentes, funcionarios, vehículos, teléfonos de emergencia según aplique.
- ) Otros que coadyuven al control y mejora del servicio de vigilancia.

### **Equipos de Comunicación:**

- ) Todo puesto de trabajo debe contar con un medio de comunicación tal como: radio, avantel, celular, otros.
- ) El equipo debe permanecer con la batería cargada y habilitado para que el vigilante pueda solicitar un apoyo inmediato cuando lo requiera.

### **Armamento:**

El personal de vigilantes que porte armamento debe contar con los siguientes documentos:

- ) Credencial de identificación vigente, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- ) Fotocopia autenticada del permiso para tenencia o porte.
- ) La tenencia o porte en lugares diferentes a los cuales se presta vigilancia en virtud de un contrato o de la respectiva sede principal, sucursal o agencia o por fuera del

ejercicio de las funciones contratadas, genera el decomiso del arma sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

- ) El arma debe permanecer en el puesto de trabajo, esta no debe ser llevada a la casa.
- ) El permiso o salvoconducto debe estar vigente, en la modalidad de tenencia a nombre de la empresa, no se permiten armas con permiso de uso personal para prestar el servicio de vigilancia.
- ) Para la prestación del servicio contratado no se deben utilizar armas de guerra o de uso privativo de la fuerza pública, armas de uso restringido y armas u accesorios prohibidos.
- ) Debe existir un registro actualizado de la ubicación de las armas de fuego según los contratos suscritos.
- ) Bajo ninguna circunstancia se debe prestar el arma de dotación (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2014).

#### **4.1.2 Riesgos laborales**

El trabajo nace cuando el ser humano precisa satisfacer una serie de necesidades, en un principio básicas, ahora cada vez más extensas, para proporcionar el mantenimiento de su grupo y el desarrollo de la sociedad. Para ello, se aúnan una serie de medios humanos y técnicos encargados de proporcionar esos productos, bienes o servicios que hoy por hoy nos convierten en sociedad.

La relación de trabajo nace a partir de satisfacer una serie de necesidades básicas que debe cubrir un ser humano, necesidades que se han ido incrementando por la exigencia de la sociedad de consumo. Para ello se aúnan una serie de recursos humanos, físicos y técnicos que permiten proporcionar productos bienes y servicios a una sociedad cada vez más exigente. En este esquema emerge la figura del trabajador que se encuentra definida como la persona natural que se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Esta relación laboral ha sido motivo de grandes estudios y cada vez se busca establecer mecanismos que permitan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Es en este punto se trabaja la importancia de asegurar de los riesgos laborales a los empleados basados en un concepto de “salud” como elemento a preservar y proteger el bienestar e integridad personal, así como también el análisis de “riesgo laboral” y su materialización concreta plasmada en el concepto “accidente, enfermedad y muerte”.

#### 4.1.2.1 Riesgo laboral.

El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Desde dos puntos de vista diferentes se puede abordar el tema por un lado, como la posibilidad o probabilidad de que se produzca un daño y significa que ante situaciones de riesgo a las que está expuesto el trabajador, alguna de ellas puede causar un daño en su salud; por otro lado el término daño en el trabajo, se interpreta como la enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo del trabajo que realiza.

Cuando se está expuesto a un riesgo laboral es indispensable determinar el factor de riesgo que lo origina, a partir de ellos se estudia la clasificación de los mismos.

#### 4.1.2.2 Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Se entiende con SGRL como “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 ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2015).

Los objetivos principales del SGRL son:

- J Establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados del trabajo.
- J Prestar la atención en salud a los trabajadores, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- J Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

- )] Apoyar las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales. (Decreto 1295 , 1994)

Las características en cuento a los derechos y deberes de SGRL y de las empresas ARL se pueden resumir en las tablas 3 y 4.

Tabla 3 Derechos y deberes del SGRL

Derechos	Deberes
<b>Empleador</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>)] Orientación por parte de la ARL, sobre la prevención y evaluación de los riesgos, y recomendaciones que controlen o eliminen el factor de riesgo.</li> <li>)] Recibir por parte de la ARL, asesoría para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin discriminación, preferencia de número de trabajadores o cotizaciones de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>)] El pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio.</li> <li>)] Trasladar el monto de las cotizaciones a la ARL correspondiente.</li> <li>)] Procurar el cuidado integral de los trabajadores.</li> <li>)] Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para la ejecución del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.</li> <li>)] Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>)] Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los dos (2) días siguientes de su ocurrencia. Facilitar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores.</li> <li>)] Facilitar la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Vigía.</li> <li>)] Informar a la ARL las novedades del personal.</li> <li>)] Informar a los trabajadores y a las EPS donde estén afiliados sus trabajadores, la ARL escogida.</li> </ul>
<b>Trabajador</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>)] El trabajador que sufra un accidente de trabajo o se le diagnostique una enfermedad laboral tiene derecho a la cobertura por parte de la ARL en el 100% de las siguientes prestaciones económicas y asistenciales</li> <li>)] Rehabilitación física y profesional.</li> <li>)] Elaboración y reparación de prótesis y órtesis.</li> <li>)] Gastos de traslado en condiciones normales y necesarias para la prestación de los anteriores servicios.</li> <li>)] Subsidio por incapacidad temporal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>)] Procurar el cuidado integral de su salud.</li> <li>)] Suministrar información sobre el estado de su salud.</li> <li>)] Cumplir normas, reglamentos e instrucciones en Seguridad y Salud en el trabajo.</li> <li>)] Participar en prevención de riesgos a través de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>)] Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán informar y mantener actualizada su información.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>) Indemnización por incapacidad permanente o parcial.</li> <li>) Pensión de invalidez</li> <li>) Pensión de sobreviviente por la muerte del afiliado o pensionado.</li> <li>) Auxilio funerario a quien sufraga los gastos de entierro de un afiliado o pensionado.</li> <li>) A ser incorporado y/o reubicado una vez terminados sus procesos de recuperación y/o rehabilitación</li> </ul>	
<b>Administradora de Riesgos Laborales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>) Contratar o conformar equipos de prevención de riesgos laborales.</li> <li>) Contratación de personas naturales o jurídicas debidamente licenciadas por las Direcciones Departamentales o Locales de Salud, para la prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a terceros.</li> <li>) Adquirir, fabricar o arrendar los equipos y materiales para el control de factores de riesgo en la fuente y en el medio laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>) Realizar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas, conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo.</li> <li>) Asesoría básica para las empresas en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>) Capacitación básica para el montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>) Brindar capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas afiliadas.</li> <li>) Realizar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables.</li> <li>) Realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores afiliados.</li> <li>) Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral.</li> <li>) Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas para el control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas.</li> <li>) Desarrollo de acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral.</li> <li>) Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales</li> </ul>

	) Asesoría Técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.
--	---

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2015)

#### 4.1.2.3 Factores de riesgo laboral.

Los factores de riesgo se definen en general como aquellas situaciones o condiciones de trabajo que pueden perjudicar la salud del trabajador. Esta generalidad parte del enunciado dado por la OMS, en la que define el riesgo como aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental o social del trabajador y la dada por el Ministerio de Protección social que define los factores de riesgo ocupacional como “todas aquellas condiciones del ambiente, instrumentos, materiales, la tarea o la organización del trabajo que potencialmente pueden afectar la salud de los trabajadores o generar un efecto negativo en la empresa” (Ministerio de Protección Social, 2011, pág. 95).

#### 4.1.2.4 Clasificación de los factores de riesgo.

Los factores de riesgo inciden sobre la salud del trabajador, pudiendo dar origen a lo que se denomina daños derivados del trabajo.

De modo general distinguimos diferentes daños derivados del trabajo:

- ) Accidente de trabajo.
- ) Enfermedad profesional.
- ) Otras patologías derivadas del trabajo (estrés, fatiga, insatisfacción laboral, etc.).

Partiendo de los factores de riesgo, puede estudiarse la influencia que tienen éstos sobre la salud del trabajador. Los factores de riesgo de acuerdo al origen se contemplan desde tres perspectivas: relación con las condiciones de seguridad; relación con los factores de tipo físico, químico o biológico y la relación con los factores que derivan de las características del trabajo.

**En relación con las condiciones de seguridad**, pueden producirse accidentes de trabajo a consecuencia de lesiones por golpes, caídas, atrapamientos, cortes, quemaduras, derivadas del uso de herramientas, maquinaria y/o vehículos de transporte interno o externo. Entre estos factores se encuentran.

- ) **Factor de riesgo de inseguridad:** son todos aquellos factores que involucran condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo, objeto o instalaciones locativas, que al entrar en contacto con la persona pueden provocar un daño físico de acuerdo con intensidad, tiempo de contacto.

**En relación con los factores de tipo físico, químico o biológico**, pueden darse enfermedades profesionales como con secuencia de la exposición a determinados agentes que pueden alterar los órganos y/o los tejidos. Ejemplos de estos factores son: la exposición a radiaciones, ruidos, sustancias potencialmente cancerígenas, temperaturas elevadas, etc.

- ) **Factor de riesgo físico:** se clasifican aquí los factores ambientales de naturaleza física considerando esta como la energía que se desplaza en el medio, que cuando entren en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración de los mismos.
- ) **Factor de riesgo químico:** está constituido por elementos y sustancias que, al entrar al organismo, mediante inhalación, absorción cutánea o ingestión pueden provocar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas, dependiendo del grado de concentración y el tiempo de exposición
- ) **Factor de riesgo biológico:** está constituido por un conjunto de microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos y animales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones o efectos negativos en la salud de los trabajadores.

**En relación con los factores que derivan de las características del trabajo**, pueden producirse accidentes y otras patologías secundarias, tales como fatiga física y/o mental. En relación con los factores ligados a la organización del trabajo, pueden provocar alteraciones de la salud, como la fatiga mental, ansiedad, depresión, trastornos digestivos y psicológicos, etc.

- ) **Factor de riesgo de carga física y psicosocial:** Proviene de condiciones de trabajo tales como el proceso, la organización, el contenido y el medio ambiente de trabajo, las cuales en interacción con características del individuo y con aspectos extra laborales, determinan condiciones de salud y producen efectos a nivel del bienestar del trabajador y de la productividad de la empresa.
  
- ) **Factor de riesgo del medio ambiente físico y social:** son todas las condiciones externas que pueden desencadenar alteraciones en los trabajadores y que normalmente no pueden ser controladas directamente por el empleador.
  
- ) **Factor de riesgo de saneamiento ambiental:** son todos los objetos, energía o sustancia sólida, líquida o gaseosa que resulta de la utilización, descomposición, transformación, tratamiento o destrucción de una materia y/o energía que carece de utilidad o valor y cuyo destino natural deberá ser su eliminación.

Riesgo	Agente de riesgo	División
<b>En relación con las condiciones de seguridad</b>		
<b>Inseguridad</b>	Electricidad	Alta tensión Baja tensión Electricidad estática
	Explosión e incendio	
	Mecánico	Manejo de elementos cortopunzantes Mecanismos en movimientos Vehículo en mal estado Maquinaria sin protección y/o equipo Manipulación de materiales
	Locativos	Estructuras e instalaciones Trabajo en altura Sistemas de almacenamiento Falta de orden y aseo Demarcación de áreas Señalización Distribución de áreas de trabajo
<b>En relación con los factores de tipo físico, químico o biológico</b>		
<b>Físico</b>	Ruido	Continuo Impacto/Impulso Intermitente
	Iluminación inadecuada	Excesiva Deficiente
	Vibraciones	De cuerpo entero (Global) Segmentaria (mano y brazo)
	Radiaciones	Ionizantes No ionizantes
	Presiones anormales	Hipobarismo Hiperbarismo
	Condiciones Termohigrométricas	Calor Frío Humedad Disconfort térmico
<b>Químico</b>	Sólidos	Polvo (orgánico e inorgánico) Fibras (Fibrogénicas y no fibrogénicas)
	Líquido	Neblinas Rocíos
	Humos	Metálicos No metálicos
	Gases y vapores	
<b>Biológico</b>	Microorganismos y sus toxinas: virus, bacterias, rikettsias, hongos y sus productos	
	Artrópodos: Crustáceos, arácnidos e insectos	
	Animales vertebrados: orina, saliva y pelo	

Riesgo	Agente de riesgo	División
	Animales invertebrados: parásitos, protozoos, gusanos y culebras	
	Animales invertebrados: parásitos, protozoos, gusanos y culebras	
<b>En relación con los factores que derivan de las características del trabajo</b>		
Carga física y psicosocial	Clima Laboral	Relaciones, cohesión, calidad de interacciones no efectiva. No hay trabajo en equipo
	Condiciones de la tarea	Carga mental (Demandas altas de carga mental, contenido de la tarea) Demandas emocionales Inespecificidad de los sistemas de control y de definición de roles
	Organización del trabajo	Tecnología no avanzada Forma de comunicación no efectiva Sobrecarga cuantitativa (elevada cantidad) Sobrecarga cualitativa (elevada dificultad) Imposibilidad de variar la forma o el tiempo de trabajo
	Organización horaria	Jornada laboral que sobrepasa 8 horas diarias y 48 semanales Ausencia de pausas y/o descansos durante la jornada Existencia de turnos/rotaciones/trabajo nocturno Horas extras frecuente
	Gestión personal	Inestabilidad laboral Ausencia de programas de capacitación y/o promoción Ausencia de selección, inducción y entrenamiento con enfoque de salud ocupacional Ausencia de programas de bienestar social Estilo de mandos rígidos, sin estrategias de manejo de cambios Modalidades de pago y formas de contratación ambiguas
	Interfase persona-tarea	Diferencias entre el perfil de la persona y de la tarea
	Exposición a violencia social	
Medio ambiente físico y social	Contaminación ambiental	Zonas aledañas a la empresa generadoras de contaminantes (agua, aire, tierra)
	Desastres naturales	Terremotos Maremotos Inundaciones
Sanamiento ambiental		Inadecuado tratamiento de aguas residuales. Emisiones ambientales sin control en el proceso. Inadecuada recolección, tratamiento y disposición de basuras. Inadecuado manejo de residuos peligrosos.

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2011)

#### 4.1.2.5 Accidentes de trabajo.

La Ley 1562 de 2012, los define como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo, aquel que se produce durante:

La ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horario de trabajo.

El traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

El ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

La ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o representación del empleador o de la empresa usuaria cuando sean trabajadores de las empresas temporales que se encuentren en misión.

La ejecución de las tareas que, aun siendo distintas a las de la categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

Actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

Otros accidentes de trabajo son:

Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

Las enfermedades no reconocidas como enfermedad profesional contraídas en el trabajo y el agravamiento a causa del accidente laboral, de enfermedades o lesiones anteriores al trabajo.

Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Los datos de siniestralidad evidencian la necesidad de trabajar prioritariamente en la prevención de los accidentes de trabajo, como primer paso para la mejora de la salud de los trabajadores, ya que son los que ocasionan los daños demostrables más cuantiosos a pesar de que las causas que los originan pueden ser inadvertidas y no ser molestas (un hueco sin cubrir, un cable eléctrico sin proteger, una válvula de seguridad atascada, etc.) por lo que a veces no se tiene prisa en solucionarlas.

Los factores causales de los accidentes son muy diversos, entre ellos distinguimos los siguientes:

- ) Factores debidos al medio ambiente de trabajo, unos con una relación directa con el accidente como por ejemplo una máquina insegura y otros con una implicación más difusa como un entorno físico inconfortable, o incluso unas tensas relaciones humanas en el lugar de trabajo.
- ) Factores debidos a deficiencias en la organización.
- ) Factores debidos al comportamiento humano.

Esto hace que la prevención efectiva de los accidentes de trabajo sea en la empresa una tarea compleja que implique la participación de todos sus integrantes y además la de técnicos en la materia.

#### 4.1.2.6 Enfermedades laborales

La Ley 1562 de 2012, la define como la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el cual se ha visto obligado a trabajar. El Decreto 2566 de 2009 establece la Tabla Enfermedades Laborales, vigente en nuestro país. Modifica el Término de la Enfermedad Profesional por el de Enfermedad Laboral y no limita al listado de las enfermedades reconocidas por el Gobierno, establece actualizaciones periódicas del listado de Enfermedades.

Las enfermedades endémicas y epidémicas podrán ser enfermedades laborales si se prueba la relación causal del factor del riesgo con su aparición (Ley 1562, 2012)

Vista entonces desde el concepto legal, la enfermedad profesional, entiende la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado. A diferencia de un accidente de trabajo, del que se conoce el daño fácilmente y además cuál ha sido su origen, y el agente directo causante del daño, en el caso de la enfermedad profesional, resulta, en muchas ocasiones, muy difícil poder señalar cuál es el origen, de la causa se encuentra en los ámbitos laborales o extralaborales o ambos.

Los agentes etiológicos o factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales son:

1. Agentes Químicos
2. Agentes Físicos
3. Agentes Biológicos
4. Agentes Psicosociales
5. Agentes Ergonómicos

Las enfermedades laborales consideradas directas son:

1. Asbestosis.
2. Silicosis..
3. Neumoconiosis del minero de carbón.
4. Mesotelioma maligno por exposición a asbesto. (Decreto 1477, 2014).

La Clasificación por grupos de las enfermedades laborales de acuerdo al Decreto 1477 de 2014 son:

Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias

Grupo II Cáncer de origen laboral

Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético

Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento

Grupo V Enfermedades del sistema nervioso

Grupo VI Enfermedades del ojo y sus anexos

Grupo VII Enfermedades del oído y problemas de fonación

Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro-vascular

Grupo IX Enfermedades del sistema respiratorio

Grupo X Enfermedades del sistema digestivo y al hígado

Grupo XI Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo

Grupo XII Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo

Grupo XIII Enfermedades del sistema genitourinario

Grupo XIV Intoxicaciones.

Grupo XV Enfermedades del sistema endocrino

### **Otras patologías derivadas del trabajo:**

El accidente de trabajo y la enfermedad profesional constituyen lo que se denomina patología específica del trabajo. En este tipo de daños derivados del trabajo, la relación causa-efecto es clara. En otras ocasiones, el trabajo produce daños en la salud del trabajador, en los que la relación causa-efecto no se manifiesta claramente.

Está constatado que las personas que realizan su jornada de trabajo por la noche sufren una reducción de la duración del sueño, trastornos digestivos debidos a la irregularidad de horarios para comer, alteraciones causadas por la cantidad de excitantes ingeridos durante la noche, etc. provocando irritabilidad, depresiones, dificultades de relación en la vida familiar y en la vida social.

## **4.2 Marco Conceptual**

Contextualizados en el marco de la importancia de evaluar los riesgos laborales en el sector de la vigilancia y seguridad privada se aclaran conceptos básicos y fundamentales para la investigación:

**Accidente de trabajo:** La Ley 1562 de 2012, los define como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

**Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (Ley 1562, 2012).

**Incapacidad permanente parcial:** Es la disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen. (MUCI 2013) Se considera como incapacitado permanente parcial al trabajador que, como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5 %, pero inferior al 50 %, de su capacidad laboral, para la cual se ha contratado o capacitado. 3.20. Incapacidad temporal: se entiende por incapacidad temporal, aquella, que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el trabajador, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

**Incidente de trabajo:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos (Resolución 1401 de 2007 art 3).

**Invalidez:** se considera inválido un trabajador que, por causa de origen laboral, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50 % o más de su capacidad laboral. (ICONTEC, 1995)

**Muerte:** cesación de todo signo de vida. (ICONTEC, 1995)

**Riesgos Profesionales:** Accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional (Decreto 1295 , 1994).

**Sistema General de Riesgos Laborales:** 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 (Ley 1562, 2012)

### 4.3 Marco Legal

Para dar un contexto legal a este proyecto de investigación, a continuación, se cita la normatividad que sustenta el presente trabajo, presentada en los dos ejes temáticos y organizada por leyes, decretos y resoluciones en orden cronológico.

#### 4.3.1 Riesgos Profesionales

Normatividad	Emisor	Descripción
<b>Leyes</b>		
Constitución Política de Colombia de 1991	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se busca fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un

Normatividad	Emisor	Descripción
		orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana.
Código sustantivo del trabajo	Congreso de Colombia	Por medio del cual se busca lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Ley 100 de 1993 diciembre 23	Congreso de Colombia	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia la cual está conformada por tres componentes que son El Régimen de Pensión, Atención en Salud y el Sistema General de Riesgos Laborales
Ley 378 de 1997 julio 9	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se aprueba el convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los servicios de salud en el trabajo.
Ley 776 de 2002	Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1438 de 2011 enero 19	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones
Ley 1562 de 2012 Julio 11	Congreso de Colombia	Por medio de la cual modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Esta Ley permite al Gobierno ampliar la cobertura de trabajadores que deberán ser afiliados al sistema, replanteamiento a las Juntas de Calificación

Normatividad	Emisor	Descripción
		de invalidez, pago de prestaciones económicas, aunque se encuentre en controversia el origen de accidente o enfermedad, se incluye dentro de riesgos laborales eventos que realice el trabajador ejercicio de su función sindical, entre otras.
<b>Decretos</b>		
Decreto 1295 de 1994 junio 22	Presidencia de la República	Por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1772 de 1994 agosto 3	Presidencia de la República	Por medio del cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto Nacional 1771 de 1994 agosto 3	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994
Decreto 1772 de 1994 agosto 3	Presidencia de la República	Por medio del cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto Nacional 1530 de 1996 agosto 26	Presidencia de la República	Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994
Decreto 806 de 1998 abril 30	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.

<b>Normatividad</b>	<b>Emisor</b>	<b>Descripción</b>
Decreto 2463 de 2001 noviembre 20	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez
Decreto 3222 DE 2002	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta parcialmente el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada contenido en el Decreto-ley 356 del 11 de febrero de 1994
Decreto 1477 de 2014 agosto 5	Presidencia de la República	Actualiza la tabla de enfermedades laborales que se encontraba en el decreto 2566 de 2009
Decreto 971 de 2011 marzo 31	Presidencia de la República	Por medio del que se define el instrumento a través del cual el Ministerio de la Protección Social girará los recursos del Régimen Subsidiado a las Entidades Promotoras de Salud, se establecen medidas para agilizar el flujo de recursos entre EPS e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud y se dictan otras disposiciones
Decreto 1352 de 2013 junio 26	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones
Decreto 1507 de 2014 agosto 12	Presidencia de la República	Por el cual se expide un Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral
Decreto 1072 de 2015 mayo 26	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

<b>Normatividad</b>	<b>Emisor</b>	<b>Descripción</b>
Decreto 917 de 1999 mayo 28	Presidencia de la República	Por medio del cual se estable el manual único de calificación de invalidez.
Decreto 2140 de 2000 octubre 20	Ministerio de trabajo Presidencia de la República	Por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial para la protección de la salud de los trabajadores
Decreto 2463 de 2001 noviembre 20	Presidencia de la República	por medio del cual se define la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez
Decreto 1607 de 2002 julio 31	Presidencia de la República	Por medio del cual se estable la Tabla de Clasificación en Actividades Económicas para el Sistema de Riesgos Profesionales.
Decreto 2566 de 2009 julio 07	Presidencia de la República	Por medio del cual se define la tabla de enfermedades profesionales y deroga el Decreto 1832 de 1994 Presidencia de la República.
Decreto 2923 de 2011 agosto 12	Presidencia de la República	Por medio del cual se estable el Sistema de Gestión de la Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 0723 de 2013 abril 15	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones. El trabajador independiente puede escoger a la ARL que

Normatividad	Emisor	Descripción
		desea estar afiliado, recibirá el pago de incapacidades temporales o pensión de invalidez por la totalidad de contratos que haya cotizado al SGRL y no solo por el contrato donde haya tenido el accidente o enfermedad laboral
<b>Resoluciones</b>		
Resolución 2400 de 1979 mayo 22	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por medio del cual se establece el Estatuto de Higiene y Seguridad Industrial
Resolución 1016 de 1989 marzo 31	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por medio de la cual se organiza y define el funcionamiento del Programa de Salud Ocupacional.
Resolución 4050 de 1994 diciembre 6	Ministerio del Trabajo y seguridad social	Por medio del cual se reglamenta la prohibición de prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora y la reubicación de una mujer embarazada en un puesto de trabajo que no implique riesgos
Resolución 2569 de 1999 septiembre 1	Ministerio de Protección Social	Por medio del cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Resolución 156 de 2005 enero 27	Ministerio de Protección Social	Por medio de la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones

<b>Normatividad</b>	<b>Emisor</b>	<b>Descripción</b>
Resolución 2346 de 2007 mayo 14	Ministerio de Protección Social	Por medio de la cual se reglamentan las evaluaciones médicas ocupacionales, historias clínicas ocupacionales
Resolución 2346 de 2007 julio 11	Ministerio de Protección Social	Por medio de la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1401 de 2007 mayo 14	Ministerio de la Protección Social	Por medio de la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 1478 de 2010 abril 27	Ministerio de la Protección Social	Por medio de la cual se creó la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector de la Salud, con el objeto de que, en forma adicional a la gestión de Salud Ocupacional de cada empleador, se implementen acciones, programas y campañas de prevención y promoción de carácter nacional, con la participación del Gobierno, trabajadores, empleadores, gremios, administradoras de riesgos profesionales y demás actores del Sistema General de Riesgos Profesionales en procura de amparar la salud y la vida.
Resolución 1409 de 2012 y resolución 1903 de 2013	Ministerio del Trabajo	Se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, considerando que es una actividad de alto riesgo
Resolución 1356 de 2012 Julio 18	Ministerio del Trabajo	Se reglamentó la conformación y funcionamiento del comité de convivencia que ordena a las empresas la conformación de comités de convivencia laboral y estableció un

<b>Normatividad</b>	<b>Emisor</b>	<b>Descripción</b>
		procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral y dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006.

Fuente: Elaboración propia a partir de la normatividad colombiana.

#### 4.3.2 Vigilancia Privada

<b>Normatividad</b>	<b>Emisor</b>	<b>Descripción</b>
<b>Leyes</b>		
Código sustantivo del trabajo		por medio del cual se busca lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Ley 1539 de 2012 junio 26	Corte Constitucional	Por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones. Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 2368 de 2012, y por el Decreto Nacional 738 de 2013.
<b>Decretos</b>		
Decreto 2535 de 1993 diciembre 17	Presidencia de la República	Por el cual se expiden normas sobre armas, municiones y explosivos.
Decreto 356 de 1994 febrero 11.	Presidencia de la República	Por medio del cual se establece por el estatuto para la prestación por particulares de servicio de vigilancia y seguridad privada

<b>Normatividad</b>	<b>Emisor</b>	<b>Descripción</b>
Decreto 1979 de 2001 septiembre 17	Presidencia de la República	Por el cual se expide el manual de uniformes y equipos para el personal de los servicios de la vigilancia y seguridad privada.
Decreto 4950 de 2007 diciembre 27	Ministerio de Defensa	Por el cual se fijan las tarifas mínimas para el cobro de los servicios de vigilancia y seguridad privada prestados por las empresas y/o cooperativas de vigilancia y seguridad privada
<b>Resoluciones</b>		
Resolución 510 de 2004 marzo 16	Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada	por medio de la cual se establecen los diseños, colores y demás especificaciones de los uniformes y distintivos utilizados por el personal de vigilancia y seguridad privada; y se dictan otras disposiciones
Resolución 2852 de 2006 agosto 8	Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada	Por la cual se unifica el régimen de vigilancia y seguridad privada

#### 4.4 Marco Histórico

A continuación, se describen algunas investigaciones realizadas en contexto con el tema central de la problemática a estudiar, las cuales brindan una visión que favorece al desarrollo de esta investigación.

En el 2013 por medio de la facultad de ciencias de la salud de la universidad libre en Pereira, se realizó una investigación que cuyo objetivo era identificar los factores de riesgo ocupacionales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada ‘coordinar seguridad’ de acuerdo a las labores realizadas en sus puestos de trabajo. La metodología utilizada fue una recolección de datos respecto a la cantidad de puestos de trabajo y la posterior selección de 10 de ellos como muestra para realizar el análisis de acuerdo a la labor realizada. Se realizaron visitas, encuestas, registros fotográficos e inspecciones que permitieron la elaboración de un profesiograma para cada puesto de trabajo a fin de determinar el riesgo más relevante al que se encuentran expuestos los vigilantes de seguridad.

Como resultado se obtuvo que el riesgo que más contribuye al deterioro de la salud del trabajador en este contexto es el riesgo psicosocial y el riesgo público, los cuales son muy propios de la realización de esta labor, igualmente se obtuvo como resultado un análisis de los demás riesgos junto con el planteamiento de estrategias y evaluaciones que deben ser implementadas en este caso puntual y que sirven de base para el contexto general de esta investigación. Así mismo se establecieron algunas recomendaciones tanto para el manejo de los riesgos más relevantes como para el manejo del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa de seguridad que fue participe del estudio. . (Henaó, Hernández, & Suárez, 2013)

En el 2015 se realizó un estudio titulado “los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad.” Este artículo científico consiste en una revisión bibliográfica la cual tiene como objetivo establecer la relación entre los factores de Riesgo psicosocial y el desarrollo de la labor como vigilante de seguridad, de modo que se

logre 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 basándose en la responsabilidad que la legislación le exige y como se contempla en la tabla de enfermedades laborales.

Este artículo presenta como conclusión que el riesgo psicosocial es realmente relevante en la labor de vigilancia y que es necesario que las organizaciones lo tomen en cuenta puesto que su posición influye directamente en la productividad del trabajador y la permanencia en los puestos de trabajo. Así mismo también hace énfasis en no descuidar los demás factores de riesgo asociados directamente a su puesto de trabajo y recomienda un mejor posicionamiento de esta labor a nivel social y a nivel económico obedeciendo a la importancia de la misma. (Silva, 2015).

En el 2008 se realizó una investigación titulada “Estudio de factores de riesgos psicosociales SEPRONAC S.A. análisis personal operativo” en la cual se establece la relación entre el riesgo psicosocial presente en las organizaciones dedicadas a la vigilancia privada y las inconsistencias respecto a la legislación existente en Ecuador para el control de este tipo de organizaciones.

En el estudio se plantea una contextualización completa de las condiciones organizacionales de la empresa en lo que respecta al personal operativo, así mismo una evaluación de riesgos psicosociales aplicada al 30% de los trabajadores operativos de la empresa utilizando el cuestionario de evaluación de factores psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral, el cual permite estudiar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar, que son: Participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo y cohesión de grupo.

Tras el análisis de los resultados obtenidos se evidenció que efectivamente la empresa hacia un manejo inadecuado lo cual dificultaba un desarrollo adecuado de la organización desde el punto de vista psicosocial. Así mismo plantea entonces el método de realización de

cambio, para lograr el adecuado tratamiento de este factor de riesgo, el cual comprende capacitaciones, encuestas trimestrales, participación en comités y brigadas y por ultimo rediseño de puestos de trabajo. El estudio es relevante para esta investigación porque demuestra la relación tan intrínseca que existe entre las condiciones de la organización y los niveles de riesgo a los cuales se ve expuesto su personal. Estudio de factores de riesgos psicosociales SEPRONAC S.A. análisis personal operativo (Cabezas, 2008).

En el 2002 La UGT (Unión General de Trabajadores) en España, puso en marcha un proyecto llamado “La salud laboral en el sector de seguridad privada. Factores de riesgo psicosocial y estrés en los vigilantes de seguridad privada.”. Bajo el marco de este proyecto se han publicado dos documentos: una guía titulada “Guía para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Seguridad Privada” y un documento titulado “el estrés en la seguridad privada”. Ambos son documentos de carácter informativo cuya finalidad es la capacitación en prevención de riesgos laborales asociados específicamente a la labor de vigilancia en seguridad privada. (Unión General de Trabajadores, 2001)

## **5 Diseño Metodológico**

### **5.1 Tipo de investigación**

Este proyecto de investigación es de tipo cuantitativo; ya que se toman como referencia datos estadísticos existentes de los años 2014 y 2015 de los accidentes laborales reportados en la empresa SEPECOL Ltda.

Es cuantitativo, por cuanto la intención es adquirir conocimientos fundamentales que permite conocer la realidad de forma imparcial, recogiendo y analizando datos a través de conceptos y categorías; es entonces una medición objetiva que demuestra la causalidad y permite la generalización del trabajo de investigación. Este proceso investigativo es estructurado y sistémico con un análisis estadístico. (Fernández & Baptista, 2014)

### **5.2 Diseño de la Investigación**

Esta investigación corresponde a un diseño longitudinal retrospectivo ya que se estudian las estadísticas que existen entre los años 2014 y 2015 considerando distintas variables.

El diseño longitudinal se seleccionó porque permite analizar los cambios al paso del tiempo en categorías establecidas y su relación con la población; se recolectan los datos en diferentes momentos o periodos para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias. Se trabajó con un diseño retrospectivo ya que se inicia después de que se haya producido el efecto y la exposición a los factores de riesgo y condiciones de seguridad que ocasionaron los accidentes laborales y los datos se obtienen de archivos existentes. (Fernández & Baptista, 2014).

## 6 Fuentes para la obtención de la información

Objetivo específico	Fuente de información primaria	Fuente de información secundaria
Clasificar los factores de riesgo que afectaron la seguridad y salud de los vigilantes que laboraron en la empresa durante el periodo 2014 – 2015.		NTC 3701. Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ICONTEC, 1995)
Analizar los principales factores de riesgo y condiciones de seguridad de los vigilantes que laboraron durante el periodo 2014 – 2015.	Estadísticas SEPECOL Ltda accidentalidad laboral años 2014 y 2015	Guía técnica para el análisis a la exposición de factores de riesgo ocupacional (Ministerio de Protección Social, 2011) Evaluación de los requisitos del decreto 1072 de 2015
Caracterizar los riesgos y accidentalidad de los vigilantes de acuerdo a condiciones físicas, demográficas y temporales durante el periodo 2014 – 2015.		(Henaó, Hernández, & Suárez, 2013)
Establecer recomendaciones que permitan mitigar la materialización de los riesgos priorizados y mejorar las condiciones de seguridad y salud de los vigilantes que laboran en SEPECOL LTDA.		Guía para la prevención de riesgos laborales (Unión General de Trabajadores, 2001)

Fuente: Autores (2016)

## 7 Recursos

### 7.1 Bienes

<b>Cantidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Total</b>
1	Computador Portátil	\$1.400.000	\$1.400.000
1	CD Regrabable	\$1.000	\$1.000
1 Resma	Papel Carta	\$10.000	\$10.000
1	Memoria USB Kingston 4 GB	\$13.000	\$13.000
4	Tinta para Impresora Epson L555	\$33.000	\$132.000
Global	Otros Útiles de Escritorio: fólderes, minas, lapiceros, etc.	\$68.000	\$48.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$1.604.000</b>

### 7.2 Servicios

<b>Periodo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Precio Mensual</b>	<b>Total</b>
6 meses	Internet	\$30.000	\$180.000
6 meses	Transporte	\$10.000	\$60.000
6 meses	Teléfono y Celular	\$10.000	\$60.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$300.000</b>

### 7.3 Humanos

<b>No.</b>	<b>Descripción</b>	<b>PROFESION</b>
1	FABIAN ANDRES PINEDA	INGENIERO INDUSTRIAL
2	PEDRO ORTIZ GONZALEZ	ADMINISTRADOR POLICIAL



## 9 Resultados

En este capítulo se presentan los resultados de acuerdo con los objetivos específicos del proyecto. En la primera parte se presenta la clasificación de los factores de riesgo que afectaron la seguridad y salud de los vigilantes que laboraron en la empresa durante el periodo 2014 – 2015. En la segunda parte se describen los principales factores de riesgo y condiciones de seguridad de los vigilantes que laboraron durante el periodo 2014 – 2015. En la tercera parte se muestra la caracterización de los riesgos y accidentalidad de los vigilantes de acuerdo a condiciones físicas, demográficas y temporales durante el periodo señalado. Y en la cuarta parte se presentan las recomendaciones definidas para mitigar la materialización de los riesgos priorizados y mejorar las condiciones de seguridad y salud de los vigilantes que laboran en SEPECOL LTDA.

### 9.1 Factores de riesgo que afectaron la seguridad y salud

De acuerdo con los antecedentes y registros existentes del área de salud y seguridad en el trabajo de la empresa SEPECOL LTDA en los años 2014 y 2015, se evidencia que el número de accidentes de trabajo ha aumentado aun cuando la cantidad de trabajadores ha disminuido de 2.130 en 2014 a 1.998 en 2015.

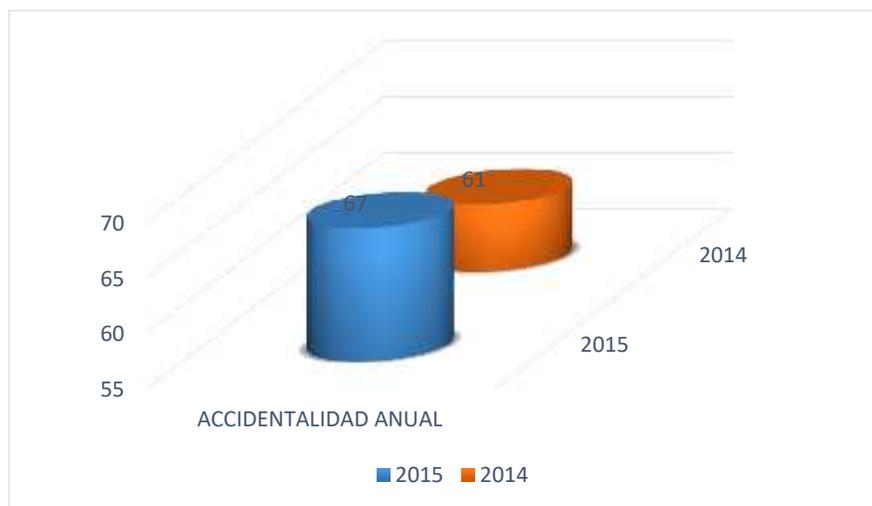


Figura 2 Accidental laboral 2014 - 2015 SEPECOL

### 9.1.1 Causas.

En primera instancia se acude a la información para detectar las causas básicas por las cuales se originaron los accidentes laborales encontrando en el año 2015 como principales factores personales:

- ) Bajo tiempo de reacción
- ) Falta de juicio.

Y como factores de trabajo relevantes en las causas de accidentalidad se encuentran:

- ) Evaluación deficiente de la condición
- ) Estandares deficientes de trabajo
- ) Ingeniería inadecuada.

De estos datos no se entregan porcentajes ya que hay factores repetidos en las causas que ocasionan los accidentes laborales. Ver tabla 4.

Tabla 4 Causas Básicas de accidentalidad 2015

<b>CAUSAS BÁSICAS DE ACCIDENTALIDAD 2015</b>			
<b>FACTORES PERSONALES</b>	<b>#</b>	<b>FACTORES DE TRABAJO</b>	<b>#</b>
Altura, peso, talla, alcance	1	Abuso o maltrato	1
Bajo tiempo de reacción	22	Asignación de responsabilidades poco	1
Capacidad física/ fisiología inadecuada	3	Aspectos preventivos inapropiados	2
Criterio errado o errores de juicio	1	Definir políticas, procedimientos practicas	2
El desempeño estándar causa desagrado	1	Delegación insuficiente o inadecuada	2
Falta de habilidad	8	Estándares deficientes de trabajo	9
Falta de juicio	12	Evaluación deficiente de la condición	10
Exceso de confianza	2	Identificación y evaluación deficiente de riesgos	4
Falta de practica	1	Herramientas y equipos inadecuados	3
Incapacidades temporales	3	Ingeniería inadecuada	2
No existe interés para evitar la incomodidad	1	Ingeniería inadecuada	6
Restricción de movimiento	4	Manutención inadecuada	3

Otras deficiencias sensoriales	1	Manejo inadecuado de los materiales	3
Rutina, monotonía, exigencias	1	Políticas, procedimientos, guías o prácticas inadecuadas	1
Temores y fobias	1	Programación o planificación insuficiente	3
		Riesgos ambientales	1
		Sobrecarga o propósito de uso excesivo	2

Se analizan las causas inmediatas con dos factores: uno actos inseguros y otro condiciones inseguras. Al leer la descripción de los hechos que causaron la accidentalidad, se encuentran entre los siguientes datos

En el año 2015 los actos inseguros más relevantes son:

- ) Inadecuados métodos o procedimientos
- ) Riesgos asociados con la propiedad
- ) Exceso de confianza
- ) Falta de advertir o asegurar

Las condiciones inseguras con más casos de accidentalidad registrados son:

- ) Métodos o procedimientos peligrosos
- ) Riesgo de tráfico peligroso

Tabla 5 Causas inmediatas de accidentalidad 2015

<b>CAUSAS INMEDIATAS DE ACCIDENTALIDAD 2015</b>			
<b>ACTOS INSEGUROS (O SUBESTÁNDAR)</b>	<b>#</b>	<b>CONDICIONES INSEGUROS (O SUBESTÁNDAR)</b>	<b>#</b>
Adoptar una posición inadecuada para hacer tarea	2	Condiciones ambientales peligrosas	3
Bromas o juegos pesados	1	Colocados o emplazados inadecuadamente	1
Agarrar objetos inadecuadamente	1	Desgastado, cuarteado, raído, roto	2
Exceso de confianza	5	Diseño inapropiado	3
Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad	3	Espacio inadecuado de los pasillos	4
Inadecuadamente protegido	1	Elaborado, construido, ensamblado	2
Inapropiadamente apilado	2	Materiales o equipos defectuosos	1
Métodos o procedimientos	8	Inadecuadamente protegido	2
No advertir o asegurar	5	Métodos o procedimientos peligrosos	8
Otros riesgos asociados con la propiedad	6	Otros defectos no especificados	2
Omitir el uso de quipos de protección disponible	1	Otros riesgos asociados con las instalaciones	1
Riesgos ambientales en el trabajo	2	Otros riesgos públicos	1

Riesgo de trafico	1	Resbaloso	6
Ubicación del personal inapropiada	5	Riesgo de trafico	1
Uso de material o equipo de por si peligrosos	2	Riesgo de colocación o emplazamiento (materiales, equipos, exceptuando las personas)	1
		Riesgo publico	2
		riesgos ambientales en el trabajo	2
		riesgos ambientales no especificados en otra parte	2
		riesgos de transporte publico	1
		riesgos públicos	3
		ubicación del personal inapropiada	4
		terreno irregular y en mal estado	2
		uso de material o equipo de por	1
		uso de métodos y procedimientos	1

Para el año 2014 las estadísticas muestran que las causas básicas clasificadas en factores personales están representadas en altos casos en:

- ) Bajo tiempo de reacción
- ) Exceso de confianza
- ) Errores de juicio

Y como factores de trabajo se encontraron como primeros:

- ) Aspectos preventivos inapropiados
- ) Estándares deficientes de trabajo
- ) Identificación y evaluación deficiente de riesgos

Tabla 6 Causas Básicas de accidentalidad 2014

<b>CAUSAS BÁSICAS DE ACCIDENTALIDAD 2014</b>			
<b>FACTORES PERSONALES</b>	<b>#</b>	<b>FACTORES DE TRABAJO</b>	<b>#</b>
Altura, peso, talla, alcance	1	Abuso o maltrato	1
Bajo tiempo de reacción	14	Asignación de responsabilidades poco	1
Capacidad física/ fisiología inadecuada	5	Aspectos preventivos inapropiados	9
Criterio errado o errores de juicio	9	Definir políticas, procedimientos practicas	2
El desempeño estándar causa desagrado	1	Delegación insuficiente o inadecuada	1
Falta de habilidad	6	Estándares deficientes de trabajo	11
Exceso de confianza	11	Identificación y evaluación deficiente de riesgos	8

Falta de practica	2	Herramientas y equipos inadecuados	3
Incapacidades temporales	0	Ingeniería inadecuada	2
No existe interés para evitar la incomodidad	1	Manutención inadecuada	3
Restricción de movimiento	2	Manejo inadecuado de los materiales	2
Otras deficiencias sensoriales	0	Políticas, procedimientos, guías o practicas inadecuadas	1
Rutina, monotonía, exigencias	6	Programación o planificación insuficiente	2
Temores y fobias	0	Riesgos ambientales	1
		Sobrecarga o propósito de uso excesivo	1

En el año 2014 las causas inmediatas encontradas se clasificaron igualmente en actos inseguros encontrando los más altos casos en los aspectos:

- ) Métodos o procedimiento inadecuados
- ) No advertir o segurar
- ) Ubicación del personal inapropiada

En cuanto a las condiciones inseguras, los aspectos más relevantes son:

- ) Condiciones ambientales peligrosas
- ) Riesgo publico
- ) Riesgos ambientales en el trabajo

Tabla 7 Causas inmediatas accidentalidad 2014

<b>CAUSAS INMEDIATAS ACCIDENTALIDAD 2014</b>			
<b>ACTOS INSEGUROS (O SUBESTÁNDAR)</b>	<b>#</b>	<b>CONDICIONES INSEGUROS (O SUBESTÁNDAR)</b>	<b>#</b>
Adoptar una posición inadecuada para hacer tarea	0	Condiciones ambientales peligrosas	15
Bromas o juegos pesados	0	Colocados o emplazados inadecuadamente	2
Agarrar objetos inadecuadamente	2	Áspero tosco	1
Exceso de confianza	5	Diseño inapropiado	3
Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad	1	Espacio inadecuado de los pasillos	4
Inadecuadamente protegido	1	Materiales o equipos defectuosos	1
Inapropiadamente apilado	0	Inadecuadamente protegido	2
Métodos o procedimientos inadecuados	10	Otros defectos no especificados	2
No advertir o asegurar	8	Otros riesgos asociados con las instalaciones	1

Otros riesgos asociados con la propiedad	3	Otros riesgos públicos	1
Omitir el uso de quipos de protección disponible	1	Piso húmedo o resbaloso	3
Riesgos ambientales en el trabajo	2	Riesgo de tráfico	3
Correr	1	Riesgo de colocación o emplazamiento (materiales, equipos, Exceptuando las personas)	2
Ubicación del personal inapropiada	5	Riesgo público	10
Riesgos públicos	2	Riesgos ambientales en el trabajo	8
Uso de material o equipo de por si peligrosos	1	Ubicación del personal inapropiada	4
		Terreno irregular y en mal estado	5
		No uso de métodos y procedimientos	2

### 9.1.2 Factores de riesgo y condiciones de seguridad

Para analizar los casos reportados por la empresa de vigilancia SEPECOL se tomó como referente para calificar los peligros dos aspectos: los factores de riesgo y las condiciones de seguridad.

Como factores de riesgo se tomaron como base el biológico, físico, químico, psicosocial, biomecánicos y fenómenos naturales y como condiciones de seguridad, mecánico, eléctrico, locativo tecnológico, accidentes de tránsito, público y trabajo en alturas.

Después de realizar la tabulación de los resultados de 61 casos en el año 2014 y 67 casos en el año 2015 de vigilantes que presentaron algún tipo de accidentalidad laboral se eliminan los factores de riesgo físico y químico por no reportar ningún caso en ninguno de los dos años y en condiciones de seguridad el tecnológico y trabajo en alturas. Ver tabla 4 y 5.

Tabla 8 Factores de Riesgo y condiciones de seguridad 2014

PELIGROS			
FACTOR DE RIESGO		CONDICIONES DE SEGURIDAD	
Biológico	11	Mecánico	10
físico	0	Eléctrico	1
Químico	0	Locativo	19
Psicosocial	1	Tecnológico	0
Biomecánicos	2	Accidentes de transito	6
fenomenos naturales	1	Publicos	10
		trabajo en alturas	0
		<b>total</b>	<b>61</b>

Tabla 9 Factores de Riesgo y condiciones de seguridad 2015

PELIGROS			
FACTOR DE RIESGO		CONDICIONES DE SEGURIDAD	
Biológico	7	Mecánico	12
físico	0	Eléctrico	0
Químico	0	Locativo	31
Psicosocial	2	Tecnológico	0
Biomecánicos	1	Accidentes de transito	6
fenomenos naturales	0	Publicos	8
		trabajo en alturas	0
		<b>total</b>	<b>67</b>

## 9.2 Análisis de los principales factores de riesgo y condiciones de seguridad

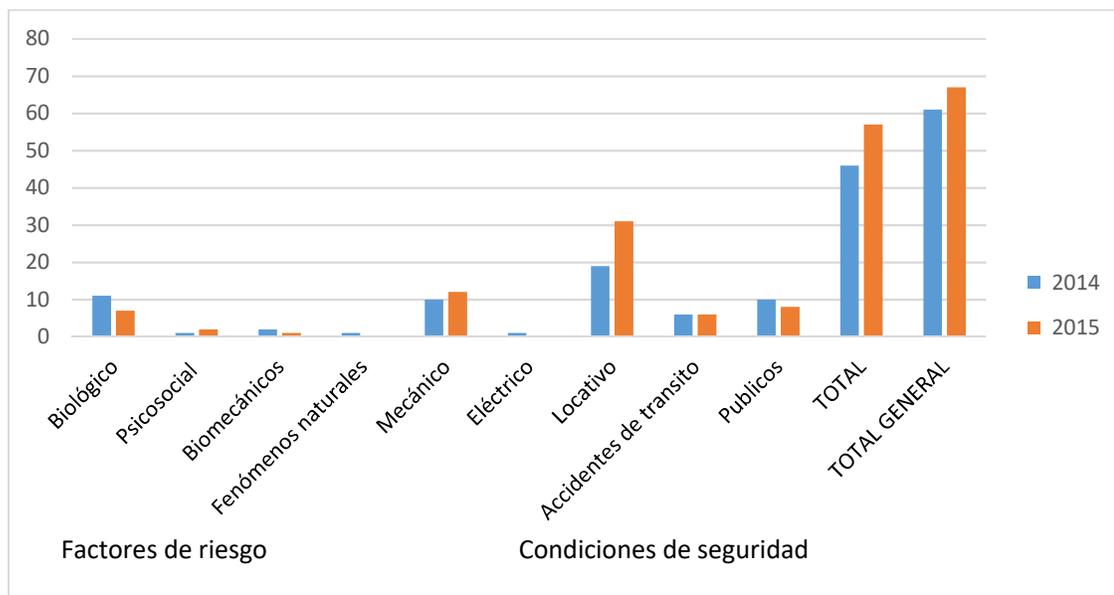


Figura 3 Factores de riesgo y Condiciones de seguridad 2014 - 2015

El factor de riesgo que más se presentó es el riesgo biológico con 11 casos en el 2014 correspondiente a un 18% de los accidentados y en el año 2015 7 casos correspondiente al 10,4%. El riesgo biológico que genera la manipulación de caninos, es al que más se exponen los vigilantes que laboran en la empresa SEPECOL LTDA.

Con relación a las condiciones de seguridad el factor locativo tiene una gran inferencia en los accidentados, ya que se pudo determinar que ocasiono en mayor proporción los accidentes presentados durante el 2015 y 2014, generando un 46.26% y un 31.14% respectivamente del total de accidentes. Las causas son terrenos irregulares o deslizantes, como también a condiciones de orden y aseo y el bajo tiempo de reacción de los guardas.

Se pudo evidenciar que factores tales como el mecánico con un 16,39% en el año 2014 y un 17,9% en el año 2015; asociado a la manipulación de puertas de acceso; el público por ataques de terceros y los accidentes de tránsito de los guardas motorizados son predominantes en las condiciones de seguridad.

Se puede observar que, en cuanto al grado de severidad, en el año 2014 aproximadamente el 75% de estos fueron leves mientras que el 15% y el 10% corresponden a accidentes con severidad moderada y grave respectivamente. Para el año 2015 el grado de severidad de los accidentes fue de 82% leve, 15% moderado y un 5% fueron accidentes graves, ver figura 2.

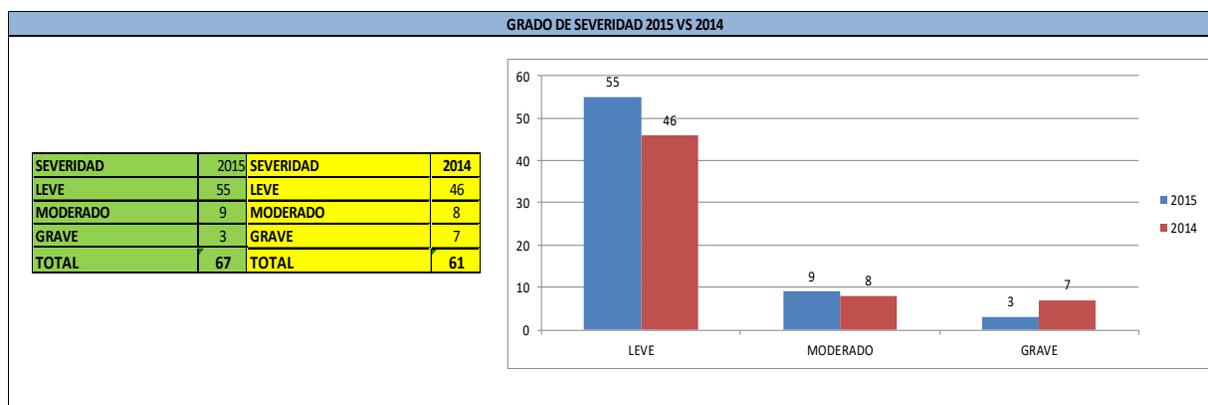


Figura 4 Grado de severidad accidente laboral 2014 - 2015

### 9.3 Caracterización de los riesgos y accidentalidad de acuerdo a aspectos físicos, demográficos y temporales

Analizar tanto los factores de riesgo como las condiciones de seguridad de los vigilantes de la empresa SEPECOL que laboran en la ciudad de Bogotá desde otros parámetros permiten establecer algunas características válidas de resaltar por el número de casos presentados.

#### 9.3.1 Demográficos

Como parámetro demográfico, se encuentra en los datos analizados desde el factor de la edad que la mayor frecuencia de accidentalidad está en el rango de 26 a 35 años con un porcentaje de 37,7% en el año 2014 y un 31,34% en el 2015. En segunda instancia está el rango de 36 a 45 años con 31% para el 2014 y un 25,37% para el 2015.

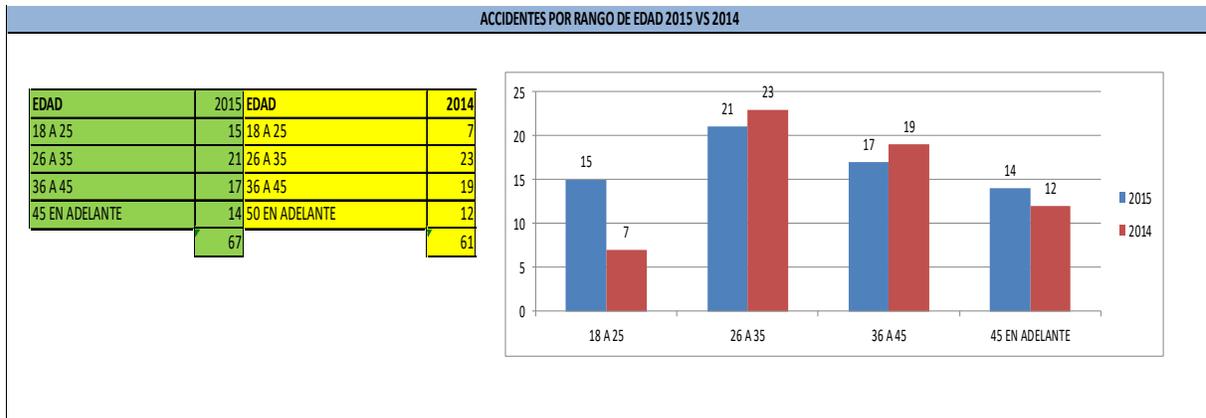


Figura 5 Accidentes por rango de edad

### 9.3.2 Temporales

En el año 2014 el mayor número de accidentalidad se presentó en febrero y en el año 2015 en el mes de mayo. En los dos años se muestra un comportamiento de alta accidentalidad laboral en el mes de febrero y en agosto se encuentran similitudes porcentuales bajas. Ver figura 5. El mes de febrero reporta un 13,11% en el año 2014 y 14,9% en el 2015; en mayo el comportamiento de los accidentes laborales está representado por un 8,1% en el 2014 y 19,4% en el 2015.

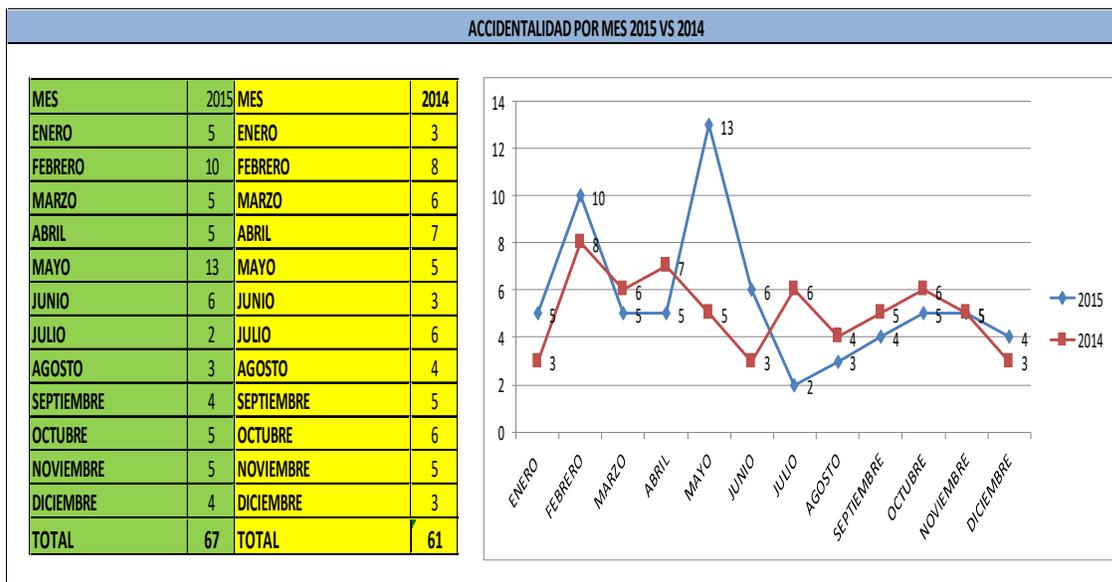


Figura 6 Accidentalidad por mes 2014 - 2015

Si el aspecto a considerar es el día de la semana que más accidentalidad reporta, se encuentra que los lunes y los jueves presentan un promedio de 19,53% en los dos años; sin embargo, el año 2015 reporta el día de mayor accidentalidad el miércoles con un 22,38% del total y en el año 2014 el día lunes con un 22,95%. Los días que menos reportes se encuentran son los sábados y los domingos. Ver figura 7.

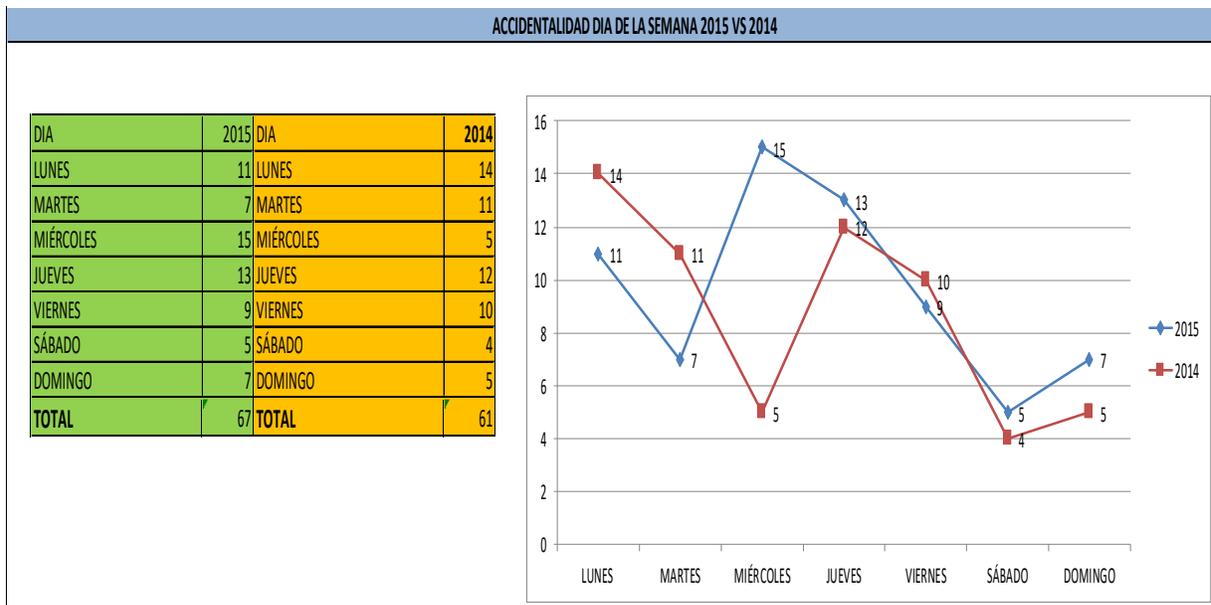


Figura 7 Accidentalidad día de la semana

Las estadísticas de la empresa de vigilancia nos permiten observar que el horario crítico en los dos años es de 6:00 a.m a 12:00 m: en el año 2014 se presentaron en este rango 33 casos de accidentalidad representados en un 54,09% y en el año 2015 aumento a 38 casos con un 56,71%. El menor grado de accidentalidad se encuentra en el horario de las 20:00 horas a las 2:00 a.m. Ver figura 8.

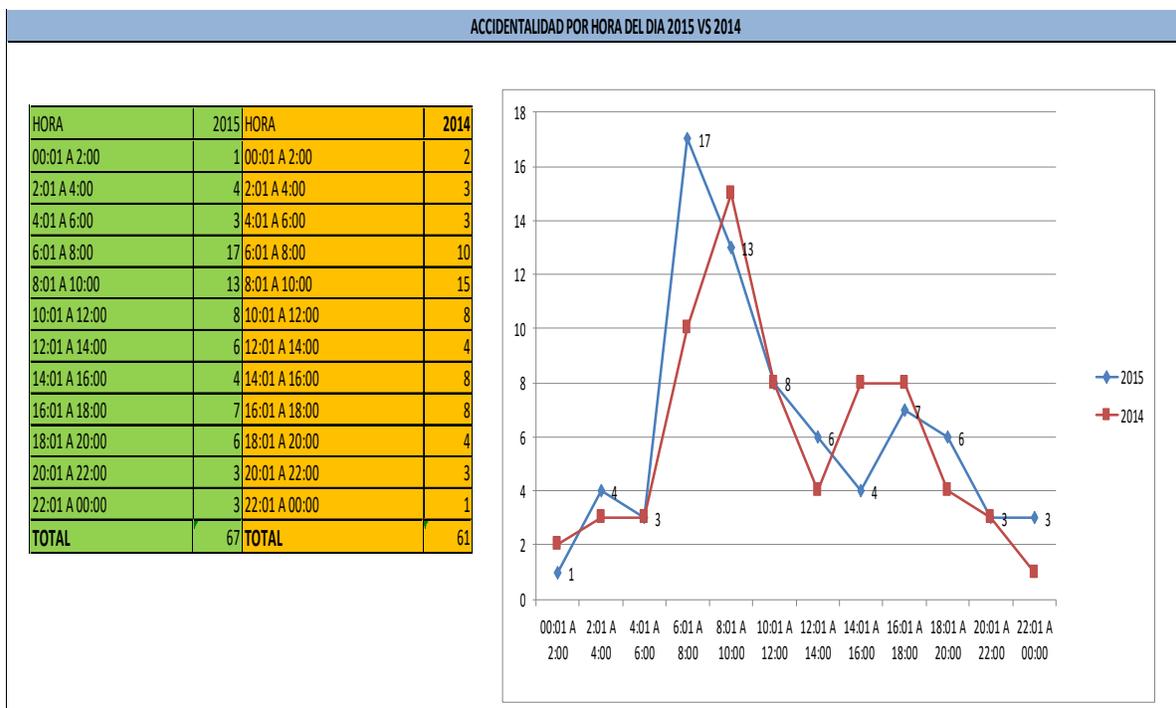


Figura 8 Accidentalidad hora del día

### 9.3.3 Físicos

Los accidentes de acuerdo al tipo de lesión que más se presentan son golpe o contusión con un aumento significativo del año 2014 que reportó 22 casos (36%) al año 2015 con 40 casos (59%), el segundo tipo de lesión más frecuente es la herida con un con un reporte de 15 casos (24,5%) en el 2014 y de 12 casos (17,9%) en 2015 y en tercer lugar la luxación con 12 casos (19,6%) en el 2014 y 8 (11,9%) en el 2015.

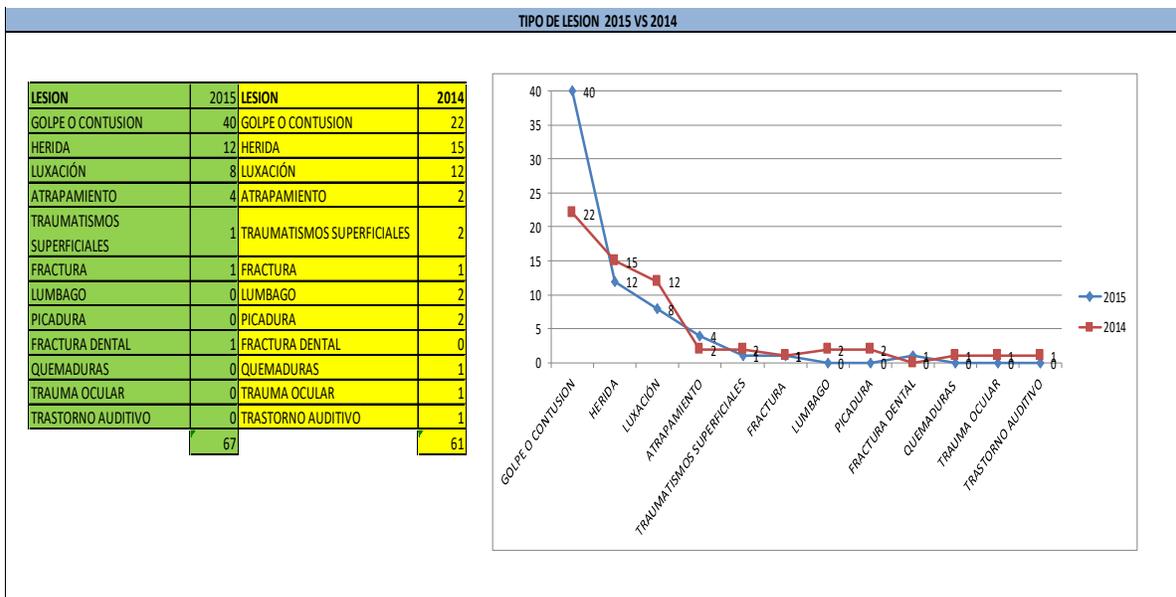


Figura 9 Accidentalidad tipo de lesión

La parte del cuerpo más afectada en los dos años son manos año 2014 13 casos (21,31%), aumentando en el año 2015 a 16 casos (23,8%); miembros inferiores 11 casos (18,03%) en el 2014 y 19 ( 28,35%)en el año 2015.

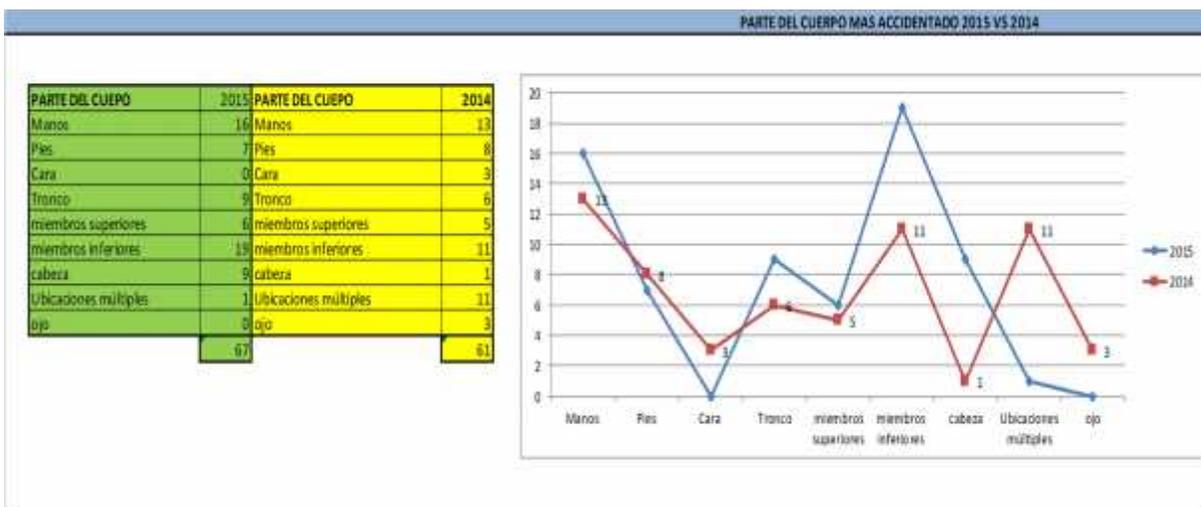


Figura 10 Accidentalidad parte del cuerpo

Los empleados de vigilancia y seguridad privada de la empresa SEPECOL que más lesiones han sufrido son los vigilantes con 43 casos en el año 2014 correspondiente a un 70,5% y 52 casos en el 2015 para un 77,61%.

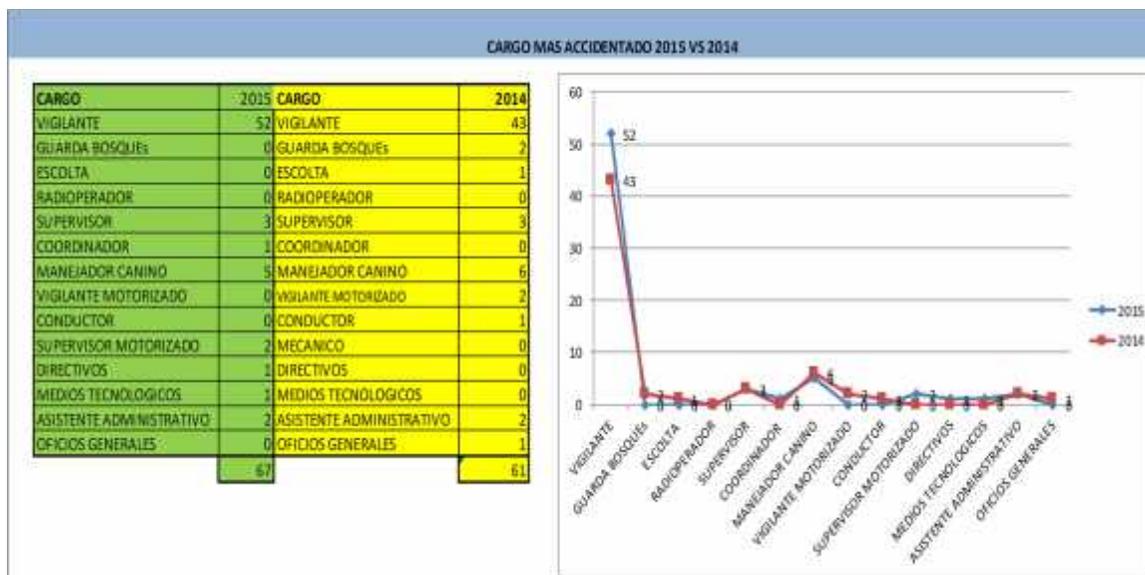


Figura 11 Accidentalidad cargo

### 9.3.4 Factores predominantes en la accidentalidad laboral.

Como se puede evidenciar en la información extraída con anterioridad que el factor de riesgo predominante es el biológico y las condiciones de seguridad que más se vulneran son la locativa y la mecánica. El 78% de los casos de accidentalidad en promedio de los dos años son leves y las edades que más los sufren son entre 26 y 45 años. Dentro de las estadísticas la parte más afectada son las manos y los miembros inferiores, la lesión que más se presenta es el golpe o traumatismo seguida de heridas, los meses que presentan mayor accidentes son febrero y mayo. Los días que más se accidentan son el Lunes y el Jueves, y en las horas de la mañana. Ver tabla 8.

Tabla 10 Factores predominantes en la accidentalidad laboral

Factor	Aspecto predominante	AÑO 2015		AÑO 2014	
		# Casos	%	# Casos	%
Riesgo	Biológico	7	10,4	11	18
Condiciones de seguridad	Locativo	31	46,26	19	31,14
	Mecánico	12	17,9	10	16,39
Grado de severidad	Leve	55	82,08	46	75,4
Edad	26 – 35 años	21	31,34	23	37,7
	36 – 45 años	17	25,37	19	31,1
Mes	Febrero	10	14,9	8	13,11
	Mayo	13	19,4	5	8,1
Día	Lunes	11	16,41	14	22,9
	Jueves	13	19,4	12	19,67
Hora	6:00 a.m a 12 m.	33	54,09	38	56,09
Tipo de lesión	Golpe o contusión	40	59	22	36
	Herida	12	17,9	15	24,5
Parte del cuerpo	Manos	16	23,8	13	21,31
	Miembros inferiores	19	28,35	11	18,03
Cargo	Vigilante	52	77,61	43	70,49

### 9.3.5 Indicadores de accidentalidad laboral.

De acuerdo a la Guía técnica de icontec GTC 45, los índices para establecer los niveles de accidentalidad deben estar determinados por Índice de frecuencia global (IF), Índice de Frecuencia Incapacitante (IFI), Índice de Severidad (IS), Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) y la Tasa de Accidentalidad (TA), el documento destaca:

Para la evaluación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según las normas legales vigentes, las autoridades competentes de vigilancia y control podrán utilizar los indicadores establecidos en la presente guía. Estos indicadores se miden después del hecho y permiten evaluar la magnitud del daño o lesión ocurrida de origen laboral (accidente de trabajo o enfermedad laboral) y se deben calcular de forma independiente. Estas mediciones permiten comparaciones entre el comportamiento de la accidentalidad de una organización en dos o más GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA GTC 3701 10 períodos de tiempo diferentes y bajo circunstancias similares. Tienen carácter reactivo y permiten plantear soluciones, generar metas y oportunidades de mejora. La periodicidad de medición de los índices deberá ser permanente y no podrá ser superior a un año (ICONTEC, 2011, pág. 10).

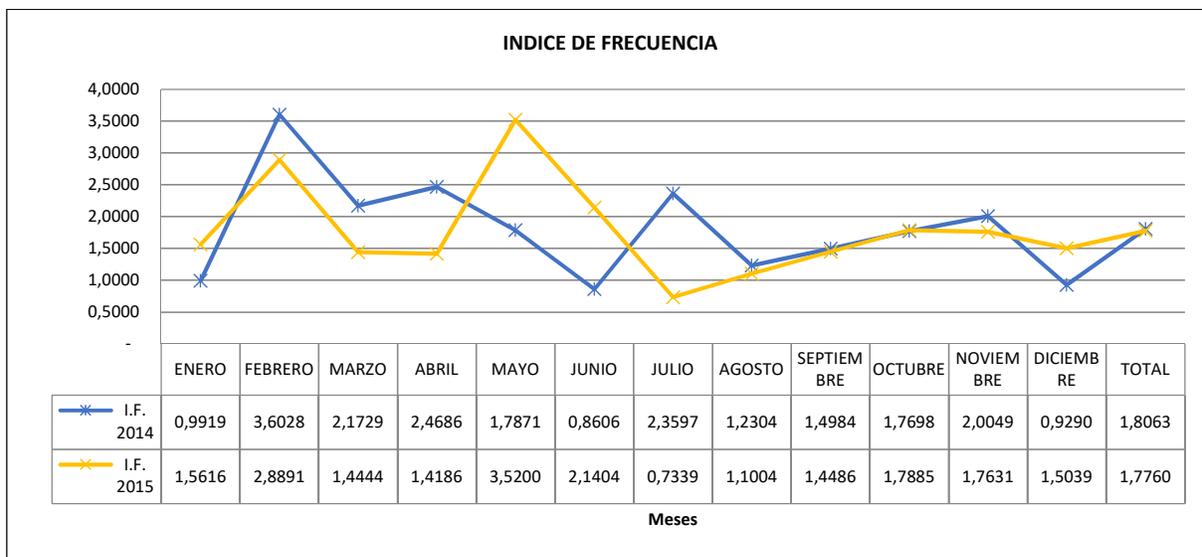


Figura 12 Índice de Frecuencia

El IF en el año 2014 más alto se presentó en el mes de febrero, en el año 2015 en el mes de mayo. El total del IF en el 2014 fue de 1,8 disminuyendo en el 2015 con un total de 1,77. Todas fueron incapacitantes lo que se ve reflejado en el IFI.

El número de casos ocurridos durante el año 2014 fueron 1,8 y en el 2015 de 1,77 casos, por cada 200000 horas hombre de exposición.

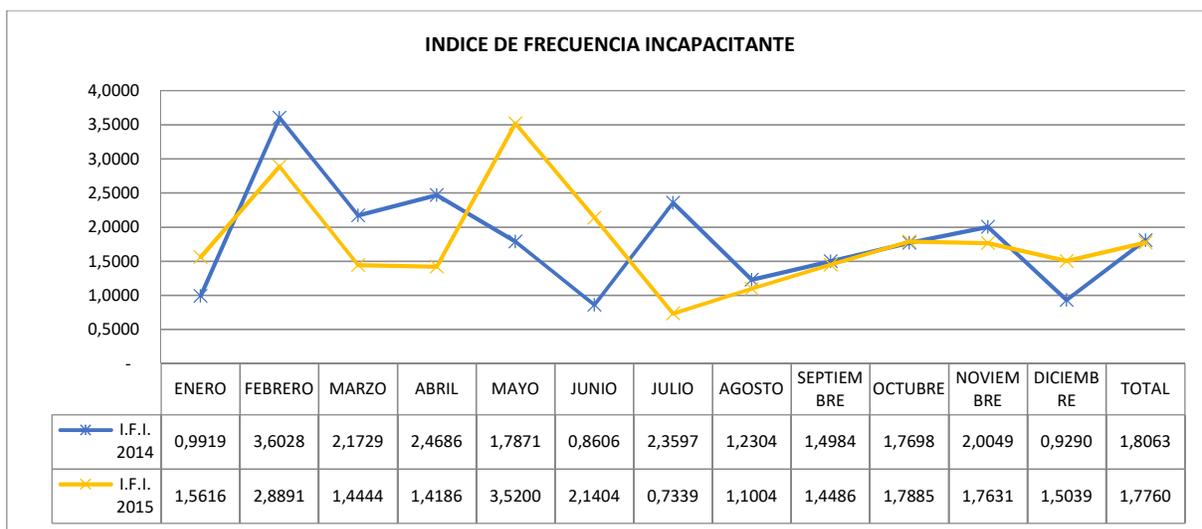


Figura 13 Índice de Frecuencia Incapacitante

En cuanto al índice de severidad en el año 2014 el más alto fue en el mes de julio y en el año 2015 en el mes de septiembre. Realizando una comparación entre los dos años en el año 2015 se presentó una disminución de 30% respecto al año 2014.

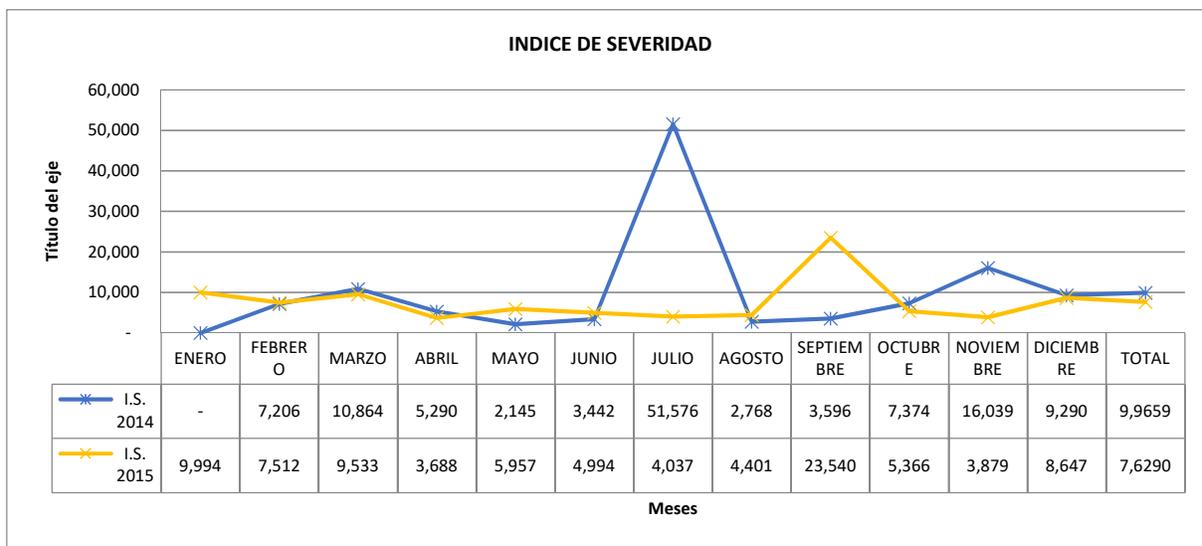


Figura 14 Índice de Severidad

El ILI, presente en el 2014 su más alto porcentaje en el mes de julio, y en el año 2015 en el mes de septiembre.

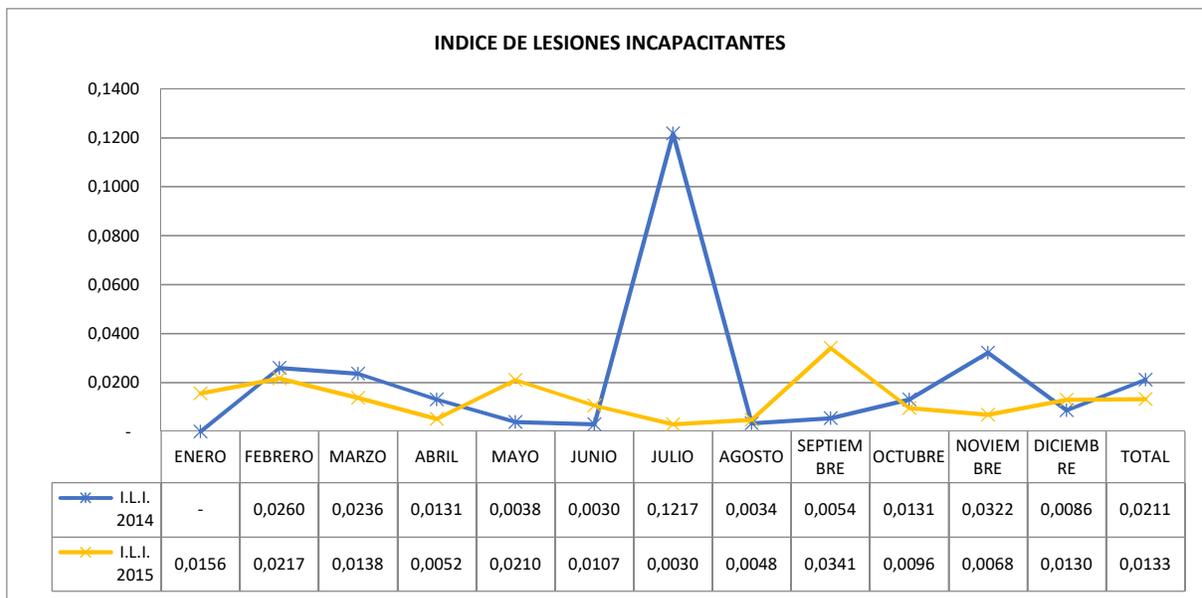


Figura 15 Índice de Lesiones Incapacitantes

Uno de los índices más utilizados por las Aseguradoras de Riesgos Laborales ARL, es la tasa de accidentalidad, este parámetro indica que en el año 2014 la TA fue de 0,0026 y en el

año 2015 fue de 0,0027, lo que indica una mínima y no significativa varianza. Este resultado representa que no se están llevando a cabo planes de mitigación de riesgos.

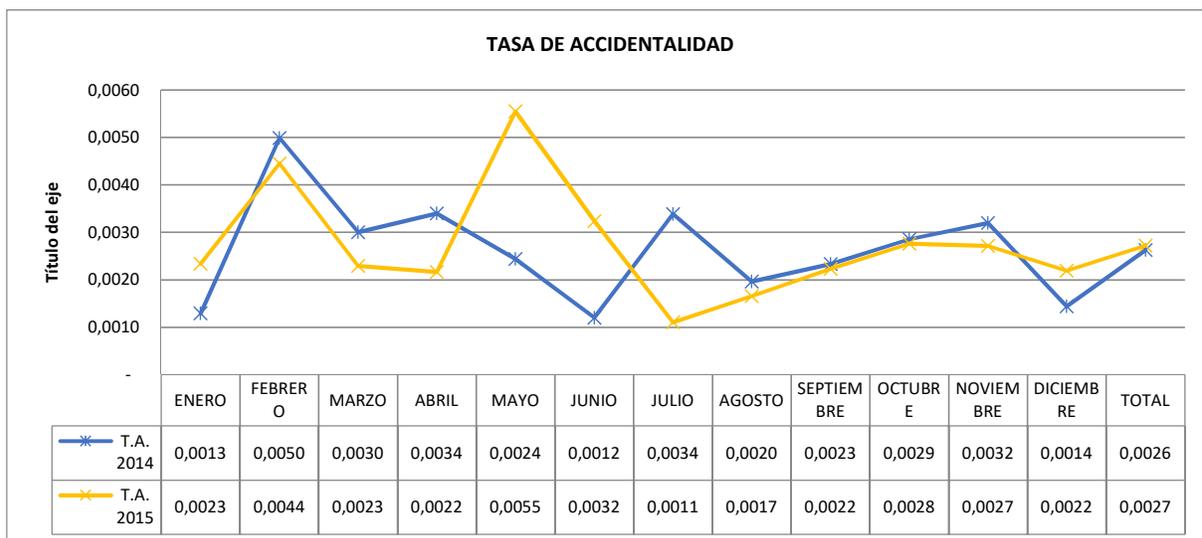


Figura 16 Tasa de accidentalidad

Tabla 11 Indicadores de accidentalidad 2014 - 2015

ASPECTO	AÑO 2015	AÑO 2014
NUMERO DE TRABAJADORES	1997,58	2129,58
HORAS HOMBRE TRABAJADAS	6784669	7469174
NUMERO TOTAL DE ACCIDENTES	67	61
NUMERO TOTAL DE CASI ACCIDENTES	0	1
NUMERO DE FATALIDADES EN EL MES	0	0
NUMERO DE ACCIDENTES QUE GENERARON INCAPACIDAD EN EL MES	52	44
NUMERO DE ACCIDENTES QUE <u>NO</u> GENERARON INCAPACIDAD	10	14
NUMERO DE ACCIDENTES QUE GENERARON DAÑO A LA PROPIEDAD	0	0
NUMERO DE DIAS PERDIDOS O CARGADOS POR A.T. EN EL MES	277	368
NUMERO TOTAL ACCIDENTES CON IMPACTO AMBIENTAL	0	0
NUMERO DE CASOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL CALIFICADAS	0	0
NUMERO DE DIAS DE INCAPACIDAD GENERADOS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0
NUMERO DE ACCIDENTES QUE GENERARON ATENCION DE PRIMEROS AUXILIOS EN EL MES	13	7
INDICE DE FRECUENCIA GLOBAL (I.F.)	1,77604	1,80634
INDICE DE FRECUENCIA CON INCAPACIDAD (I.F.I.)	1,55649	1,16669
INDICE DE SEVERIDAD (I.S.)	7,62904	9,96588
INDICE DE LESION INCAPACITANTE (I.L.I.)	0,01328	0,02115
TASA DE ACCIDENTALIDAD (T.A)	0,00273	0,00262

#### **9.4 Recomendaciones para mitigar riesgos priorizados**

El trabajo de vigilancia es monótono y rutinario, con tareas repetitivas y poco estimulantes. La mayoría de los vigilantes suelen trabajar solos. El aislamiento, la soledad y la incomunicación son rasgos característicos del servicio. Provocando irritabilidad, ansiedad, depresión y disminución en el tiempo de reacción.

En líneas generales se puede definir que dentro de un esquema de calidad y de mejoramiento continuo, es importante que la empresa de vigilancia realice un proceso de selección de personal eficiente y sistematizado, teniendo como factores básicos de selección: conocimiento del trabajo, calidad del trabajo que ha realizado, relaciones con las personas, estabilidad emotiva, capacidad de síntesis, capacidad analítica, buena salud laboral, y cursos de capacitación, agentes que en primera instancia mejoran el desempeño y la productividad.

Se deben desarrollar programas de capacitación y entrenamiento continuos, avalados por las ARL, asignando tiempo laboral para tal fin, e incluir cursos de capacitación que estén relacionados con incentivos económicos o tiempos de descanso, que puedan garantizar altos estándares de calidad.

Los cursos de capacitación y entrenamiento deben estar enmarcados como procesos educativos planeados de manera sistemática, organizada y progresiva que permita tener diversos niveles de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente al trabajo, el ambiente, hábitos de higiene y salud, relación social y el desarrollo de habilidades y destrezas.

Otro aspecto relevante es que la empresa tenga un modelo organizacional basado en el compromiso y la confianza, y implementando los elementos administrativos y pedagógicos necesarios mejorar el desempeño laboral, el ambiente laboral y mitigar los riesgos de accidentes laborales. Para ello se requiere que las condiciones de salud y protección en el puesto de trabajo sean garantizadas como parte integral de la filosofía de calidad emprendida

por la empresa. Es decir que la empresa antes de aceptar un contrato debe realizar una evaluación de los riesgos y peligros a los que pueda estar expuesto un trabajador.

Es importante administrar la seguridad del talento humano, con el emprendimiento de acciones de verificación y evaluación del desempeño realizando una relación de las fortalezas y debilidades y un análisis de los recursos existentes y necesarios con los que cuenta cada trabajador en su puesto de trabajo. Este análisis llevará a detectar fallas deficiencias que se presentan durante el desempeño y a reconocer factores básicos para el desarrollo de las actividades encomendadas (armas, elementos de comunicación, puntos de control, supervisión permanente, turnos rotativos de 8 horas, buena iluminación y ventilación, espejos, medios tecnológicos eficientes, uniformes y elementos de protección, elementos para el desplazamiento) con el fin de minimizar los riesgos de accidentalidad laboral.

Los resultados obtenidos en el análisis de accidentalidad laboral de los años 2014 y 2015 resaltan la importancia de no solo planear estrategias de mejoramiento, sino implementarlas y realizar evaluación y seguimiento de las mismas. Como estrategias básicas a incluir de acuerdo a los factores analizados se proponen:

- ) Estrechar las relaciones humanas y desarrollar programas de comunicación asertiva.
- ) Conocer el potencial, destrezas y habilidades de cada trabajador para asignar funciones de acuerdo a su perfil laboral.
- ) Ofrecer flexibilidad de horarios dentro de la jornada laboral para asistir a curso de capacitación y entrenamiento permanente que se reflejen de alguna manera en incentivos laborales.
- ) Mejorar las condiciones laborales con espacios de trabajo seguros, permitiendo elevar el nivel de protección personal de autoestima.
- ) Desarrollar la inteligencia emocional interpersonal e intrapersonal de los trabajadores con equipos de trabajo proactivos.
- ) Desarrollar una filosofía de cooperación mutua con los contratistas del servicio de vigilancia.
- ) Impulsar el sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso frente a la empresa y al servicio que se presta.

## 10 Conclusiones

La revisión realizada desde los datos suministrados por la empresa SEPECOL Ltda., dedicada a ofrecer servicios de vigilancia y seguridad privada, con respecto a la accidentalidad laboral de sus trabajadores en los años 2014 y 2015, muestran que existen deficiencias en los planes de mitigación de riesgos por cuanto la tasa de accidentalidad de los dos años permanece con una mínima variación (0,0026 para el año 2014 y 0,0027 para el 2015). Esto conlleva a analizar las fallas estructurales en: el manejo y adecuación de las condiciones de trabajo, seguimiento y control de accidentes laborales, políticas de seguridad laboral acordes a la situación real, condiciones técnicas en el lugar de trabajo, seguimiento y control del comportamiento del trabajador.

Al analizar las causas básicas e inmediatas que originan los accidentes laborales se encuentra

El número de horas hombre trabajadas por semana para un vigilante privado es de 48 a la semana, de acuerdo al reporte este promedio estaría en 71 horas para el año 2014 y de 73 horas para el año 2015, es evidente que la jornada laboral de los vigilantes está caracterizada con un trabajo por turnos de 12 horas, con cambios periódicos entre el día y la noche y fines de semana, situación que afecta directa y negativamente el rendimiento laboral y la calidad de vida del trabajador, aumentando el nivel de tensión e incrementando los niveles de fatiga que se traduce en un aumento del sueño, lo que provoca además trastornos digestivos, nerviosos, cansancio mental y físico y disminuye la capacidad de reacción del trabajador.

Respecto a la condición de seguridad de la locación, se analiza en los reportes que la prestación de los diferentes servicios se realiza a través de contratos, lo que supone trabajar en la empresa cliente y no en la propia empresa. Las condiciones de trabajo de la empresa contratante afectan al vigilante, sin embargo, ni la empresa que presta el servicio, ni el vigilante tienen opción de modificarlas constituyendo el mayor factor de riesgo, con poco nivel de injerencia para mitigar.

Temas de seguridad vial, manejo de caninos, autocuidado al realizar desplazamientos para fijarse por donde se debe caminar son fundamentales de trabajar, ya que fueron los que más impacto presentaron en la accidentalidad del 2015, trabajar con los Supervisores y el personal GAM para reducir la accidentalidad que presentaron en el año por el uso de vehículos y motocicletas.

Existen reportes de afectación severa de 7 casos en el año 2014 y de 3 en el año 2015, cifra que debe desaparecer como meta primordial para el año 2016.

Otro aspecto de vital importancia, corresponde a la puesta en marcha de un modelo de seguridad laboral y mitigación de factores de riesgo y condiciones de seguridad, logrando una interrelación efectiva entre recursos humanos, físicos y tecnológicos para mejorar el desempeño laboral, las condiciones de salud del trabajador y la productividad de la empresa.

El desarrollo de planes, proyectos y programas de capacitación y entrenamiento de los trabajadores debe incluir aspectos tales como: estructura organizacional, comunicación asertiva relaciones interpersonales e intrapersonales; desarrollando herramientas que permitan una evaluación de desempeño continua, para detectar fallas y proponer soluciones.

## 11 Recomendaciones

Se debe desarrollar un plan de mitigación de accidentes laborales que contemple factores de riesgo y condiciones de seguridad con enfoque sistémico; la investigación arroja que los AL surgen por la interacción de los trabajadores con el entorno de trabajo, por lo cual hay que examinar cuidadosamente los elementos para reducir el riesgo. Las causas encontradas son malas condiciones de trabajo, uso inadecuado de equipos y herramientas, problemas locativos, cansancio por la extensión de las jornadas laborales, distracción, falta de experiencia o habilidad, ejecución de acciones de riesgo, falta de prevención de riesgos, aseguramiento de objetos que puedan ocasionar lesiones, falta de señalización o la realización de funciones no encomendadas.

Raíz del peligro		Causa	Consecuencia	Tratamiento	Jerarquía control
<b>CAUSAS BASICAS</b>	Factores personales	Bajo tiempo de reacción	Golpe Contusión Herida Atrapamiento Caída	Capacitación a los trabajadores en: <ul style="list-style-type: none"> <li>) Prevención de caídas</li> <li>) Riesgo biológico</li> <li>) Prevención de riesgos laborales (ARL)</li> <li>) Condiciones y actos inseguros</li> <li>) Sensibilización y autocuidado</li> </ul>	Controles administrativos Controles de ingeniería
		Exceso de confianza	Contusión Herida	Capacitación a los trabajadores en: <ul style="list-style-type: none"> <li>) Riesgos en las vías</li> <li>) Prevención de riesgos</li> </ul>	Controles administrativos
		Errores de juicio	Herida Golpe Contusión	Sensibilización de riesgos de cargo de vigilante.  Selección eficiente del personal Evaluación de desempeño de cada trabajador	Controles administrativos  Eliminación Sustitución

Raíz del peligro		Causa	Consecuencia	Tratamiento	Jerarquía control
		Falta de habilidad	Fractura Herida Golpe Contusión	Capacitación del trabajador en: <ul style="list-style-type: none"> <li>) Tiempos de reacción</li> <li>) Protocolos de seguridad</li> </ul>	
<b>CAUSAS BASICAS</b>	Factores de trabajo	Aspectos preventivos inapropiados	Herida Golpe Contusión	La empresa debe: <ul style="list-style-type: none"> <li>) Señalizar adecuadamente los lugares que representen riesgos.</li> <li>) Eliminar y asegurar los objetos que ocasionen lesiones.</li> </ul> Capacitación en seguridad vial	Señalización y/o advertencias
		Estandares deficientes de trabajo	Caída	La empresa debe: <ul style="list-style-type: none"> <li>) Establecer procedimientos y protocolos de seguridad.</li> <li>) Establecer un claro manual de funciones.</li> <li>) Dotar con equipos de protección personal a los trabajadores</li> <li>) Entrenamiento motor y propioceptivo</li> </ul>	Controles administrativos Controles de ingeniería Equipos de protección personal y dotación
		Identificación y evaluación deficiente de riesgos		Evaluar los riesgos de cada puesto de trabajo. Capacitar a los trabajadores en: <ul style="list-style-type: none"> <li>) Riesgo público</li> <li>) Riesgo ambiental</li> <li>) Riesgo Biológico</li> <li>) Prevención de caídas</li> <li>) Riesgo vial.</li> </ul> Socializar accidentes de trabajo.	Controles administrativos

Raíz del peligro	Causa	Consecuencia	Tratamiento	Jerarquía control
	Ingeniería inadecuada.	Fractura Herida Golpe Contusión	La empresa debe: <ul style="list-style-type: none"> <li>) Realizar un plan de mitigación de riesgos laborales</li> <li>) Analizar los casos de accidentalidad laboral para detectar fallas y establecer controles</li> <li>) Determinar metas para disminuir casos de accidentalidad.</li> <li>) Entrenar al personal en aspecto motor y propioceptivo</li> </ul>	Controles de ingeniería

Como estrategias para lograr éxito en las acciones o tratamientos descritos se proponen:

1. La educación y capacitación a los trabajadores estará bajo el enfoque pedagógico de la andragogía, que logren generar acciones de reflexión e intervención que articulen de mejor manera la educación al proceso general del desarrollo, pero desde una perspectiva profundamente humanista, en la cual el trabajador se convierte en artífice de la construcción de su propio destino y de su perfeccionamiento permanente. El rol del trabajador que recibe la capacitación es de generador de su propio conocimiento y de sus procesos de formación, es sujeto autónomo en la toma de decisiones, promueve procesos que mejoren su situación personal, grupal, empresarial y el entorno de trabajo y es un agente de transformación social.

# Enfoque Andragógico



- Utilizar la jerarquía de los controles para establecer si se debe realizar eliminación, sustitución, control de ingeniería, señalizar, o dotar de equipos de protección de acuerdo a las causas que originan el peligro. Ver figura 17.



Figura 17 Jerarquía de los controles

1. Para la evaluación de los riesgos y peligros utilizar el proceso IPER que permite reconocer la existencia y características de los peligros para evaluar la magnitud de los riesgos asociados, teniendo en cuenta la adecuación de los controles existentes y decidir si dichos riesgos son o no aceptables. Para desarrollar este proceso se acude a la realización de una matriz de riesgos a la utilización de observaciones programadas y analizar los cuasi accidentes.



Figura 18 Proceso IPER

## 12 Bibliografía

- Cabezas, A. (2008). *Estudio de factores de riesgos psicosociales SEPRONAC S.A. análisis personal operativo (Tesis Magister)*. Universidad San Francisco de Quito. Universidad de Huelva, Seguridad, Salud y ambiente, Quito.
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2008). *Observatorio de seguridad en Bogotá. Caracterización de los servicios de vigilancia y seguridad privada en Bogotá*. Bogotá: CCB.
- Decreto 1295 (Ministerio de Gobierno 22 de Junio de 1994).
- Decreto 1477 (Ministerio del Trabajo 5 de Agosto de 2014).
- Decreto 356 (Presidencia de la República 11 de febrero de 1994).
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. USA: McGrawHill.
- Henao, M., Hernández, Y., & Suárez, H. (2013). *Identificación de los factores de riesgo ocupacionales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada Coordinar Seguridad de acuerdo a las labores realizadas en puestos de trabajo. (Tesis Especialización)*. Universidad Libre, EEspecialización en salud ocupacional, gerencia y control de riesgos, Pereira. Obtenido de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/90/RiegoOcupacionalVigilanciaSeguridadPrivada.pdf?sequence=1>
- ICONTEC. (1995). *NTC 3701. Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Bogotá.
- Ley 1562 (Congreso de Colombia 11 de Julio de 2012).
- Ministerio de Protección Social. (2011). *Guía técnica para el análisis a la exposición a factores de riesgo ocupacional*. Bogotá: Dirección General de Riesgos Profesionales.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Cartilla de Riesgos Laborales*. Bogotá.
- Ministerio del trabajo. (2016). *Indicadores del sistema general de riesgos laborales I semestre 2016*. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Dirección de Riesgos Laborales.

Ministerio del Trabajo. (2016). *Información estadística 2015*. Bogotá: Fondo de Riesgos Laborales.

NTC 5254 (ICONTEC 31 de 05 de 2004).

Silva, R. S. (2015). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad. Alumno especialización en administración de la seguridad (Tesis Especialización)*. Universidad Militar Nueva Granada, Administracion de la Seguridad, Bogotá .

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2014). *Protocolo de operación para el servicio de vigilancia y seguridad privada prestados en el sector residencial*. Bogotá: Ministerio de Defensa.

Supervigilancia. (2016). *Personal operativo de vigilancia y seguridad privada: Informe mensual del personal operativo por cargo y género a nivel nacional*. Bogotá: Ministerio de Defensa.

Unión General de Trabajadores. (2001). *Guía para la prevención de riesgos laborales*. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Madrid: UGT.

Vásquez, H. (12 de Agosto de 2016). Empresas de vigilancia en Colombia: cuarteles sin trabajo decente. *Corporación Viva la ciudadanía*, 507.