

**“PLAN DE INTERVENCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, DE SEGURIDAD, BIOMECÁNICO Y BIOLÓGICO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA DE BOGOTÁ PARA DISMINUCIÓN DE LAS CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL”**



**AUTORAS:**

**MARÍA M. MUÑOZ RAMÍREZ Y NELLY RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**PROGRAMA DE GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
VIRTUAL**

**BOGOTÁ D.C**

**JUNIO DE 2021**

PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

**“PLAN DE INTERVENCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, DE SEGURIDAD, BIOMECÁNICO Y BIOLÓGICO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA DE BOGOTÁ PARA DISMINUCIÓN DE LAS CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL”**



**AUTORAS:**

**MARÍA M. MUÑOZ RAMÍREZ Y NELLY RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**

**DOCENTE ASESOR**

**MARIA CRISTINA ORTEGA FRANCO**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**PROGRAMA DE GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
VIRTUAL**

**BOGOTÁ D.C**

**JUNIO DE 2021**

**Tabla de Contenido**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introducción.....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1.1 Problema de Investigación _____</b>                                      | <b>11</b> |
| 1.1.1 Formulación del Problema _____  | 14        |
| 1.1.2 Sistematización del Problema _____  | 14        |
| <b>1.2 Objetivos _____</b>  | <b>15</b> |
| 1.2.1 Objetivo General _____  | 15        |
| <b>1.3 Justificación _____</b>  | <b>16</b> |
| <b>2 Capítulo 2. Marco de Referencia _____</b>                                  | <b>18</b> |
| <b>2.1 Marco Teórico _____</b>  | <b>18</b> |
| <b>2.2 Marco Legal _____</b>  | <b>26</b> |
| 2.2.1 Normatividad SGSST _____  | 26        |
| 2.2.2 Normatividad para el sector de la Seguridad Privada _____                 | 30        |
| <b>2.3 Marco Conceptual _____</b>   | <b>32</b> |
| 2.3.1 Seguridad y Salud en el Trabajo _____                                     | 32        |
| 2.3.2 Riesgos laborales en el sector de la vigilancia y seguridad privada _____ | 32        |
| 2.3.3 Factores de Riesgo Psicosocial _____                                      | 35        |
| 2.3.4 Factores de Riesgo Biológico _____  | 37        |
| 2.3.5 Factores de Riesgo Biomecánico _____                                      | 40        |
| 2.3.6 Riesgo Condiciones de Seguridad _____                                     | 44        |
| <b>2.4 Marco Institucional _____</b>  | <b>46</b> |
| 2.4.1 Sector de Vigilancia y Seguridad Privada _____                            | 46        |
| 2.4.2 ROMICA CONSULTORES S.A.S. _____   | 47        |
| <b>3 Capítulo 3. Marco Metodológico _____</b>                                   | <b>50</b> |
| <b>3.1 Tipo de estudio _____</b>  | <b>50</b> |
| <b>3.2 Población del estudio _____</b>  | <b>50</b> |

|            |   |            |
|------------|---|------------|
| <b>3.3</b> | <b>Procedimientos</b>   | <b>51</b>  |
| <b>3.4</b> | <b>Técnicas para la recolección de la información</b>   | <b>52</b>  |
| <b>3.5</b> | <b>Técnicas para el análisis de la información</b>  | <b>59</b>  |
| 3.5.1      | Documentos explorados   | 59         |
| <b>3.6</b> | <b>Consideraciones Éticas</b>   | <b>62</b>  |
| <b>4</b>   | <b>Capítulo 4. Análisis de Resultados</b>   | <b>63</b>  |
| <b>4.1</b> | <b>Análisis de Condiciones de Salud de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019</b>  | <b>63</b>  |
| 4.1.1      | Características socio demográficas de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá para el año 2019  | 64         |
| 4.1.2      | Análisis de Condiciones de Salud de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020   | 69         |
| 4.1.3      | Principales causas de incapacidad y de ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada, año 2019  | 75         |
| 4.1.4      | Principales causas de incapacidad y de ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada, año 2020  | 80         |
| 4.1.5      | Riesgo Psicosocial  | 85         |
| <b>4.2</b> | <b>Análisis de los peligros identificados</b>   | <b>94</b>  |
| <b>4.3</b> | <b>Plan de intervención de las condiciones de salud de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá para disminución de las causas de ausentismo laboral</b> | <b>104</b> |
| <b>5</b>   | <b>Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones</b>   | <b>130</b> |
| <b>5.1</b> | <b>Conclusiones</b>   | <b>130</b> |
| <b>5.2</b> | <b>Recomendaciones</b>  | <b>133</b> |
| <b>5.3</b> | <b>Resultados, impacto y productos esperados</b>  | <b>135</b> |
| <b>6</b>   | <b>Referencias</b>  | <b>137</b> |

**Anexo A: Normograma Plan de Intervención de las Condiciones de Salud de los Trabajadores de una Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada \_\_\_\_\_ 161**

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

### Índice de Tablas

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tabla 1.</b> Tabla de peligros. GTC 45.....  | 33  |
| <b>Tabla 2</b> Factores de Riesgo Condiciones de Seguridad .....  | 44  |
| <b>Tabla 3.</b> Resumen de documentos de apoyo y relevantes para la investigación,<br>explorados por Internet .....   | 60  |
| <b>Tabla 4.</b> Clasificación de tipo de documentos por temas de investigación.....   | 61  |
| <b>Tabla 5.</b> Porcentaje de días perdidos durante el año 2019, por origen de ausentismo y<br>género en una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá.....   | 77  |
| <b>Tabla 6.</b> Porcentaje de días perdidos durante el año 2020, por origen de ausentismo y<br>género en una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá.....   | 82  |
| <b>Tabla 7.</b> Caracterización de la escolaridad de los trabajadores de una empresa de<br>vigilancia y seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos<br>psicosociales. Julio de 2019. .... | 87  |
| <b>Tabla 8.</b> Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....  | 88  |
| <b>Tabla 9.</b> Resultados en el dominio control sobre el trabajo de una empresa de<br>vigilancia y seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos<br>psicosociales. Julio de 2019 .....     | 89  |
| <b>Tabla 10.</b> Resultados en el dominio demandas del trabajo de una empresa de<br>vigilancia y seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos<br>psicosociales. Julio de 2019 .....        | 90  |
| <b>Tabla 11.</b> Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....   | 92  |
| <b>Tabla 12.</b> Resultados en el dominio control sobre el trabajo de una empresa de<br>vigilancia y seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos<br>psicosociales. Julio de 2019. ....    | 93  |
| <b>Tabla 13</b> Determinación del nivel del riesgo intervención .....   | 94  |
| <b>Tabla 14.</b> Tabla Aceptabilidad del Riesgo.....  | 95  |
| <b>Tabla 15.</b> Balance trimestral COVID 19 .....  | 103 |
| <b>Tabla 16.</b> Riesgos relacionados con la seguridad.....   | 125 |

Índice de Figuras

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> Cronograma de actividades _____  | 51 |
| <b>Figura 2.</b> Formato de ficha bibliográfica: Libro _____  | 53 |
| <b>Figura 3.</b> Ejemplo Ficha Bibliográfica _____  | 54 |
| <b>Figura 4.</b> Ficha Bibliográfica 2 _____  | 54 |
| <b>Figura 5.</b> Estructura Fichero Excel _____   | 55 |
| <b>Figura 6.</b> Carpeta: Fichero Proyecto (vista parcial) _____  | 57 |
| <b>Figura 7.</b> Fichero 1. xlsx (vista parcial) _____  | 58 |
| <b>Figura 8.</b> Distribución porcentual por género de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019 _____               | 64 |
| <b>Figura 9.</b> Distribución por grupos de edad de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019 _____                  | 66 |
| <b>Figura 10.</b> Distribución porcentual por estado civil de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019 _____        | 67 |
| <b>Figura 11.</b> Distribución porcentual por nivel educativo de los trabajadores de una empresa de una empresa de vigilancia y seguridad privada , año 2019 _____        | 68 |
| <b>Figura 12.</b> . Distribución porcentual por género de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020 _____            | 70 |
| <b>Figura 13.</b> Distribución por grupos de edad de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020 _____                 | 71 |
| <b>Figura 14.</b> Distribución porcentual por estado civil de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020 _____        | 72 |
| <b>Figura 15.</b> Distribución porcentual por nivel educativo de los trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020 _____ | 73 |
| <b>Figura 16.</b> Porcentaje de días perdidos durante el año 2019, por origen de ausentismo de los trabajadores de una empresa de vigilancia privada de Bogotá ____       | 76 |
| <b>Figura 17.</b> Porcentaje de días perdidos durante el año 2019 por los trabajadores, en las sucursales de una empresa de seguridad privada de Bogotá _____             | 78 |

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

|  |     |
|--|-----|
| <b>Figura 18.</b> Porcentaje de días perdidos por las diez primeras causas de enfermedad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad social, año 2019                       | 79  |
| <b>Figura 19.</b> Porcentaje de días perdidos durante el año 2020, por origen de ausentismo de los trabajadores de una empresa de vigilancia privada de Bogotá                               | 81  |
| <b>Figura 20.</b> Porcentaje de días perdidos durante el año 2020 por los trabajadores, en las sucursales de una empresa de seguridad privada de Bogotá                                      | 83  |
| <b>Figura 21.</b> Porcentaje de días perdidos por las diez primeras causas de enfermedad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad social, año 2020                       | 84  |
| <b>Figura 22.</b> Caracterización de la edad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos psicosociales. Julio de 2019 | 85  |
| <b>Figura 23.</b> Agentes Contaminantes  | 99  |
| <b>Figura 24.</b> Encabezados para formato de registro para la vigilancia epidemiológica de casos sospechosos o confirmados de COVID-19  | 100 |
| <b>Figura 25.</b> Información del trabajador   | 101 |
| <b>Figura 26.</b> Áreas de Intervención  | 106 |
| Figura 27. Intervenciones en el Trabajador   | 108 |
| <b>Figura 28.</b> Acciones a realizar por la organización  | 112 |
| <b>Figura 29.</b> Acciones para el seguimiento de trabajadores con secuelas por COVID - 19   | 113 |
| <b>Figura 30.</b> Acciones prioritarias para prevenir, mitigar o mejorar el medio ambiente laboral   | 114 |
| <b>Figura 31.</b> Infografía Recomendaciones para propiedad horizontal   | 116 |
| <b>Figura 32.</b> Orientación del plan de intervención priorizado para promover el bienestar y la salud de sus trabajadores  | 118 |
| <b>Figura 33.</b> Intervención en el Plan de capacitaciones priorizadas, para el trabajador  | 119 |
| <b>Figura 34.</b> Factores de riesgo biológico   | 120 |
| <b>Figura 35.</b> Acciones priorizadas a incluirse plan de intervención para la disminución del riesgo biomecánico   | 120 |

Anexos

## Introducción

En Colombia, la demanda de servicios de vigilancia y seguridad privada han venido en aumento debido a la situación de delincuencia y de orden público, y para que las empresas puedan brindar un buen servicio, debe ocuparse de la salud física y mental de sus trabajadores.

Para alcanzar los objetivos del estudio, se toma la información de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá de los años 2019 – 2020 y mediante un estudio observacional descriptivo retrospectivo, se realiza una revisión documental donde se analiza la información de fuentes como el perfil sociodemográfico, diagnóstico de condiciones de salud, ausentismo laboral, diagnóstico de riesgo psicosocial y matrices de riesgos.

Para los años 2019 la población trabajadora de la empresa de seguridad privada correspondía al 74% a los hombres y el 25, 96% a mujeres y para el año 2020 el porcentaje de la población trabajadora se encontraba el 66% hombres y el 31,34% a mujeres, y en su mayoría para el año 2019 en unión libre(53.58%) y para el año 2020, el mayor grupo se encontraba casado (50,75%), adicionalmente se encontró que la pandemia por el COVID-19, afectó a los guardas de seguridad de la compañía, por encontrarse expuestos a múltiples factores de riesgo en los diferentes sitios de trabajo, Lo que a su vez mostró como origen de ausentismo más alto para los años 2019 y 2020, se presentó por enfermedad general E.G.M, se destacan síntomas como: fatiga visual, cansancio ardor, ojo rojo síntomas de fatiga muscular tales como: lumbalgia, dorsalgia y síntomas de fatiga articular como: artralgias de miembro superior, parestesias y tendinitis.

En el 2020 el porcentaje de días perdidos en las mujeres (62,17%), en relación al porcentaje de días perdidos por los hombres (37,83%), notándose el aumento del

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

porcentaje de días cesantes en las mujeres por licencia de maternidad y por enfermedad general en el año 2020.

El nivel de riesgo psicosocial identificado está a nivel intralaboral para líderes de proceso, los que tienen que ver con control sobre el trabajo y exigencias de responsabilidad del cargo y a nivel extralaboral lo más crítico son las condiciones de vivienda y los desplazamientos de la casa al trabajo y viceversa.

La evaluación de riesgos identificó como peligros en las actividades de los guardas de seguridad los Riesgo Biomecánico, Riesgo psicosocial, Riesgos de seguridad como: Locativo, público y mecánico. Los riesgos de mayor nivel identificados y catalogados como riesgo ALTO son el Biológico, Mecánico y Público, seguidos de riesgos determinados con mayor incidencia, pero calificados como en Nivel de riesgo MEDIO son el riesgo Psicosocial, Biomecánico y Locativo, por lo cual en este estudio se propone un plan de intervención de acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en la empresa.

En estudios recientes sobre la propagación y la dinámica de la pandemia de COVID-19 en Bogotá, se observó que los guardas de seguridad son un grupo especialmente vulnerable y es uno de los grupos ocupacionales más afectados debido a su exposición y múltiples contactos con otras personas. Igualmente, se presume que el aumento de embarazos, se debe a la suspensión de los servicios de planificación familiar y a las cuarentenas prolongadas durante esta pandemia, lo cual a su vez incrementa el ausentismo laboral a causa de las licencias de maternidad y/o paternidad que deben conceder las empresas.

## Capítulo 1. Descripción general del proyecto

### 1.1 Problema de Investigación

Es conocido que las enfermedades laborales se generan a partir de deficientes condiciones de trabajo en el mundo; la Organización Internacional del Trabajo dio a conocer que cada año se presentan 160 millones de nuevos casos de enfermedad laboral y que además permanecen prácticamente invisibles, lo que hace necesario la adopción de medidas adecuadas de prevención, protección y control Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005).

En Colombia, el perfil de salud a partir del reporte de la enfermedad laboral muestra que ha tenido una tendencia creciente entre 2004 y 2014, con mayor frecuencia en los grandes centros urbanos del país y la mayor incidencia en regiones más pequeñas; mayor frecuencia e incidencia en las actividades económicas de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, las industrias manufactureras y explotación de minas y en las clases de riesgo III, I y II; siendo el diagnóstico principal la enfermedad de tipo musculo esquelético. Las muertes reconocidas por enfermedad laboral en el país son muy bajas, debido a que se reportan como enfermedad común. Por lo tanto, se requiere mejorar las políticas públicas sobre la salud en el trabajo, fortalecer los sistemas de vigilancia y control de las condiciones de trabajo e impulsar las acciones de promoción y protección de la salud, teniendo en cuenta el comportamiento de la enfermedad laboral (Vargas,2019).

Según el mismo autor (Vargas, 2019), la información y análisis de la frecuencia de enfermedades laborales en el país, que realizan la Federación de Aseguradores Colombianos [FASECOLDA] (FASECOLDA, 2018), el Ministerio del Trabajo y las Administradoras de Riesgos Laborales [ARL], no incorporan elementos fundamentales propios de la epidemiología ocupacional ni datos que permitan estimar el impacto de las enfermedades laborales sobre la carga global de enfermedad del país.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Según el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2007) de España, la prestación de servicios de vigilancia de seguridad privada tiene unas características singulares de las cuales se derivan factores de riesgo muy específicos, susceptibles de producir, de no prevenirse adecuadamente, daños a la salud. Estos daños pueden asumir la forma de accidentes de trabajo, pero también de enfermedad física o mental. Así mismo hay que tener en cuenta los riesgos que derivan de la alta rotación de puestos.

La situación de orden público y de delincuencia organizada de nuestro país ha llevado a que la demanda de seguridad pública haya aumentado lo que convierte en prioritarios los servicios de vigilancia y seguridad privada. Aunque los guardas son responsables de garantizar las condiciones de seguridad para las comunidades, poco se ha pensado sobre las implicaciones de salud y bienestar que pueden tener para el desarrollo de sus labores. Una investigación realizada en este sector identificó los factores de riesgo a los que están expuestos los guardas, y se estableció que las principales condiciones de trabajo se afectan por exposición a riesgo psicosocial y físico, intención de suicidio y estigmatización social por baja tasa de escolaridad de los guardas. Los autores del estudio proponen realizar estudios posteriores con muestras representativas para determinar el porcentaje de afectación en las condiciones de trabajo de los guardias de seguridad privada (Ramos, 2020).

En los trabajadores de este sector también se ha observado subregistro del ausentismo laboral, igual que en otros sectores, dado que las personas a pesar de sufrir molestias no consultan un especialista debido a diversas razones, dentro de las que se destacan el evitar una incapacidad que les genere repercusiones laborales de algún tipo, también es de resaltar que la mayor parte de la población presentan episodios de molestias menores a 24 horas, por lo que atribuyen estas molestias al cansancio ocasionado por la actividad física que le exige la labor realizada (Rivera, 2018). Igualmente, se ha observado registro de las incapacidades como de origen general y no laboral (Sinisterra, 2018) e igualmente se observan factores de riesgo para ausentismo

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

en los trabajadores de este sector como agotamiento emocional que es un componente fundamental de Burnout (Moreno, 2017).

La situación de seguridad del país y el crecimiento económico hace cada vez más exigente este oficio y genera mayor exigencia a las personas que lo desempeñan; generando en ello riesgos que afectan su desempeño a nivel laboral, uno de estos riesgos que afecta al personal es precisamente el riesgo psicosocial. Según Valencia (2016), en el sector de vigilancia y seguridad privada confluyen variedad de factores que son fuentes generadoras de estrés, como el poco tiempo que poseen los guardas para realizar actividades familiares, de ocio y otras que aporten a su bienestar, la falta de confort por condiciones deficientes en su vivienda y el entorno de las mismas, al igual que dificultades en los desplazamientos de su lugar de trabajo a su vivienda y viceversa, sumado a los aspectos del propio desempeño.

En la práctica de consulta externa por medicina general hemos identificado conductas tendientes a la sobredemanda de incapacidad por enfermedad general o por enfermedad laboral, de trabajadores de otros sectores laborales sin embargo en reportes de ausentismo analizados por las empresas del sector de vigilancia y seguridad privada que asesora la Organización ROMICA CONSULTORES S.A.S., se ha observado que la tasa de ausentismo es alto, comparado con empresas de otros sectores económicos, y no siempre se realiza el análisis de las causas u origen, ni se implementan las medidas de intervención necesarias.

Existen trabajos diversos que caracterizan las condiciones de salud y el ausentismo laboral en diferentes empresas, aunque en menor grado en las empresas de vigilancia y seguridad privada. Este es un grupo que ha sido especialmente vulnerable durante la pandemia por COVID-19 pero no ha sido visibilizado aún. Recientemente, la Universidad de los Andes encontró en un estudio sobre la propagación y la dinámica de la pandemia de COVID-19 en Bogotá, que los grupos ocupacionales más afectados debido a su exposición y múltiples contactos con otras personas fueron los guardas de seguridad, seguidos de los trabajadores de la construcción, comerciantes, taxistas, trabajadores del

transporte público, militares y policías (Laajaj, R. et al, 2021). Por lo tanto, se hace necesario caracterizar las condiciones de salud, los factores de riesgo psicosocial, condiciones de seguridad, biomecánico y biológico de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá; orientada a recomendar estrategias para mejorar la salud y reducir los índices de ausentismo de los trabajadores

### **1.1.1 Formulación del Problema**

¿Cuáles son las condiciones de salud, los factores de riesgo psicosocial, condiciones de seguridad, biológico y biomecánico y las principales causas de ausentismo laboral de los trabajadores del sector de Vigilancia y Seguridad Privada en una empresa de Bogotá D.C.?

### **1.1.2 Sistematización del Problema**

¿Cuáles son características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada de una empresa de Bogotá, D.C., en los años 2019 y 2020?

¿Cuáles son los diagnósticos de enfermedad más recurrentes en los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada de una empresa de Bogotá, D.C., en los años 2019 y 2020?

¿Cuáles son las principales causas de ausentismo de los trabajadores de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de una empresa de Bogotá, D.C., en los años 2019 y 2020?

¿Cuántos días se pierden en el año, por ausentismo de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de una empresa de Bogotá, D.C., en los años 2019 y 2020?

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

¿Cuáles son los factores de riesgo (psicosocial, biológico, condiciones de salud y biomecánico) a los que más se exponen los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de una empresa de Bogotá, D.C., en los años 2019 y 2020?

¿Cuáles con las principales recomendaciones a formular para la implementación de acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en la empresa abordada en el estudio?

### **1.2 Objetivos**

#### ***1.2.1 Objetivo General***

Determinar las condiciones de salud, los factores de riesgo psicosocial, condiciones de seguridad, biomecánico y biológico, y las principales causas de ausentismo laboral de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada de una empresa de Bogotá D.C. en los años 2019 - 2020, con el fin de recomendar la implementación de acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

##### ***1.2.1.1 Objetivos Específicos.***

Caracterizar las condiciones de salud y las principales causas de incapacidad y de ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá a través de los informes de condiciones de salud y registros de ausentismo laboral de los años 2019 y 2020.

Explorar los principales factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral identificados previamente en la población de estudio a través de los resultados de la batería de factores de riesgo psicosocial

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Analizar los factores de riesgo psicosocial, de condiciones de seguridad, biomecánico y biológico de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada de una empresa de Bogotá D.C, a través de los resultados de la matriz de riesgos de los años 2019 y 2020.

Formular recomendaciones para la implementación de acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en la empresa abordada en el estudio.

### **1.3 Justificación**

La salud y el bienestar integral de los trabajadores es uno de los objetivos fundamentales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072,2015, Artículo 2.2.4.6.3). Al conocer las condiciones de salud de los colaboradores se identifican medidas de intervención más efectivas en el momento de generar programas de prevención (Decreto 1072,2015, Artículo 2.2.4.6.2.). Los programas de prevención y promoción bien encaminados aportan a disminuir el riesgo y el impacto de las enfermedades transmisibles y no transmisibles en la salud y bienestar de los trabajadores de una empresa

El estudio de las condiciones de salud, de los factores de riesgo psicosocial, biológicos, de condiciones de seguridad y biomecánico, del ausentismo laboral , estado de salud físico ende los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada servirá para profundizar en las causas del problema y elaborar planes de intervención que aporten a la disminución del ausentismo laboral, así lograr reducir costos y mejorar la productividad en la prestación del servicio. Así mismo, esta investigación también aporta a la mejora del SG-SST, al contar con información integral que servirá para orientar las políticas institucionales respecto a los programas de Promoción y Prevención.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Las compañías valoran este tipo de estudios ya que suministran herramientas efectivas para la prevención e intervención de las condiciones de salud de los colaboradores, es claro que un trabajador sano genera mayor productividad en todos los procesos por consiguiente genera mayor rentabilidad y estabilidad al negocio. Así mismo las compañías aseguran un papel activo con la sociedad, promoviendo en el trabajador y sus familias bienestar físico y mental, todo en el marco de sus programas de responsabilidad social empresarial.

Como es un estudio retrospectivo no vemos barreras porque hay apoyo de la empresa para suministrar información y aportar las estrategias de intervención. Actualmente se tiene información acerca de factores de riesgo psicosocial, condiciones de salud y los diagnósticos de ausentismo en esta población, pero se requiere realizar el análisis de manera integral, lo que permita elaborar las recomendaciones y planes de mejora.

También es importante para la Corporación Universitaria Iberoamericana caracterizar las condiciones de salud de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, ya que hay muy pocos estudios al respecto, lo que permitirá generar conocimiento, visibilizar si existe alguna vulnerabilidad y realizar recomendaciones más efectivas para ese Sector y en ese sentido aportar en el desarrollo del país.

## Capítulo 2. Marco de Referencia

### 2.1 Marco Teórico

Para efectos de presente documento se tomarán algunas de las definiciones y conceptos consignados en el Decreto 1072 (2015) la guía técnica GTC

Colombiana 45 - guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (GTC 45, Incontec Internacional, 2010) y la Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional del Ministerio de Protección Social (2011).

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad de trabajo: Conjunto de tareas u operaciones propias de una ocupación o labor.

Agente de Riesgo: Condición o acción que potencialmente puede provocar un accidente o generar una enfermedad.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

**Análisis de riesgo:** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo.

**Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

**Carga Física:** Cuantificación de la diferencia entre las exigencias del trabajo y el costo físico del mismo (fatiga). Se mide a partir de indicadores fisiológicos y se puede manifestar a corto plazo como un accidente de trabajo o se manifiesta a largo plazo como efectos sobre la salud (enfermedad profesional). La evaluación de la carga física de trabajo incluye la postura, los movimientos repetitivos y la aplicación de fuerzas.

**Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Competencia: Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Consecuencia. Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

Contexto de trabajo: Componentes políticos, económicos, sociales, tecnológicos y ecológicos que determinan la estabilidad temporal de la situación de trabajo. En

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

consecuencia, una tarea se desarrolla al menos en tres contextos de acción: normal o estabilizado, de funcionamiento alterado y de avería declarada.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectos en la Salud: Alteraciones anatómicas y fisiológicas, que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Elemento de Protección Personal (EPP): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Enfermedad: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas.

Enfermedad profesional: Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Equipo de protección personal: Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos.

Evaluación higiénica: Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Exposición: Contacto directo o indirecto con el agente de riesgo presente en el ámbito laboral.

Factor de riesgo biológico: 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.

Factor de riesgo físico: Condiciones 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.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Factor de riesgo químico: Elementos y sustancias que, al entrar al organismo, mediante inhalación, absorción cutánea o ingestión puede provocar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas, dependiendo del grado de concentración y el tiempo de exposición.

Factores de riesgo: Condiciones del ambiente, instrumentos, materiales, la tarea o la organización del trabajo que encierra un daño potencial en la salud de los trabajadores o un efecto negativo en la empresa.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal.

Lugar de trabajo: Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Medida(s) de control: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo,

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

**Monitoreo biológico:** Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores, con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabolitos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**Puesto de trabajo:** Unidad de producción que es posible aislar a partir de las características materiales (materias primas, herramientas, máquinas), físicas (espacio de trabajo), ambientales (temperatura, vibración, ruido, calidad de aire), de la tarea (objetivos, procesos, métodos, resultados) y de información (Interfaces, guías, asistencia).

**Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

**Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

**Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

“Riesgo Biomecánico: Se define como la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos “factores de riesgo biomecánico” (Ministerio de Protección Social, 2011, como sé cito en Consejo superior de la Adjudicatura, 2019)

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los

trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

### **2.2 Marco Legal**

En el presente apartado, se hace referencia a la normatividad más representativa del SGSST y al marco normativo del sector de Vigilancia y Seguridad Privada y se adjunta en el Anexo A. Normograma,

#### **2.2.1 Normatividad SGSST**

Los primeros pasos dados por el Gobierno Nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, se remonta a la Ley 9 de 1979. Según Restrepo (como se citó en Olarte, 2019), esta ley define los conceptos básicos relacionados con la seguridad laboral, así mismo, se fueron incorporando cambios en la medida que esta ley era acogida por los empresarios, con la finalidad de estimular ambientes laborales seguros y de bienestar, lo que dio como reestructuración final al Decreto 1072 de 2015.

En Colombia para el año 1994 se expide el decreto 1295 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994) por el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, con el fin de crear programas de Salud ocupacional, velando por la integridad física y mental de quienes laboran en la empresa a partir de programas que sean vigilados y controlados por personal idóneo. Bajo esa premisa el Ministerio de la Protección Social en Colombia (2008), expidió la resolución 2646 del año 2008, mediante la cual se establecieron los lineamientos generales sobre los objetivos y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que deben implementar y adecuar todas las empresas del país formal y legalmente establecidas.

Posteriormente, se expide el Decreto 1443 de 2014 del Ministerio de Trabajo (2014), por el cual se dictan las disposiciones del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Tiene por objeto definir las directrices de obligatorio

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. Adicionalmente, se incluye el ciclo PHVA que se usa como procedimiento lógico para el mejoramiento continuo de la empresa. Y se resalta la vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, la cual es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de SG-SST. El decreto busca el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en las empresas colombianas.

Decreto 614 de 1984. “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.”, DO.36561 del 14 de marzo de 1984 [presidente de la República]

Resolución 1016 de 1989. [Ministerio del Trabajo].”Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”

Decreto 1295 de 1994 [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social], “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”

Ley 755. de 2002 [Congreso de la República de Colombia]. establece que “los padres tendrán derecho a gozar de ocho (8) días hábiles de licencia remunerada por paternidad

Ley 1010.de enero. 2006 [Congreso de la República de Colombia]. [ Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Ministerio de la Protección Social”).

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Resolución 2646 de 2008 [ Ministerio de la Protección Social].”Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. el país”.

Resolución 1652 de 2012.[Ministerio del Trabajo]: “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1562 julio de 2012 [Congreso de la República de Colombia].”Sistema General de Riesgos Laborales”

Resolución 1356 de 2012 [Ministerio del Trabajo]. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.

Resolución 1409 de 2012.[Ministerio del Trabajo]. “Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas”

Ley 1616 de enero 2013 [Congreso de la República de Colombia].”Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se Dictan Otras Disposiciones”.

Decreto 1443 de 2014 [Ministerio del Trabajo].”Por el cual dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

Decreto 1477 de 2014 [Ministerio del Trabajo].“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales“.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Decreto 1072 de mayo 2015 [Ministerio del Trabajo]. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. “TÍTULO 4 RIESGOS LABORALES. Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. Se establecen las definiciones, la política en seguridad y salud en el trabajo, organización del sistema, planificación, aplicación; auditoría y revisión de la alta dirección, acciones de mejoramiento; capacitación, sanciones y régimen de transición.

Resolución 429 de 2016 [Ministerio del Trabajo]. “Por la cual se establecen los Comités Sectorial e Institucional de Desarrollo Administrativo. DO.49.940 de 20 de julio de 2016”

Decreto 052 de 2017 [Ministerio del Trabajo]. “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

Resolución 2404 de 2019 [Ministerio del Trabajo República de Colombia]. “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”.

Resolución 476 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social]. “Por el cual se dictan medidas tendientes a garantizar la prevención, diagnóstico y tratamiento del

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Covid-19 y se dictan otras disposiciones, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica".

Resolución 000666 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social]. "Por la cual se el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19."

Circular 0064 de 2020 [Ministerio del Trabajo]. "Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marzo de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia".

Decreto 630 de 2021 [Ministerio de Salud y Protección Social], "Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Artículo 1 del Decreto 466 de 2021 y se dictan otras disposiciones".

### **2.2.2 Normatividad para el sector de la Seguridad Privada**

Decreto Ley 356 de 1994 [Ministerio de Defensa Nacional]. "Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada".

Decreto 2974 de 1997 [Ministerio de Defensa Nacional]. "Por el cual se reglamentan los Servicios Especiales y los Servicios Comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada".

Decreto 1979 de 2001 [Ministerio de Defensa Nacional], "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones"

Decreto 2187 de 2001 [Ministerio de Defensa Nacional] "Por el cual se reglamenta el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada contenido en el Decreto -ley 356 del 11 de febrero de 1994

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Decreto 71 de 2002 [Ministerio de Defensa Nacional]. “Por el cual dictan normas sobre cuantías mínimas de patrimonio que deberán mantener y acreditar los servicios de vigilancia y seguridad privada ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada”.

Decreto 1612 de 2002 [Ministerio de Defensa Nacional]. “Por el cual se modifica y adiciona parcialmente el Decreto 2974 de 1997, sobre los Servicios Comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada

Decreto 2355 de 2006. [Ministerio de Defensa Nacional].”Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se dictan otras disposiciones”

Decreto 2368 de 2012 [Ministerio de Defensa Nacional]. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 0738 de 2013 [Ministerio de Defensa Nacional]. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones”.

Resolución 2852 de 2006 [Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada]. “Por la cual se unifica el Régimen de Vigilancia y Seguridad Privada”.

Resolución 4745 de 2006 [Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada]. “Por la cual se modifica la Resolución número 2852 del 8 de agosto de 2006”

Resolución 3856 de 2007 [Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada]. “Por la cual se modifica la Resolución 2852 de 2006. DO.46756 de septiembre 19 de2007”

## **2.3 Marco Conceptual**

### ***2.3.1 Seguridad y Salud en el Trabajo***

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) ha definido el término de Seguridad y Salud en el Trabajo como: “Cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores aseguran dichas condiciones laborales” (p.18). Lo que permite deducir, que son todas aquellas acciones que conllevan a determinar acciones, controles y mejoramiento de las condiciones actuales en pro del beneficio y protección de los trabajadores de la organización tanto internos como externos (Olarte, 2019).

Según Arenas (como se citó en Olarte, 2019), la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha definido a la seguridad y salud en el trabajo como:

“la interacción entre el empresario y el trabajador, donde se debe estipular un bienestar físico, mental y social, desde el ámbito de protección de enfermedades y accidentes laborales, determinando controles y eficacias funcionales de organismos internos designados por la alta dirección que velen por garantizar la seguridad de los empleados”. (p. 4).

La gestión del riesgo es uno de los baluartes en la Seguridad y Salud en el trabajo en todas las actividades económicas. Ya que finalmente al poner en marcha un análisis ordenado en donde se identifican, evalúan, valoran los riesgos (nivel de deficiencia, exposición, de probabilidad, consecuencia, aceptabilidad), se puede emitir un plan de acción, en donde se identifican controles, se les realizan las medidas de intervención, con las cuales las empresas se basarán para la revisión del plan de acción.

### ***2.3.2 Riesgos laborales en el sector de la vigilancia y seguridad privada***

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

En el sector de la Vigilancia y Seguridad Privada, los trabajadores están expuestos en gran o menor medida a los diferentes tipos de peligro, a saber, riesgo biológico, químico, físico, psicosocial, biomecánico, condiciones de seguridad y fenómenos naturales, según Incontec Internacional (2010), como se puede observar en la Tabla 1.

**Tabla 1.**

*Tabla de peligros. GTC 45*

|             |                       | Clasificación  |                               |   |  |  |   |
|-------------|-----------------------|--|-------------------------------|---|--|--|---|
|             |                       | Biológico  | Físico                        | Químico   | Psicosocial  | Biomecánicos   | Condiciones de seguridad                        |
| Descripción | Virus                 | Ruido (de impacto, intermitente, continuo)   | Polvos orgánicos inorgánicos  | Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).                               | Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional) | Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)  | Sismo   |
|             | Bacterias             | Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)                                       | Fibras                        | Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).   | Esfuerzo   | Eléctrico (alta y baja tensión, estática)  | Terremoto                                       |
|             | Hongos                | Vibración (cuerpo entero, segmentaria)   | Líquidos (nieblas y rocíos)   | Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).  | Movimiento repetitivo                                      | Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto) | Vendaval  |
|             | Rickettsias           | Temperaturas extremas (calor y frío)   | Gases y vapores               | Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).  | Manipulación manual de cargas                              | Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)   | Inundación                                      |
|             | Parásitos             | Presión atmosférica (normal y ajustada)  | Humos metálicos, no metálicos | Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización). |  | Accidentes de tránsito   | Derrumbe  |
|             | Picaduras             | Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)                                      | Material particulado          | Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)  |  | Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)  | Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas) |
|             | Mordeduras            | Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas) |                               |   |  | Trabajo en alturas   |   |
|             | Fluidos o excrementos |  |                               |   |  | Espacios confinados  |   |

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

*Nota:* Tomado de INCONTEC Internacional (2010).

Según Becerra y Guerrero (como se citó en Olarte, 2019), en la determinación de los riesgos asociados a las empresas de seguridad y vigilancia privada, se encuentra que

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

una persona expuesta a condiciones peligrosas puede llegar a sufrir un accidente laboral, desarrollar una patología de origen profesional o soportar altos niveles de carga mental y estrés laboral y no rendirá de la mejor manera en comparación a un individuo al cual se le garantice su seguridad social, se le ofrezca estabilidad económica que reduzca sus niveles de estrés, cuente con condiciones laborales seguras, no se encuentre expuesto a algún factor de riesgo con desenlace patológico y se le capacite constantemente en pro de prevenir afectaciones a su seguridad y salud.

El crecimiento económico del país ha generado cada día mayores exigencias para los trabajadores, así mismo se han incrementado los riesgos a los cuales están expuestos y una de las actividades económicas de mayor incremento en el país pertenece al sector de vigilancia y seguridad privada el cual ha tenido un comportamiento dinámico en las últimas décadas, convirtiéndose en un sector importante para la economía y en particular, para la generación de empleo. Según Albarracín et al. (como se citó en Olarte, 2019), en el ámbito de la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia se determinan factores de riesgo asociados a el clima, ruido, energía, virus, contaminantes, riesgos biomecánicos, entre otros, y que pueden derivar o provocar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo. Generalmente los servicios de vigilancia y seguridad privada están expuestos a varios factores que pueden llegar a determinar la salud y seguridad física de una persona, es por ello que es importante de manera constante aumentar medidas de prevención en cada una de las funciones.

La situación de seguridad del país y el crecimiento económico hace cada vez más exigente este oficio y genera mayor exigencia a las personas que lo desempeñan; generando en ello riesgos que afectan su desempeño a nivel laboral, uno de estos riesgos que afecta al personal es precisamente el riesgo psicosocial. Según Valencia (2006), en el sector de vigilancia y seguridad privada confluyen variedad de factores que son fuentes generadoras de estrés, como el poco tiempo que poseen los guardas para realizar actividades familiares, de ocio y otras que aporten a su bienestar, la falta de confort por condiciones deficientes en su vivienda y el entorno de las mismas, al igual

que dificultades en los desplazamientos de su lugar de trabajo a su vivienda y viceversa, sumado a los aspectos del propio desempeño.

En estudios evaluados (Salamanca 2017 y 2019) se ha demostrado que los trabajadores del área de vigilancia y seguridad privada están sometidos a factores de estrés psicosocial que de una u otra forma, alteran la calidad de vida y por ende su desempeño, por lo cual es de vital importancia la identificación específica de los riesgos más altos en la población elegida para implementar estrategias de control. Los resultados de estos estudios muestran que los factores de riesgos psicosociales intra laborales relacionados con los dominios concernientes con las demandas del trabajo y el control y autonomía sobre las decisiones en el trabajo presentan niveles de riesgo muy altos para la salud de los empleados, mientras que los factores de riesgo extra laborales con más altos puntajes están asociados a la dimensión tiempo fuera del trabajo, situación económica familiar y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Se concluye que las demandas emocionales, las demandas de la jornada de trabajo, el control y autonomía sobre el trabajo son los factores de riesgos psicosociales laborales que más impactan en la salud mental y el bienestar de este grupo de trabajadores.

Para efectos de este estudio nos concentraremos en el riesgo Biológico, Psicosocial, Biomecánico y de Condición de Seguridad a los que están expuestos los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada.

### ***2.3.3 Factores de Riesgo Psicosocial***

Según Moreno y Báez (2010), en la Asamblea Mundial de la Salud celebrada en 1974, se hizo un llamado para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. Posteriormente, en 1984 la Organización Internacional del Trabajo abordó el tema de los factores psicosociales en el trabajo “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”. Según los mismos autores, como resultado de los importantes cambios en las organizaciones mundiales y por los procesos de globalización actual, la exposición a los

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

riesgos psicosociales de los trabajadores se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.

Según Valencia (2016), la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo establece al estrés como el segundo problema relacionado con la actividad laboral, afectando en 2005 al 22% de los trabajadores y costando 20.000 millones de euros en gastos médicos y de incapacidad en 2002. En Estados Unidos de América, según el informe de National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), entre el 28 % y 40 % de los trabajadores evaluados informaron que su trabajo les resultaba estresante.

Las políticas públicas sobre salud ocupacional en nuestro país vienen buscando establecer acciones colectivas y estrategias que permitan mejorar las condiciones físicas y mentales del trabajador, las cuales se ven afectadas cuando el nivel de exigencia o carga superan la capacidad del personal, evidenciando riesgos de enfermedades psicosociales, afectando la funcionalidad del trabajador y generando limitaciones. En consecuencia, los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados de forma periódica, usando instrumentos validados, y manteniendo actualizada las estadísticas sobre condiciones de salud en los trabajadores, ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros aspectos.

Según Salamanca (2019), los factores intralaborales hacen referencia a las características de trabajo y de su organización, las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. Y los factores extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, y abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. El Ministerio de la Protección Social (2011), en cabeza de la Dirección de Riesgos Profesionales, publicó el diseño de una batería de instrumentos que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia. Los Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y factores de riesgo psicosocial extralaboral hacen parte de esta batería de instrumentos para evaluar los

riesgos psicosociales y ayudan a identificar las dimensiones y los niveles de riesgo de los puestos de trabajo de la empresa.

De acuerdo con el reporte proveniente de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y de Trabajo presentada por el Ministerio de Trabajo del país (2013) se determinó que entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés. Según Valencia (2016), el mal manejo del disestres, repercute en el desempeño laboral, originando situaciones como aumento de los niveles de ausentismo, rotación, baja productividad, pérdida de la calidad en la atención, accidentalidad y enfermedad laboral. Según Salamanca (2017 y 2019) estudios clínicos han observado la relación entre el estrés y los dolores crónicos, patología osteomuscular, cardiovascular, fatiga crónica, fibromialgia y exacerbaciones de la enfermedad mental. Si bien, el hecho de enfermar es multifactorial, juega un papel importante el mal manejo emocional y las condiciones de vida en que está inmerso el trabajador.

### **2.3.4 Factores de Riesgo Biológico**

Definido por la OMS (2017) como “la probabilidad que tiene el individuo de adquirir una infección, alergia o toxicidad secundario a la exposición a material biológico durante la realización de alguna actividad, incluida la laboral”, y que pueden tener como agentes contaminantes: Bacterias, virus y parásitos patogénicos, determinadas toxinas naturales), toxinas microbianas, y determinados metabólicos.

Según la GTC 45, los trabajadores están expuestos a peligros de tipo biológico como Virus, bacterias, hongos, Rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos (Ver tabla 1)

Las vías posibles de transmisión según el manual para el control de las enfermedades transmisibles de la OMS,(Minprotección Social 2011), son:

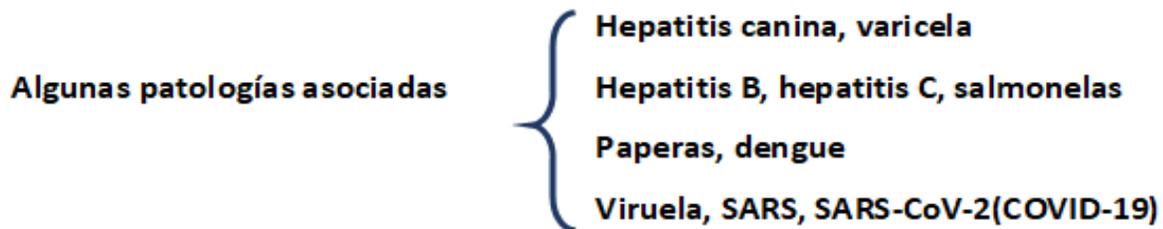
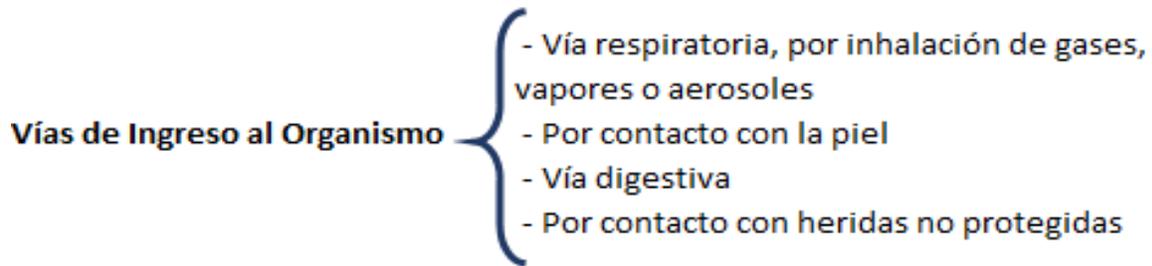
## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

- Transmisión directa: por contacto directo como al tocar, morder, besar o tener relaciones sexuales, o por proyección directa, por diseminación de gotitas en las conjuntivas o en las membranas mucosas de los ojos, la nariz o la boca, al estornudar, toser, escupir, cantar o hablar. Generalmente la diseminación de las gotas se circunscribe a un radio de un metro o menos.

- Transmisión indirecta: puede efectuarse mediante dos formas; mediante vehículos de transmisión, objetos o materiales contaminados como juguetes, ropa sucia, utensilios de cocina, instrumentos quirúrgicos o apósitos, agua, alimentos, productos biológicos, sangre, tejidos u órganos. El agente puede o no haberse multiplicado o desarrollado en el vehículo antes de ser transmitido.

- Por medio de un vector: de modo mecánico (traslado simple de un microorganismo por medio de un insecto por contaminación de sus patas o trompa) o biológico (cuando se efectúa en el artrópodo la multiplicación o desarrollo cíclico del microorganismo antes de que se pueda transmitir la forma infectante al ser humano).

- Transmisión aérea: es la diseminación de aerosoles microbianos transportados hacia una vía de entrada adecuada, por lo regular la inhalatoria. Las partículas de 1 a 5 micras, penetran fácilmente en los alveolos pulmonares. No se considera transmisión aérea el conjunto de gotitas y otras partículas que se depositan rápidamente.



La Organización Mundial de la Salud – OMS, declaró la pandemia de COVID-19 el 12 de marzo de 2020, la cual expuso a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada a un alto riesgo biológico por las características de la infección por el virus SARS CoV2, de transmisión predominantemente por vía aérea. Este sector ha sido excepcionado de cumplir cuarentena estricta, dadas las características de su labor, ya que aportan a la seguridad de los ciudadanos y de las instituciones. En el estudio de la Universidad de los Andes (Laajaj. R et al., 2021), en donde se evaluó la propagación y dinámica de la pandemia de COVID-19 en Bogotá, se observaron que los grupos ocupacionales más afectados debido a su exposición y múltiples contactos con otras personas fueron los guardas de seguridad, seguidos de los trabajadores de la construcción, comerciantes, taxistas, trabajadores del transporte público, militares y policías.

Durante la pandemia por la COVID-19 y a raíz de las resoluciones expedidas por el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, las empresas cumplieron con la puesta en marcha de la Resolución 000666 de 2020, por medio de la

cual se adoptan el protocolo general de bioseguridad para mitigar controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19.

En junio de 2021, se dictan disposiciones para la priorización de la vacunación, mediante el Artículo 630 de 2021 [Ministerio de Salud y Protección Social], “Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Artículo 1 del Decreto 466 de 2021 y se dictan otras disposiciones EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA], numeral “7. 1. 1. 4. Talento humano de servicios generales, vigilancia, celaduría, administrativo y de facturación, que realizan su trabajo en los servicios de: (i) Cuidado intensivo e intermedio adulto, pediátrico y neonatal en donde se atiende pacientes contagiados de COVID-19; (ii) Urgencias en donde se atiende COVID-19 y (iii) Hospitalización en modalidad intramural y extramural en donde se atiende COVID-19, así como: (iv) el talento humano encargado de la distribución de alimentos en el área intrahospitalaria; (v) el talento humano encargado del traslado de pacientes en el ámbito intrahospitalario y (vi) el talento humano encargado de las labores de lavandería, mantenimiento y transporte, de los prestadores de servicios de salud de mediana y alta complejidad y de los establecimientos de sanidad de las Fuerzas Militares de Colombia y de la Policía Nacional de Colombia”.

### **2.3.5 Factores de Riesgo Biomecánico**

Aunque no está disponible información actualizada acerca de las 10 enfermedades laborales más frecuentes en Colombia, FASECOLDA (2019) revisó el total de casos atendidos por parte del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) durante el periodo de 2015 a 2017, encontrando que el tipo de enfermedad la más frecuente fueron las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo representando el 51.9% de los casos de enfermedades de origen laboral. De estas se destacan los diagnósticos de manguito rotador, la epicondilitis media y la epicondilitis lateral. En segundo lugar, están ubicadas las enfermedades del sistema nervioso representando el 34,4%, donde los principales diagnósticos son los asociados al síndrome del túnel carpiano, la lesión del nervio cubital y el síndrome del túnel calcáneo.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

De acuerdo al reporte proveniente de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y de Trabajo presentada por el Ministerio de Trabajo del país (2013), el perfil de salud enfermedad laboral entre 2009 y 2012 está determinado en un 90% por las lesiones musculo-esqueléticas; a estas se le suman las alteraciones del Sistema Nervioso Periférico, que corresponden a casos de tendinitis, sinovitis y tenosinovitis. En segundo lugar, se encuentran las patologías auditivas con el 4%, trastornos mentales con 1,1%, y lesiones de la piel 1,0%.

En el periodo comprendido entre los años 2000 y 2011, el Síndrome del Túnel del Carpo era la enfermedad laboral más frecuente, con porcentajes entre el 25% y el 40%, seguido del lumbago no especificado entre el 3% y 8%, la epicondilitis lateral entre el 2% y 7% y el síndrome de manguito rotador entre el 2% y 8%, entre otros (Aristizábal, 2013). A partir del año 2012 se evidenció el aumento del reconocimiento del origen laboral de las enfermedades y concomitante a ello el incremento en el reporte, hubo un cambio en el orden de las enfermedades laborales más frecuentes, posiblemente debido a que se replanteó el concepto de enfermedad laboral, el cual incorporó la “relación de causalidad”, es decir, no solo se consideró enfermedad laboral a la incorporada en la Tabla de Enfermedades Laborales emitida por el Gobierno Nacional, sino que basta con demostrar la relación y nexos entre la enfermedad, la labor desempeñada, la exposición y la plausibilidad biológica del efecto en la esfera biológica, o psicológica para que se demuestre de manera concluyente la causalidad de origen laboral (Vargas, 2018, p 130).

Para el año 2018 según FASECOLDA (2019), se encontraban afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales 10.4 millones de trabajadores y “de cada 100 trabajadores afiliados, 6.2 sufrieron un accidente de trabajo en Colombia. Los sectores económicos con mayor tasa de accidente de trabajo en 2018 (por cada 100 trabajadores expuestos) fueron minas (12.9), agricultura (12.4) y construcción (8.7). Por otro lado, los que reportaron una menor tasa de accidentalidad fueron educación (2.5), sector financiero (2) y el servicio doméstico (1.9). Frente a los departamentos con más accidentes laborales (tasa por cada 100 trabajadores afiliados) estos son Magdalena

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

(10.5), Cundinamarca (8.7) y Caldas (8.2). Enfermedad laboral 10.450 enfermedades calificadas se registraron durante el 2018: 3.247 menos que en el 2010, cuando se presentaron 13.697. La tasa de enfermedad laboral (uno por cada 100 mil trabajadores) disminuyó 24% en los últimos ocho años (2010-2018) pasando de 130.6 a 99.6. Los sectores con la mayor tasa de enfermedad laboral fueron minas (317.6), industria manufacturera (272.8) y agricultura (243.7).

Según la GTC 45, los trabajadores están expuestos a los peligros biomecánicos como, Postura (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional), esfuerzo, movimiento repetitivo, manipulación manual de cargas. (ver tabla 1)

La empresa de vigilancia y seguridad privada, tiene varios factores de riesgo biomecánico, tal como lo menciona Siniestrara (2018), “se observa un alto nivel de insatisfacción por parte de los trabajadores con respecto a los riesgos de mayor prevalencia que son el biomecánico por movimientos repetitivos, posiciones prolongadas, en el área de monitoreo.

### ***Riesgo por posturas forzadas:***

Por la condición laboral de los guardas de seguridad deben estar de pie por largas jornadas uno de los factores de riesgo identificados es el biomecánico, específicamente por la posición de pie prolongada, los colaboradores reportan que tienen jornadas diarias que oscilan entre 8 y 10 horas y ocasionalmente no tienen espacios de descanso, ni tampoco sitios donde se puedan reposar. Este peligro se calificó moderado, además los controles son pocos solo realizan de manera ocasional pausas activas y como refiere Jaramillo (2016)

### *Postura*

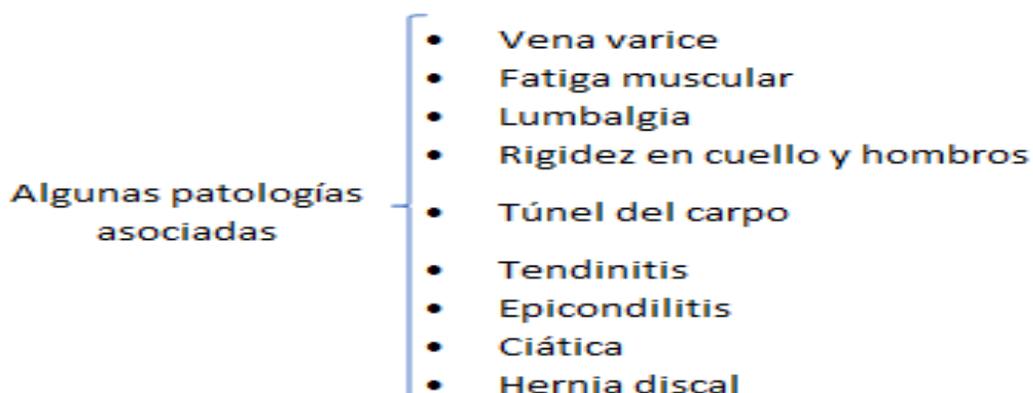
Postura: se define como la relación de las diferentes partes del cuerpo en equilibrio (Keyserling,1999, como sé cito en Consejo superior de la Adjudicatura, 2019) ).

### ***Manipulación Manual de Cargas***

“Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores” (Ministerio de Protección Social, 2011, como sé cito en Consejo superior de la Adjudicatura, 2019)

### ***Movimientos repetitivos***

“El movimiento es la esencia del trabajo y se define por el desplazamiento de todo el cuerpo o de uno de sus segmentos en el espacio. El movimiento repetitivo está dado por los ciclos de trabajo cortos (ciclo menor a 30 segundos o 1 minuto) o alta concentración de movimientos (> del 50%), que utilizan pocos músculos” (Silverstein y col, 1987. como sé cito en Consejo superior de la Adjudicatura, 2019 como sé cito en Consejo superior de la Adjudicatura, 2019)



### **2.3.6 Riesgo Condiciones de Seguridad**

Según la GTC 45, los trabajadores están expuestos a los peligros de condiciones de seguridad como mecánico, eléctrico, locativo, superficies de trabajo, condiciones de orden y aseo, tecnológico (explosión o, fuga, derrame, incendio), accidentes de tránsito, públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público), trabajo en alturas y espacios confinados. (Tabla 2)

Los riesgos de condición de seguridad para el sector de vigilancia y seguridad privada, están directamente relacionados con los servicios que presta el trabajador y su puesto de trabajo (Vigilancia con y sin arma, vigilancia fija y móvil, vigilancia canina, vigilancia electrónica, escolta a personas, vehículos y mercancías y presta asesorías, consultorías e investigaciones), en este documento se abordan factores de riesgo y se realizan recomendaciones generales.

#### **Tabla 2**

*Factores de Riesgo Condiciones de Seguridad*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Riesgos relacionados con la SEGURIDAD |   |
|---------------------------------------|---|
| RIESGO                                | CAUSA   |
| Caidas al mismo nivel                 | Se pueden producir: al desplazarse por el lugar de trabajo, en suelos resbaladizos, por la existencia de desniveles o suelos en mal estado, por objetos por el suelo o desorden, etc. |
| Caidas a distinto nivel               | Pueden ocasionarse al subir o bajar por las escaleras del centro de trabajo, por la presencia de un hueco en el suelo sin las protecciones adecuadas (p.ej. en obras), etc.           |
| Golpes y choques contra objetos       | Pueden ser causados porque existan objetos en el lugar de trabajo, por ejemplo, mobiliario como mesas, sillas, armarios, etc.   |
| Atrapamientos por y entre objetos     | Pueden producirse por la posibilidad de quedar atrapada alguna parte del cuerpo con elementos móviles como puertas mecánicas, ascensores, etc.  |
| Atropellos y golpes con vehículos     | Pueden ser debidos al desplazamiento con vehículos de la empresa, por ejemplo, vigilantes de seguridad de blindados o con vehículos patrulla.   |
| Disparos accidentales                 | Pueden producirse por un uso inadecuado del arma o por no poner el seguro de la misma.  |
| Eléctricos                            | Pueden ser causados por la existencia de equipos y cuadros eléctricos en el lugar de trabajo del vigilante, además de la propia instalación eléctrica.                                |
| Incendio Explosión                    | Puede originarse por chispas eléctricas y existencia de material combustible y/o inflamable en el centro de trabajo del servicio en el que está el vigilante de seguridad.            |

*Nota:* Tomado de Extremadura (s. f) Guía para la prevención de riesgos laborales en el sector de seguridad privada (p. 5)

A pesar de los controles generados desde entidades como la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en estas empresas se continúan presentando los riesgos inherentes a su actividad laboral (• Disparos accidentales • Agresiones • Accidentes causados por perros • Exposición a radiaciones • Caídas al mismo nivel • Caídas a distinto nivel • Golpes y choques contra objetos y elementos inmóviles • Atrapamientos por y entre objetos • Atropellos y golpes con vehículos • Ruido • Riesgos eléctricos • Incendio/Explosión • Ergonómicos • Acoso moral • Psicosociales ), sumados a los asociados a los lugares de trabajo, los cuales son variados, según las actividades de las Empresas – cliente, por ejemplo un centro comercial, un museo, una entidad financiera, una central nuclear, instituciones penitenciarias, un edificio público, una nave, una obra o una caseta de feria, etc.

En los análisis de los riesgos labores, asociados a la Seguridad Privada, se identifica como la jornada laboral es un factor de riesgo que incide directamente sobre la salud de los trabajadores, ya que se evidencian turnos dobles, jornadas nocturnas, que limitan el tiempo de descanso, por ende la posibilidad de realizar actividades sociales, compartir en familia, poca o nula actividad deportiva y aumento del sedentarismo, todo ello en conjunto repercute en mayor estrés, fatiga, desarrollo de patologías como trastorno del sueño, insomnio, trastornos digestivos, cefalea, enfermedad cardíaca y trastornos emocionales entre otros (Llopis Mico, 2012)

### **2.4 Marco Institucional**

#### ***2.4.1 Sector de Vigilancia y Seguridad Privada***

El sector de la vigilancia y seguridad privada busca generar a sus clientes la tranquilidad y confianza de contar con entidades que identifiquen y generen controles del riesgo de seguridad física, estos servicios deben estar desarrollados de acuerdo con la normatividad que los rige como lo determina el artículo 4 del Decreto 356 de 1994: Servicios de vigilancia y seguridad privada con armas de fuego o con cualquier otro medio humano, animal, tecnológico o material; servicios de transporte de valores; servicios de vigilancia y seguridad de empresas u organizaciones empresariales, públicas o privadas; servicios comunitarios; servicios de capacitación; servicios de asesoría; fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y utilización de Blindajes para Vigilancia y Seguridad Privada.

Pérez (como se citó en Olarte, 2019) refiere que el sector económico perteneciente a la vigilancia y seguridad privada mostró un incremento en los últimos años del 4,3% en el número de empresas dedicadas a la prestación de este tipo de servicios y generando operaciones por el orden de los 8,7 billones de pesos, con cerca de 1.355 empresas que emplean a 278.823 personas, lo que conlleva a estimar que la población vinculada a

este tipo de actividades ha incrementado de manera proporcional a la demanda, lo mismo que las condiciones y los factores de riesgos a los cuales pueden estar expuestos.

### **2.4.2 ROMICA CONSULTORES S.A.S.**

ROMICA Consultores S.A.S. nace el día 17 de mayo de 2012 producto de la consolidación de sueños de varios emprendedores. Su objeto principal inicial fue: Consultoría en temas Gestión Humana, Mercadeo y publicidad, Sistemas Integrados de gestión en Calidad SST, Seguridad y Responsabilidad social.

En junio de 2012 Inician sus primeras labores de consultoría en Seguridad y Salud en el trabajo con dos empresas: SOS e INVERSIONES AGROPECUARIAS DOIMA

Aunque el panorama económico y social se ha afectado por el contexto actual de la pandemia, la empresa tiene la oportunidad de ganar espacios con la puesta en marcha de asesoramiento del trabajo en casa, facilitando el cumplimiento de la reglamentación, evitando a las empresas consultoras sanciones, aportando así mayor eficiencia de sus trabajadores.

Si bien, hay una afectación a nivel social por la pandemia, es una oportunidad para ofertar consultorías de alternativas de manejo ante la crisis, creando programas de asesoría para fortalecer la prevención del riesgo psicosocial y biológico, con énfasis en la vigilancia epidemiológica para COVID-19.

Las políticas de protección a los trabajadores y la nueva reglamentación de licencias de maternidad y paternidad, debe alentar a la empresa para que cuente con backup de información de los PC de los consultores capacitados.

Misión

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

CONSULTORES S.A.S es una empresa dedicada a la consultoría, asesoría y outsourcing de servicios especializados; que diseña, planea, implementa y gestiona estrategias empresariales que buscan fortalecer y soportar la mejora continua y el crecimiento integral de nuestros clientes.

### Visión

En el 2025 seremos una empresa con cobertura nacional expandiendo nuevas líneas de negocio en servicios y soluciones integrales de alta calidad que orienten a nuestros clientes hacia la mejora continua y el cumplimiento de la normatividad legal vigente, generando en ellos confianza y fidelización.

Los servicios que se ofrecen son:

Proceso de desarrollo personal y organizacional

Consultoría en Gestión por Competencias - Evaluación de Clima Organizacional

Outsourcing Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo

Outsourcing y Consultoría en Nómina y Seguridad Social

Outsourcing de Selección

Gestión Documental en: programas de gestión para la intervención de riesgos asociados a la labor, procedimientos, políticas, reglamentos instructivos y programas SST, entre otros

Gestión de Riesgos: capacitaciones y/o entrenamientos, diagnósticos, inspecciones SST, investigación de accidentes laborales, entre otros.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Procesos de Certificación: BASC, ISO 14001 - 9001, 45001, RUC y auditorías de seguimiento para la mejora continua. Productos específicos en: gestión de emergencias y trabajo en alturas

### Programa Riesgo Psicosocial

La empresa ROMICA CONSULTORES S.A.S, realiza labores de consultoría en diferentes compañías de Vigilancia y Seguridad Privada, de las cuales se hará seguimiento a una de ellas, la cual cuenta con una población de más de 200 guardas de seguridad ubicados en la ciudad de Bogotá.

### **Capítulo 3. Marco Metodológico**

El marco metodológico se ubica desde los diferentes marcos referenciales, que permiten la exploración de varias fuentes, recopiladas en la web y entregadas por la empresa ROMICA Consultores, bajo consentimiento informado (ver Anexo B), para la realización de la investigación.

Actualmente se tiene información recolectada en 2019 y 2020 acerca de factores de riesgo psicosocial, condiciones de salud y los diagnósticos de ausentismo del personal de guardas de seguridad que asesora la empresa ROMICA CONSULTORES S.A.S, de los diferentes puestos que tienen las empresas clientes (comprendiendo que la palabra “puestos” se refiere a los lugares de trabajo donde la empresa presta los servicios de seguridad privada).

#### **3.1 Tipo de estudio**

Observacional descriptivo retrospectivo.

#### **3.2 Población del estudio**

La empresa ROMICA CONSULTORES S.A.S, realiza labores de consultoría en diferentes compañías de Vigilancia y Seguridad Privada, de las cuales se hará seguimiento a una de ellas, la cual cuenta con una población de más de 200 guardas de seguridad ubicados en la ciudad de Bogotá.

#### **Muestra y forma de cálculo**

No hubo cálculo de tamaño de muestra, se tomaron registros de guardas de seguridad de la base de datos de la empresa de seguridad que asesora ROMICA CONSULTORES S.A.S. en los años 2019 y 2020.

### **Criterios de inclusión**

Todos los registros de los guardas de seguridad de la empresa asesorada por ROMICA CONSULTORES S.A.S con contrato laboral vigente en 2019 y 2020 a quienes se les aplica anualmente la encuesta de condiciones de salud, registro de incapacidades y datos de la encuesta de factores de riesgo psicosocial.

### **Criterios de exclusión**

Guardas de seguridad que trabajen para otras empresas en el momento de aplicación de los instrumentos.

### **3.3 Procedimientos**

Las fases de la investigación, son consignadas en el cronograma de actividades realizadas y el tiempo de ejecución, durante los 4 meses de estudio, (Ver Figura 1).

#### **Figura 1.**

*Cronograma de actividades*

# PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Cronograma de actividades

| <b>PROYECTO</b>                                | Plan de intervenciones de las condiciones de salud, factores de riesgo psicosocial, de seguridad y biológico |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
|--|--|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|
| <b>POBLACIÓN</b>                               | Guardas de seguridad de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Bogotá                 |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| <b>RESPONSABLES</b>                            | María Mercedes Muñoz Ramírez y Nelly Rodríguez Martínez  |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| <b>DURACIÓN INICIAL</b>                        | 4 meses  |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| Actividad                                      | Responsable  | Meses      |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
|  |  | Primer Mes |   |   |   | Segundo Mes |   |   |   | Tercer Mes |   |   |   | Cuarto Mes |   |   |   |   |   |
|  |  | 1          | 2 | 3 | 4 | 1           | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 |   |   |
| Elección del tema o título                     | Equipo del proyecto  | ■          | ■ |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| Planteamiento del problema                     | Equipo del proyecto  | ■          | ■ |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| Pregunta de investigación                      | Equipo del proyecto  | ■          | ■ |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| Planteamiento de los objetivos y justificación | Equipo del proyecto  |            |   | ■ | ■ | ■           | ■ |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| Definición del marco teórico                   | Equipo del proyecto  |            |   |   |   | ■           | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| Definición del diseño metodológico             | Equipo del proyecto  |            |   |   |   |             |   |   |   | ■          | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |   |   |
| Elaboración del presupuesto y cronograma       | Equipo del proyecto  |            |   |   |   |             |   |   |   | ■          | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |   |   |
| Aprobación del proyecto                        | Equipo del proyecto  |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   | ■ |   |   |   |
| Organización de las fichas bibliográficas      | Universidad  |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   | ■          | ■ | ■ | ■ |   |   |
| Procesamiento y análisis                       | Equipo del proyecto  |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   | ■ | ■ |   |   |
| Discusión recomendaciones plan de acción       | Equipo del proyecto  |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   | ■ | ■ |   |
| Conclusiones                                   | Equipo del proyecto  |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   | ■ | ■ |   |
| Presentación del informe final                 | Equipo del proyecto  |            |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   | ■ | ■ |

### 3.4 Técnicas para la recolección de la información

Por ser un estudio basado en la investigación documental, para la recolección de la información del proyecto de grado atendiendo a los requerimientos para el estudio observacional descriptivo retrospectivo, se revisan los documentos y los datos se consignan en una ficha bibliográfica, utilizando el estilo APA.

Para la recolección de la información del proyecto de grado se consultaron por internet SEIS (6) sitios web, atendiendo a los requerimientos para el estudio observacional descriptivo retrospectivo y una vez revisados los datos generales, se acuerda que los datos y deben se consignados en una ficha bibliográfica, utilizando el estilo APA. A partir de los formatos del Manual de estilo APA 7<sup>a</sup>. ed. del Centro de Acceso a la Información Universidad Interamericana de Puerto Rico Recinto de Bayamón Febrero, 2020, y los formatos realizados en Word, bajo las indicaciones encontradas en el video del Canal Educativo Massarik, “CÓMO HACER FICHAS BIBLIOGRÁFICAS DE PÁGINAS WEB EN WOED | NORMAS APA SÉTIMA EDICIÓN

(7ª), EJEMPLO (2020), a las cuales se les asigna un número, para su organización en un fichero electrónico con el fin de facilitar la consulta y el análisis de la documentación (Figuras 2).

**Figura 2.**

*Formato de ficha bibliográfica: Libro*



Nota: Información tomada de Recinto de Bayamón, Universidad Interamericana de Puerto Rico. (2020, febrero). *Uso ético de la información. Manual de estilo APA 7ª [Archivo PDF]*. Ed. Sección 9.4 – 9.6 p.p. 283 – 285

Los formatos de ficha bibliográfica como instrumentos de recolección de la información, contiene los datos básicos de la ficha bibliográfica que debe contener una ficha son: número de ficha, Autor, Fecha, sitio, consultado y fuente, como se muestra en la Figura 3.

**Figura 3.**

*Ejemplo Ficha Bibliográfica*

|                 |
|-----------------|
| Ficha No.       |
| Autor:          |
| Fecha:          |
| Sitio:          |
| Consultado:     |
| <u>Fuente:.</u> |

*Nota:* Tomado de “CÓMO HACER FICHAS BIBLIOGRÁFICAS DE PÁGINAS WEB EN WOED | NORMAS APA SÉTIMA EDICIÓN (7 ma) |EJEMPLO [video]. YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=3GN6lxXU1uQ>.

Ejemplo de ficha bibliográfica (Figura 4, que se usará para la presentación de las fichas de este proyecto.

**Figura 4.**

*Ficha Bibliográfica 2*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Ficha No.

UNAM (2019, 20 de enero) Importancia de la Tesis. Jurídicas

UNAM. Consultado el 10 de febrero de 2020.

[www.unam.mx](http://www.unam.mx)

Nota: Tomado de “CÓMO HACER FICHAS BIBLIOGRÁFICAS DE PÁGINAS WEB EN WOED | NORMAS APA SÉTIMA EDICIÓN (7 ma) |EJEMPLO [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=3GN6lxXU1uQ>

Para organizar las fichas bibliográficas y facilitar su consulta se diseña un fichero en Excel (ver Figura 5.)

### Figura 5.

*Estructura Fichero Excel*

| Ficha No | Tipo de Documento (Artículo, Libro, tesis, otro) | Soporte (impreso, medio magnético, digital, electrónico, audiovisual) | Autor | AA (otros autores) | Fecha de publicación | Título | Lugar de publicación | Editorial (Si aplica) | Dirección de la página (si aplica) | Relevante para tesis (SI - NO) |
|----------|--|---|-------|--------------------|----------------------|--------|----------------------|-----------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| 1        |  |   |       |                    |                      |        |                      |                       |                                    |                                |
| 2        |  |   |       |                    |                      |        |                      |                       |                                    |                                |
| 3        |  |   |       |                    |                      |        |                      |                       |                                    |                                |

Una vez creados los instrumentos para la recolección de la información del estudio observacional descriptivo retrospectivo, para el proyecto de grado “Plan de intervención

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

de las condiciones de salud, factores de riesgo psicosocial, de seguridad, biomecánico y biológico de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá para disminución de las causas de ausentismo laboral”, se procede a realizar el registro en estos instrumentos de las de fuentes bibliográficas identificadas previamente por medio de búsqueda exploratoria a través del motor de búsqueda de la web de Google y las bases de datos alojadas en el repositorio de la biblioteca virtual de la Corporación Universitaria Iberoamericana, en <https://repositorio.iberu.edu.co/> (Academic Search Complete (EBSCOhost, APA Dictionary of Psychology, SciELO, REDIB, E-Books 7/24, E-Libro, E – Book Academic Collection, Ediciones de la U, Psychology Collection y Mc Graw – Hill), así como de los repositorios de las bibliotecas virtuales de algunas universidades (Universidad Nacional de Colombia, Universidad Militar Nueva Granada y Universidad del Rosario).

Para la recuperación de documentos a utilizar se utilizan como palabras claves las siguientes: Ausentismo, condición, ergonómico, factor, psicosocial, riesgo, salud, vigilancia y seguridad.

Se descargan los documentos que permiten esta acción y se extraen los datos de los documentos electrónicos (libros, artículos, videos, tesis, ensayos, entre otros) y se registran los datos en la ficha bibliográfica de cada uno de los documentos no descargables para su posterior consulta y análisis.

Se organizan los datos de cada uno de los cincuenta documentos hallados y se diligencian las sus respectivas fichas bibliográficas, aplicando el estilo APA 7<sup>a</sup>. Edición (Figura 6), al mismo tiempo se registran los datos en la matriz de control en Excel, en donde se incluye la columna de resumen en el fichero1.xlsx (Figura 7), por medio del cual se facilitará consulta de las fichas, que inicialmente fueron creadas en Word y se crean 51archivos, el primero corresponde a un archivo general que contiene todas las fichas, los demás archivos (numerados uno a uno) contienen solamente una ficha (ver anexo C, Anexo D). Todos los archivos podrán ser consultados en: [EFAF612E129D5C](#)

**Figura 6.**

Carpeta: Fichero Proyecto (vista parcial)

The image shows two screenshots of a OneDrive file explorer interface. The top screenshot shows the path: OneDrive > Maria Mercedes y Nelly > Actividad 2. It displays a table with columns: Nombre, Estado, Fecha de modificación, Tipo, and Tamaño. Two items are listed: 'Fichero Proyecto' (a folder) and 'fichero1' (an Excel spreadsheet).

The bottom screenshot shows the path: OneDrive > Maria Mercedes y Nelly > Actividad 2 > Fichero Proyecto. It displays a table with columns: Nombre, Estado, Fecha de modificación, Tipo, and Tamaño. Ten items are listed, all of which are Word documents named 'Ficha No 1' through 'Ficha No 9' and '1 Ficha No 1a50'.

| Nombre           | Estado | Fecha de modificación | Tipo                 | Tamaño |
|------------------|--------|-----------------------|----------------------|--------|
| Fichero Proyecto | 🔄      | 18/05/2021 9:31 p. m. | Carpeta de archivos  |        |
| fichero1         | 🟢      | 18/05/2021 9:11 p. m. | Hoja de cálculo d... | 27 KB  |

| Nombre          | Estado | Fecha de modificación | Tipo               | Tamaño |
|-----------------|--------|-----------------------|--------------------|--------|
| 1 Ficha No 1a50 | 🟢      | 18/05/2021 4:01 p. m. | Documento de Mi... | 38 KB  |
| Ficha No 1      | 🟢      | 16/05/2021 8:14 p. m. | Documento de Mi... | 20 KB  |
| Ficha No 2      | 🟢      | 16/05/2021 8:15 p. m. | Documento de Mi... | 19 KB  |
| Ficha No 3      | 🟢      | 16/05/2021 8:15 p. m. | Documento de Mi... | 20 KB  |
| Ficha No 4      | 🟢      | 16/05/2021 8:16 p. m. | Documento de Mi... | 20 KB  |
| Ficha No 5      | 🟢      | 16/05/2021 8:16 p. m. | Documento de Mi... | 20 KB  |
| Ficha No 6      | 🟢      | 16/05/2021 8:18 p. m. | Documento de Mi... | 20 KB  |
| Ficha No 7      | 🟢      | 16/05/2021 8:18 p. m. | Documento de Mi... | 20 KB  |
| Ficha No 8      | 🟢      | 16/05/2021 8:19 p. m. | Documento de Mi... | 20 KB  |
| Ficha No 9      | 🟢      | 16/05/2021 8:19 p. m. | Documento de Mi... | 20 KB  |

Figura 7.

Fichero 1. xlsx (vista parcial)

| Ficha No | Tipo de Documento (Artículo, Libro, tesis, otro) | Soporte (impreso, magnético, medio digital, electrónico, audiovisual) | Autor ó Autores   | Fecha de publicación | Título   | Lugar de publicación | Editorial (Si aplica) | Dirección de la página (si aplica)  | Relevante para Tema investigación (SI- NO) | Resumen del Documento   |
|----------|--|---|---|----------------------|--|----------------------|-----------------------|---|--|---|
| 1        | Artículo   | Medio electrónico   |   | 2021                 | Ficha bibliográfica: qué es, cómo se hace, estilo APA y ejemplos   |                      |                       | <a href="https://10ficha.com/bibliografica/">https://10ficha.com/bibliografica/</a>   | NO   | En este documento electrónico el autor define, se clasifica y se explica las partes de una ficha bibliográfica y cómo se hace, bajo el estilo APA 7a edición  |
| 2        | Guía   | Medio digital   | American Psychological Association  | 2019                 | Guía Normas APA 7a edición   |                      |                       | <a href="https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf">https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf</a>   | NO   | Esta guía fue elaborada por su autor, con "el contenido de <a href="https://normas-apa.org/">https://normas-apa.org/</a> ", en español e incluye las actualizaciones de la séptima edición  |
| 3        | Artículo   | Medio electrónico   | Aranda Beltrán, C., Parido Moreno, M. & Pérez Reyes, M. B.                  | 2004                 | Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. Psicología y Salud, Vol(14)(1), 79-97         | Xapala, México       |                       | <a href="https://www.redalyc.org/pdf/29129114109.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/29129114109.pdf</a>   | SI   | Según Aranda, Moreno & Pérez (2004), "El presente trabajo aborda el papel que desempeña el apoyo social en la prevención de enfermedades, considerando que hace referencia a las relaciones entre las personas que conforman la red de apoyo del individuo y mantienen ciertas conductas que se relacionan entre sí. Cuando el apoyo social es inadecuado o no se brinda, puede intensificar o facilitar el desarrollo de enfermedades en particular el síndrome de quemarse por el trabajo, también conocido como burnout. El presente trabajo revisa los efectos del apoyo social en el mencionado síndrome." |
| 4        | Libro  | Medio digital   | Bermúdez, L. & Rodríguez L.F.   | 2012                 | Investigación en la gestión empresarial  | Bogotá, Colombia     | Eco Ediciones         | <a href="https://idm.net/les/reader/bibliobero/93245">https://idm.net/les/reader/bibliobero/93245</a>   | NO   | Este documento orienta la identificación y formulación de proyectos de investigación científica en el campo empresarial Colombiano, siguiendo la metodología de la investigación en cada una de sus fases: 1-Investigación científica 2. Metodología científica 3 Administración de empresas - Investigaciones - Metodología 4 - Gestión industrial- Investigaciones - Metodología  |
| 5        | Tesis  | Medio digital   | Bolívar, Y., Murillo, O. V.   | 2020                 | Diseño de herramienta para la medición de indicadores de ausentismo laboral  | Bogotá, Colombia     |                       | <a href="https://repository.unimind.edu/bitstream/handle/10665/11312/TE-RLA_RangelUz-Vinguelady-Vegallamarca-MunioCascar-BolivarYlandia_2020.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repository.unimind.edu/bitstream/handle/10665/11312/TE-RLA_RangelUz-Vinguelady-Vegallamarca-MunioCascar-BolivarYlandia_2020.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> | NO   | En este proyecto, se propone una herramienta tecnológica o matriz en Excel, para la medición de indicadores de ausentismo laboral, en relación con las diversas causas en un periodo de tiempo determinado. Durante el proceso, se analizaron diferentes estudios cualitativos de los años 2015, 2016 y 2017  |
| 6        | Video  | Medio digital   | Canal Educativo Massarik  | 2020                 | ¿CÓMO HACER FICHAS BIBLIOGRÁFICAS DE PÁGINAS WEB EN WORD   NORMAS APA SÉPTIMA EDICIÓN (7ma)EJEMPLO                       | México               | No Aplica             | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=52NUGU_UmJcE">https://www.youtube.com/watch?v=52NUGU_UmJcE</a>   | NO   | En este video se explica cómo hacer las fichas bibliográficas en word, paso a paso desde la configuración de la página (medidas), tipo de letra, márgenes, espacios, tipos de formatos (lista, referencias), estilo APA 7a. Edición, presentando ejemplos de fichas bibliográficas de páginas web   |
| 7        | Tesis  | Medio digital   | Cárdenas D. M., Hernández Santroya A., Sánchez, D. M. & Velazco Vega, J. P. | 2020                 | Caracterización y análisis del ausentismo laboral causado por enfermedad común y que lo generan.                         | Bogotá, Colombia     |                       | <a href="https://repository.unimind.edu/bitstream/handle/10665/11312/TE-RLA_CardenasDaisy-HernandezAdriana-SanchezDiana-VelazcoJenny_2020.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repository.unimind.edu/bitstream/handle/10665/11312/TE-RLA_CardenasDaisy-HernandezAdriana-SanchezDiana-VelazcoJenny_2020.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>       | SI   | Analiza la caracterización del ausentismo generado por enfermedad común o accidente laboral de los trabajadores que se dedican a la limpieza de edificios, en el periodo de febrero a diciembre de 2019, generando estadísticas e indicadores de incapacidades recurrentes, utilizando como herramienta el programa Excel para el proceso de recolección de la información.   |
| 8        | Tesis  | Medio digital   | Chaparro Pinzón, S. & M. S. C.  | 2008                 | Direccionamiento Estratégico de la Gestión del Talento Humano en una Empresa de Vigilancia Privada Residencial en Bogotá | Bogotá, Colombia     |                       | <a href="https://ciencia.lasalle.edu.co/newcontent.cgi?article=1169&amp;context=administracion_de_empresas">https://ciencia.lasalle.edu.co/newcontent.cgi?article=1169&amp;context=administracion_de_empresas</a>   | SI   | Realiza un diagnóstico de tipo exploratorio para plantear un direccionamiento estratégico de talento humano encargado de la vigilancia residencial, pertenecientes a la Empresa Seguridad Nápoles Limitada, orientado a generar mayor competitividad y mejoramiento de la calidad de servicio, siguiendo los lineamientos de investigación dados por la Universidad de la Salle.  |
| 9        | Página web                                       | Medio digital   | Corporación Universitaria Iberoamericana                                    | 2018                 | Ajustes página web 2018: Dirección de Investigaciones (Documento en pdf)   |                      |                       | <a href="https://www.iberu.edu.co/wp-content/uploads/2018/06/Informacion_Adicional_Investigaciones_iberu_2018.pdf">https://www.iberu.edu.co/wp-content/uploads/2018/06/Informacion_Adicional_Investigaciones_iberu_2018.pdf</a>   | NO   | Página web de la Dirección de Investigaciones de la Iberoamericana, dirigida a la información concerniente a la Formación Metodológica investigativa, la Investigación Formativa, la Investigación de Avance Científico y tecnológico, atendiendo las cuatro líneas institucionales de investigación: 1. Avance Científico, Tecnológico y Empresarial 2. Salud integral y sus aplicaciones tecnológicas, 3. Educación y Ciencias Sociales Aplicadas y Ciencias Humanas  |

La empresa ROMICA Consultores, entregó para su análisis los documentos:

- Informe de condiciones de salud 2019.pdf (ver anexo E)
- Informe de condiciones de salud 2020.pdf (ver anexo F)
- Informe riesgo psicosocial 2019.pdf (ver anexo G)
- Ausentismo 2019.xlsx (ver anexo H)
- Ausentismo 2020.xlsx (ver anexo I)

- MATRIZ DE RIESGO 2020.xlsx (ver anexo J)
- MATRIZ DE RIESGO 2020.xlsx (ver anexo K)

### **3.5 Técnicas para el análisis de la información**

Las variables cualitativas, así como las cuantitativas discretas se representarán gráficamente por medio de diagrama de barras o por gráficos de sectores, ya sea como frecuencias absolutas o relativas. Las variables nominales se describirán con base en distribuciones porcentuales. Los datos sociodemográficos (edad, sexo, estado civil, tiempo de vinculación, etc.) se presentarán en tablas y figuras. Las variables cuantitativas continuas se representarán gráficamente por medio de histogramas y polígonos de frecuencia.

Para los factores de riesgo psicosocial se tomará el diagnóstico y análisis ya realizado, de la encuesta de riesgo psicosocial del año 2019.

Una vez realizada la búsqueda y recolección de la documentación se registra la información en fichas bibliográficas y es arma un fechero, en donde los datos extraídos corresponden a datos secundarios recogidos de diferentes tipos documentales encontrados durante la exploración por internet, a través de los motores de búsqueda de la web de Google y las bases de datos alojadas en el repositorio de la biblioteca virtual de la Corporación Universitaria Iberoamericana, así como de los repositorios de las bibliotecas virtuales de algunas universidades (Universidad Nacional de Colombia, Universidad Militar Nueva Granada y Universidad del Rosario) y las bases de datos suministradas por una empresa de vigilancia y seguridad privada, asesorada por la ROMICA CONSULTORES S.A.S.

#### **3.5.1 Documentos explorados**

Los 50 documentos registrados, corresponde a los que se hallaron en la exploración realizada por internet, los cuales se clasificaron en documentos de apoyo para la

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

investigación y documentos relevantes para la investigación, adicionalmente se recibieron de la empresa consultora las bases de datos sobre condiciones de salud, ausentismo laboral y matriz de riesgos (Tabla 3).

**Tabla 3.**

*Resumen de documentos de apoyo y relevantes para la investigación, explorados por Internet*

| Tipo de documento         | Apoyo Descargable (No, Si) |           |           | Relevante para la investigación (No, Si) |           |           | Total     |
|---------------------------|----------------------------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|
|                           | No                         | Si        | Total     | No                                       | Si        | Total     |           |
| Artículo                  | 2                          | 1         | 3         | 3  | 4         | 7         | 10        |
| Base de datos Excel       |                            |           |           |  | 1         | 1         | 1         |
| Circular                  |                            |           |           | 1  |           | 1         | 1         |
| Comunicado de Prensa      |                            | 1         | 1         |  |           |           | 1         |
| Decreto                   |                            |           |           | 1  |           | 1         | 1         |
| Diapositivas              | 1                          |           | 1         |  |           |           | 1         |
| Ensayo                    |                            |           |           | 3  | 4         | 7         | 7         |
| Folleto                   |                            |           |           |  | 1         | 1         | 1         |
| Guía                      |                            | 1         | 1         |  | 1         | 1         | 2         |
| Informe                   |                            |           |           |  | 2         | 2         | 2         |
| Libro                     | 1                          | 5         | 6         | 1  | 1         | 2         | 8         |
| Manual                    |                            |           |           |  | 1         | 1         | 1         |
| Página web                | 1                          |           | 1         |  |           |           | 1         |
| Proyecto de Investigación |                            |           |           |  | 1         | 1         | 1         |
| Revista                   |                            |           |           |  | 1         | 1         | 1         |
| Tesis                     |                            | 2         | 2         | 4  | 3         | 7         | 9         |
| Video                     | 1                          |           | 1         |  |           |           | 1         |
| Documento informativo     | 1                          |           | 1         |  |           |           | 1         |
| <b>Total</b>              | <b>7</b>                   | <b>10</b> | <b>17</b> | <b>13</b>                                | <b>20</b> | <b>33</b> | <b>50</b> |

Las cuatro bases de datos entregadas por la empresa consultora corresponden a la información de condiciones de salud y ausentismo laboral de los años 2019 y 2020 (informecondiciones de salud 2019.xlsx, Informes de condiciones de salud 2020.xlsx (ausentismo 2019.xlsx, ausentismo 2020.xlsx) y el Informe de Riesgo Psicosocial, ROMICA Consultores (2019).

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Entre los factores de riesgo identificados y las condiciones de salud de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada de una empresa de Bogotá D.C, mediante el análisis y contrastación de los resultados del informe de panorama de riesgos y los informes de condiciones de salud y los registros de ausentismo laboral de los años 2019 y 2020, se cuenta con treinta y tres documentos relevantes para la investigación y cuatro bases de datos suministradas por la empresa asesora, se organizan de acuerdo a los temas a investigar: Ausentismo, Ausentismo trabajadores empresa de vigilancia y seguridad privada, estado de salud y estado de salud de los trabajadores de una empresa vigilancia y seguridad privada, identificando las causas de ausentismo por enfermedad común o accidente laboral (ver Tabla 4).

**Tabla 4.**

*Clasificación de tipo de documentos por temas de investigación*

| Tipo de Documento         | Ausentismo | Ausentismo trabajadores empresa de vigilancia y seguridad privada | Estado de Salud | Estado de salud trabajadores empresa de vigilancia y seguridad Privada | Total     |
|---------------------------|------------|---|-----------------|--|-----------|
| Artículo                  | 2          |   | 2               | 3  | 7         |
| Base de datos Excel       |            |   | 1               |  | 1         |
| Circular                  |            |   |                 | 1  | 1         |
| Decreto                   |            |   | 1               |  | 1         |
| Ensayo                    | 1          |   | 1               | 5  | 7         |
| Folleto                   |            |   |                 | 1  | 1         |
| Guía                      |            |   |                 | 1  | 1         |
| Informe                   |            |   |                 | 2  | 2         |
| Libro                     |            |   | 2               |  | 2         |
| Manual                    |            |   |                 | 1  | 1         |
| Proyecto de Investigación |            |   |                 | 1  | 1         |
| Revista                   |            |   | 1               |  | 1         |
| Tesis                     | 1          | 1   |                 | 5  | 7         |
| <b>Total</b>              | <b>4</b>   | <b>1</b>  | <b>8</b>        | <b>20</b>  | <b>33</b> |

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Dentro de los veinte documentos que incluyen el estado de salud de los trabajadores, se encuentran los once (11) documentos que abordan el estado de salud de los trabajadores de vigilancia y seguridad privada y de nueve (9) hacen referencia al tema de riesgo psicosocial en trabajadores de empresas de seguridad y vigilancia privada y se hacen recomendaciones para la prevención de accidentes laborales, los autores coinciden en que los riesgos psicosociales tienen un mayor impacto y afectan la salud de las personas y ocasionan un mayor gasto a las empresas.

En la búsqueda de documentos publicados en internet con información del estado de salud de los trabajadores de vigilancia y seguridad privada para los años 2019, 2020 y 2021, se hallaron NUEVE (9) documentos y para ese mismo período, para este abordaje de exploraran informes y bases de datos suministradas por la empresa ROMICA Consultores.

Se observa en los documentos, que la mayoría de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada son hombres, entre los 18 y 50 años, de estado civil casado, con bajo grado de escolaridad.

Los documentos coinciden en que los trabajadores de vigilancia y seguridad privada se encuentran expuestos especialmente a riesgos de tipo biomecánico, de condiciones y especialmente a los riesgos psicosociales, entre otros, por lo cual se hace necesario que las empresas realicen planes de acción de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

### **3.6 Consideraciones Éticas**

Declaramos que según el Artículo 11 de la Res. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, la clasificación de la investigación es: a. Investigación Sin Riesgo.

## **Capítulo 4. Análisis de Resultados**

En presente documento, analizamos la información disponible de las condiciones de salud, las principales causas de ausentismo, los factores de riesgo psicosocial, las condiciones de seguridad, biológico y biomecánico de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá tomando como insumos los informes de condiciones de salud y las base de datos de ausentismo laboral, la matriz de riesgos para los años 2019 y 2020, y el informe de riesgo psicosocial del año 2019 suministrados por la empresa de consultoría ROMICA Consultores, al igual que la información consultada en la literatura y que fue registrada en fichas bibliográficas.

Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada en su labor diaria, en su entorno laboral y personal, se encuentran expuestos a diversos factores que pueden llegar a afectar su salud física y mental, lo que repercute directamente en todas las áreas de su vida, especialmente en su desempeño familiar y laboral. Este contexto no es nuevo, tal como lo menciona Valencia (2016), la situación de seguridad del país y el crecimiento económico hace cada vez más exigente este oficio y genera mayor exigencia a las personas que lo desempeñan, y Chaparro (2008) refiere que la vigilancia privada está presente en los diferentes sectores de la economía (casas, edificios, comercio, entidades estatales, industria y otros), por lo que se ha hecho necesario la ampliación de servicios de vigilancia y seguridad privada, generando en ello riesgos que afectan su desempeño a nivel laboral.

### **4.1 Análisis de Condiciones de Salud de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019**

Las fuentes de información utilizadas para realizar el diagnóstico de salud en la entidad fueron las historias clínicas de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso realizados en el periodo comprendido entre el mes de enero y diciembre del año 2019, con el respectivo soporte paraclínico según el cargo. En total se practicaron 614 exámenes.

**4.1.1 Características socio demográficas de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá para el año 2019**

En el informe de Diagnóstico de condiciones de salud de la empresa de vigilancia y seguridad objeto de este estudio, Gómez (2020) relaciona como los factores de riesgo de trabajadores evaluados, el género, la edad, el estado civil y el nivel educativo, que influyen en sus condiciones de vida, salud y el bienestar, tomando como fuente de información los exámenes médicos periódicos realizados a los trabajadores de la empresa estudiada.

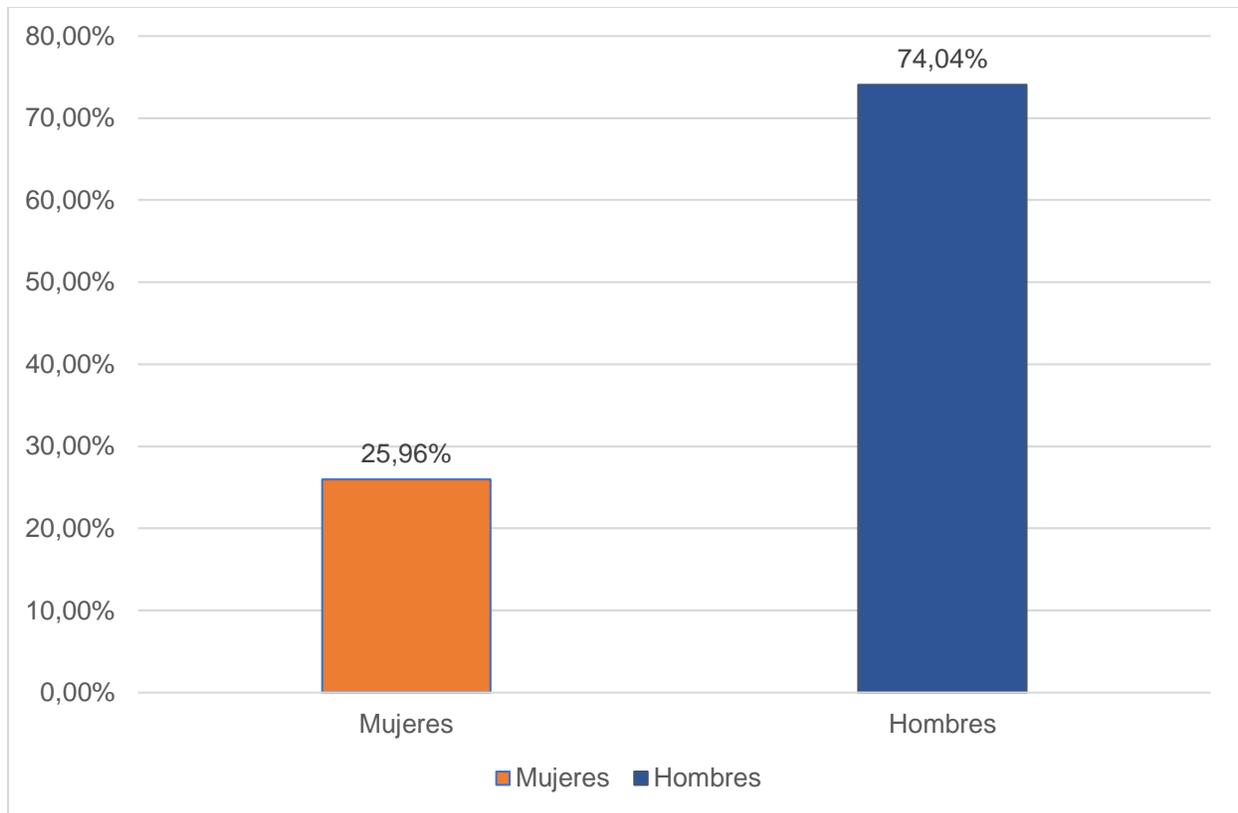
Distribución por género de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019.

Para el año 2019, el porcentaje por genero del número de trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada, corresponde el 74,04% a hombres y el 25,96% a mujeres (Figura 8), situación que ha sido recurrente a través de los años, tal como lo muestra Vargas (2019), en la caracterización de la población económicamente activa de los años 2004 a 2014.

**Figura 8.**

*Distribución porcentual por género de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD



*Nota:* Adaptado de Gómez, H (2020 p.7). *Diagnóstico de condiciones de salud*

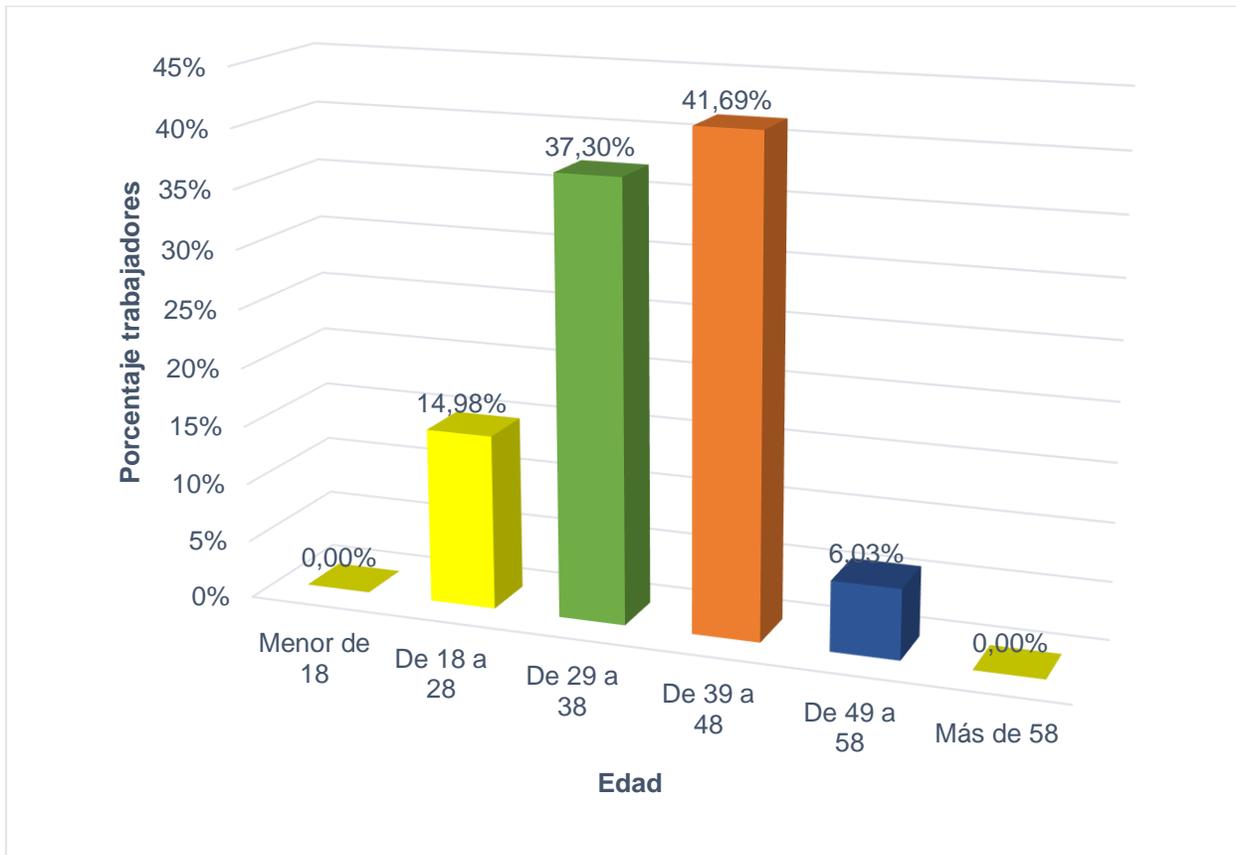
El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). (2019), afirma que en España en el sector de seguridad privada entre el 80 y el 85,00% son hombres y apenas el 15 % son mujeres. Contexto muy parecido al que ocurre en el sector colombiano.

### ***Distribución por grupos de edad de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019.***

Para el año 2019, la edad de la población trabajadora de esta empresa se encuentra entre los 18 y 58 años. El mayor porcentaje se encuentra en el grupo de entre 39 a 48 años (41,61%), seguido del grupo entre 29 a 38 años (37,30%), del grupo de entre 18 a 28 años (14,98%), siendo menor el grupo de 49 a 58 (6,03%). (Figura 9).

**Figura 9.**

*Distribución por grupos de edad de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019*



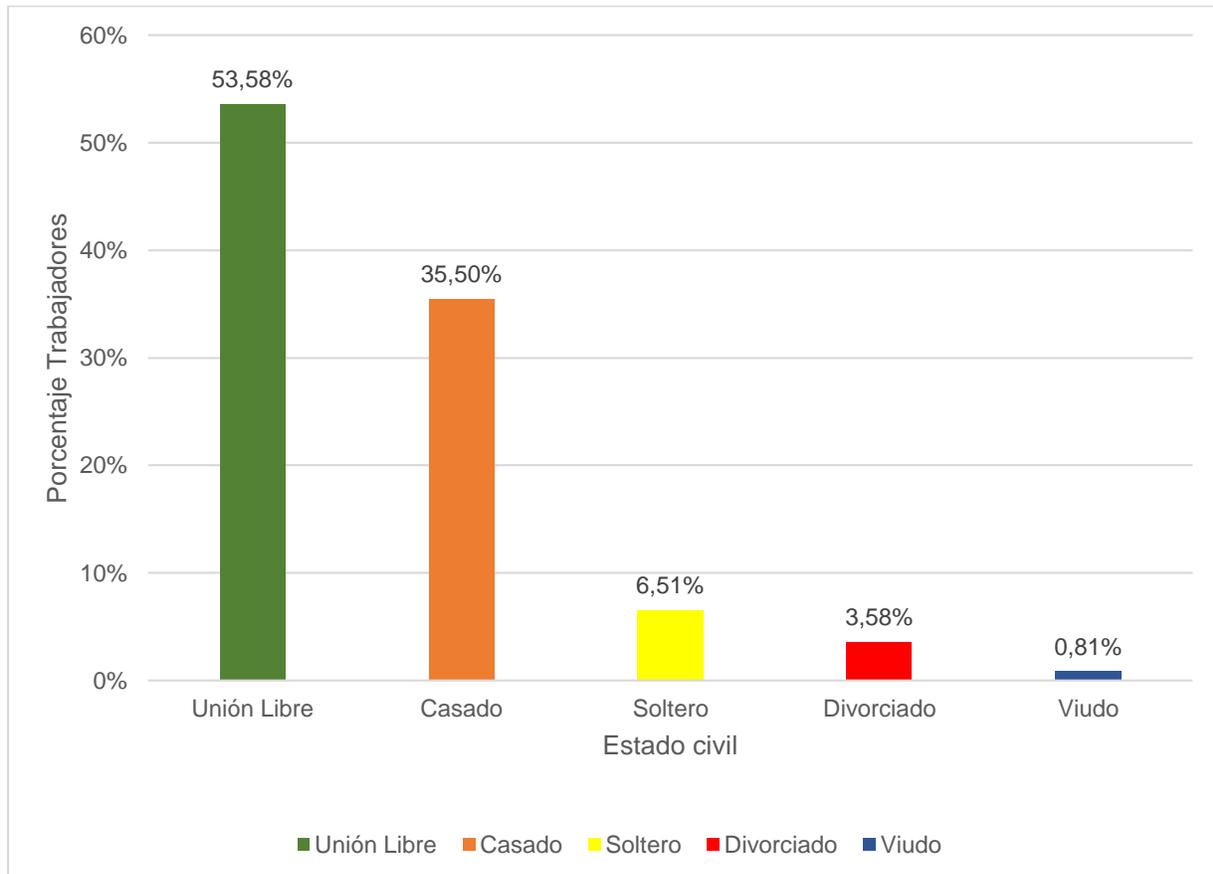
*Nota: Adaptado de Gómez, H (2020 p.7). Diagnóstico de condiciones de salud*

***Distribución por estado civil de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019.***

Para el año 2019, se identifica que el estado civil de la población trabajadora de esta empresa se encuentra mayoritariamente en unión libre (53,58%), seguido de los casados (35,50%), solteros (6,51%), divorciados (3,58%) y viudos (0,81%). (Figura 10).

**Figura 10.**

*Distribución porcentual por estado civil de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019*



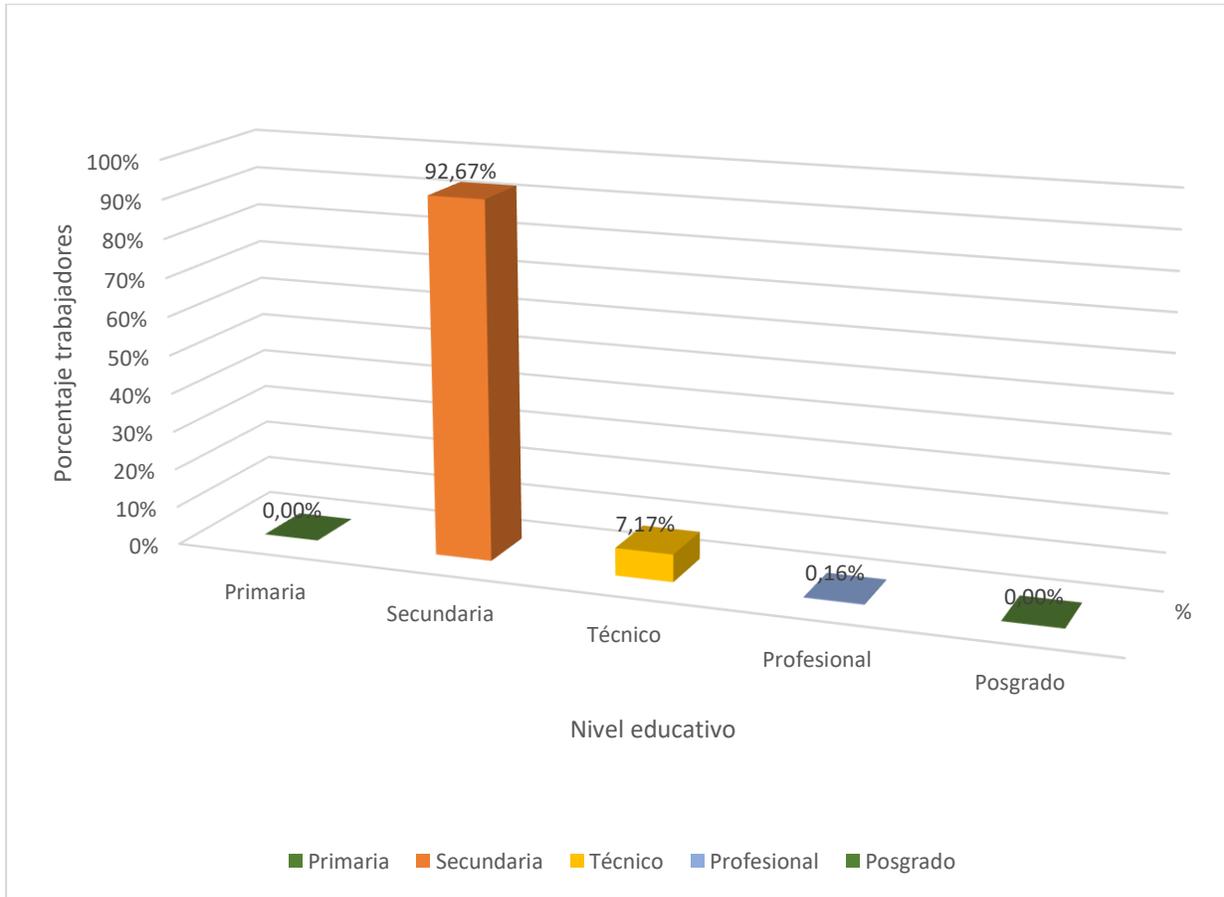
*Nota:* Adaptado de Gómez, H (2020 p.8). Diagnóstico de condiciones de salud 2019

***Distribución por nivel educativo de los trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019.***

Para el año 2019, se identifica que mayor porcentaje de la población trabajadora de esta empresa tiene el menor educativo, secundaria (92,67%), seguido del nivel técnico (7,17%) y profesional (0,16%). (Figura 11)

**Figura 11.**

*Distribución porcentual por nivel educativo de los trabajadores de una empresa de una empresa de vigilancia y seguridad privada , año 2019*



*Nota: Reproducido de Gómez, H (2020 p.8). Diagnóstico de condiciones de salud año 2019*

Según Gómez (2020), para el año 2019 el 99,75% de los trabajadores ocupan cargos operativos y solamente una persona (0.25%) ocupan cargos administrativos.

***Diagnóstico de enfermedad de los trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2019.***

En el informe de Diagnóstico de condiciones de salud del año 2019, Gómez (2020) expone que el diagnóstico principal de enfermedad de los 614 trabajadores evaluados de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, fue sano (75,00%). seguido sobrepeso y obesidad (18,00%), ametropías, migraña y trastornos musculoesqueléticos con 2,00% cada uno, y 1,00% otras patologías. Esto contrasta con los resultados de la evaluación de audiometría, énfasis osteomuscular y optometría, en las cuales el 16,00%, 5,00% y 4,001% de los trabajadores tuvieron un resultado anormal, respectivamente.

Respecto a los factores de riesgo identificados, como se dijo anteriormente, el 18,00% de los trabajadores tienen obesidad o sobrepeso, el 70,00 % consumen alcohol con frecuencia y el 35,00% son fumadores activos.

### ***4.1.2 Análisis de Condiciones de Salud de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020***

Las fuentes de información utilizadas para realizar el diagnóstico de salud en la entidad fueron las historias clínicas de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso realizados en el periodo comprendido entre el mes de enero y diciembre del año 2020, con el respectivo soporte paraclínico según el cargo. En total se practicaron 134 exámenes.

### ***Características socio demográficas de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá para el año 2020.***

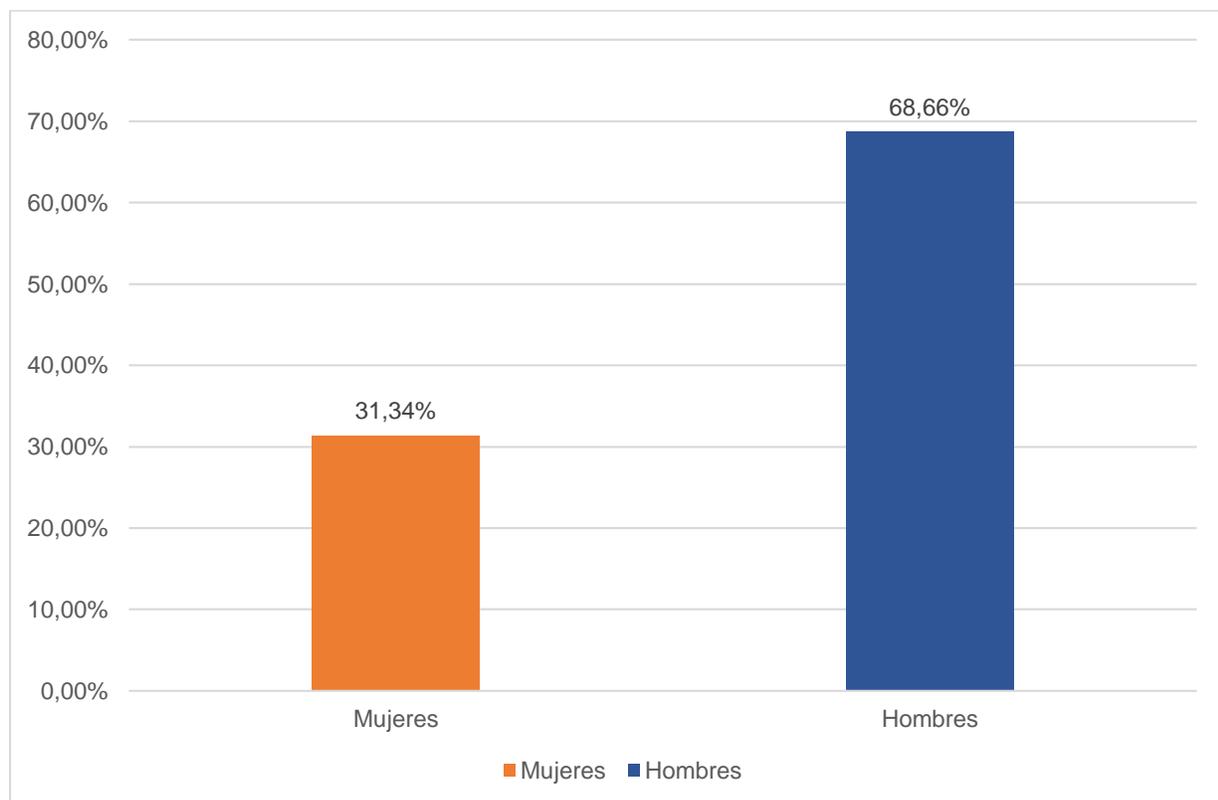
En el informe de Diagnóstico de condiciones de salud del año 2021, Gómez (2021) hace un resumen de las condiciones de salud de trabajadores objeto de estudio, registrados en la información que se obtuvo del programa IPS Software Integral de la empresa, mediante el género, edad, estado civil y nivel educativo, que influyen en sus condiciones de vida, salud y el bienestar.

***Distribución por género de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020.***

Para el año 2020, en la empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada del estudio el número de trabajadores hombres predomina sobre el porcentaje de mujeres que trabajan en la empresa, correspondiendo el 68.66% a hombres y el 31.34% a mujeres (Figura 12),

***Figura 12. .***

*Distribución porcentual por género de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020*



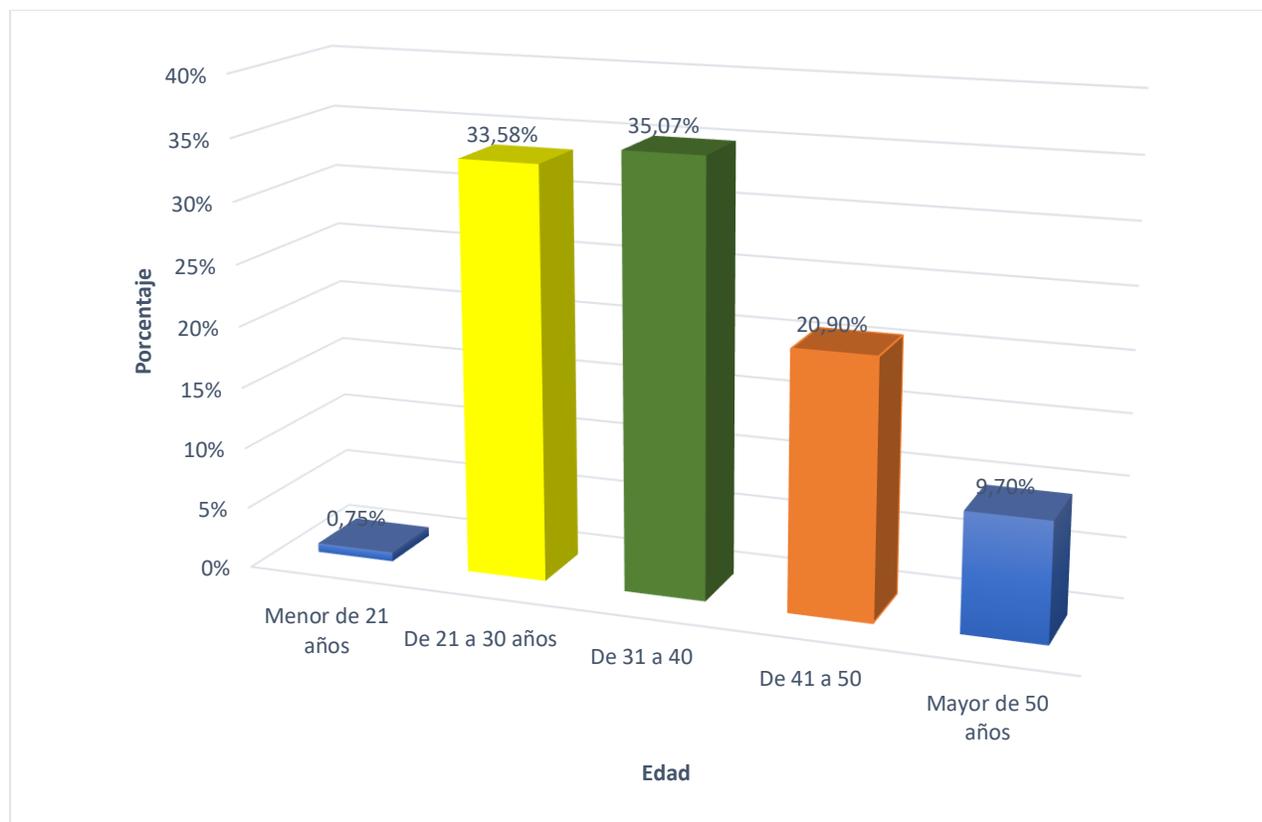
*Nota:* Adaptado de Gómez, H (2021 p.3). *Diagnóstico de condiciones de salud 2021*

***Distribución por grupos de edad de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020.***

Para el año 2020, se identifica que la población trabajadora de esta empresa el mayor porcentaje de trabajadores se encuentra dentro del rango de edad de 31 a 40 años (35,07%), seguido por los trabajadores del rango de edad de 21 a 30 años. (33,58%), los trabajadores del rango de edad de 41 a 50 años (20,90%) y mayor de 50 años (9,70%) (Figura 13).

**Figura 13.**

*Distribución por grupos de edad de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020*



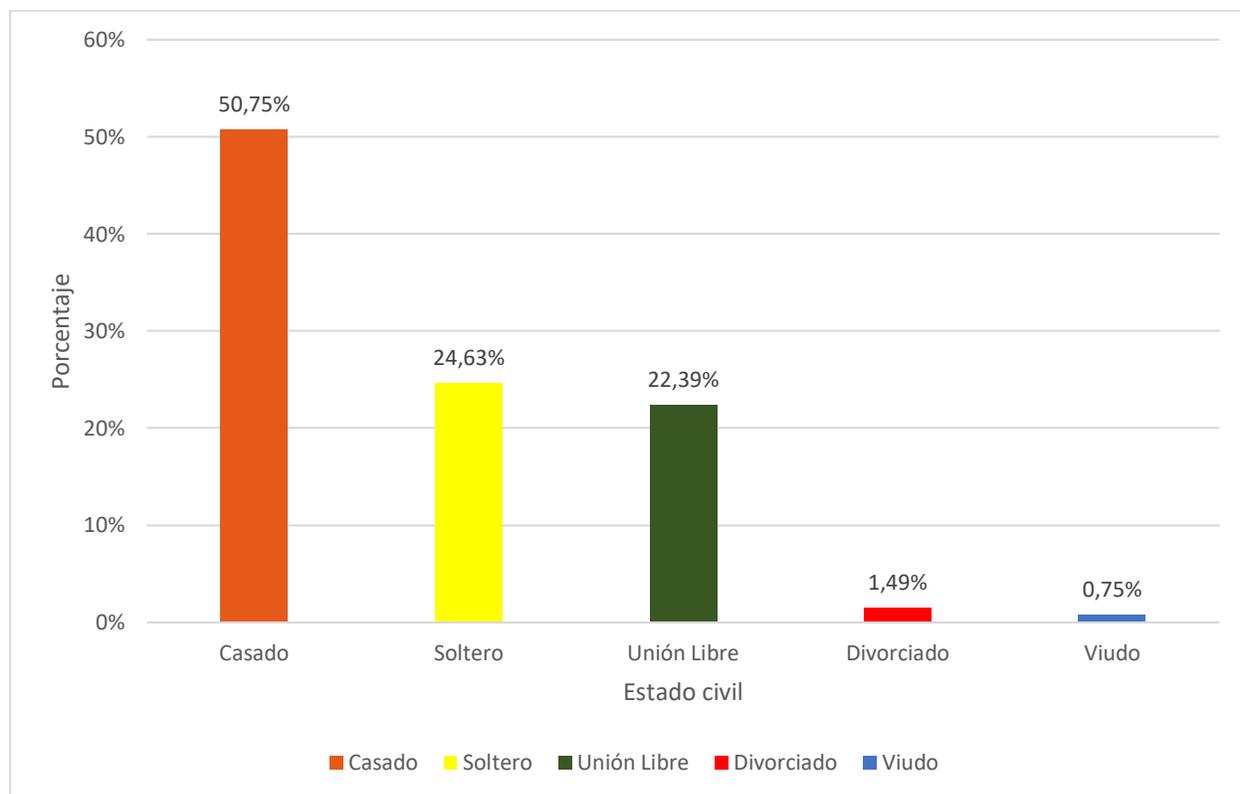
*Nota:* Reproducido de Gómez, H (2021. p.4). *Diagnóstico de condiciones de salud*

***Distribución por estado civil de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020.***

Para el año 2020, se identifica que el estado civil de la población trabajadora de esta empresa se encuentra mayoritariamente en el grupo de casados (50,75%), seguido del grupo de solteros (24,63%), en unión libre (22,39%), separados (1,49%) y viudos (0,75%) (Figura 14).

**Figura 14.**

*Distribución porcentual por estado civil de trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020*



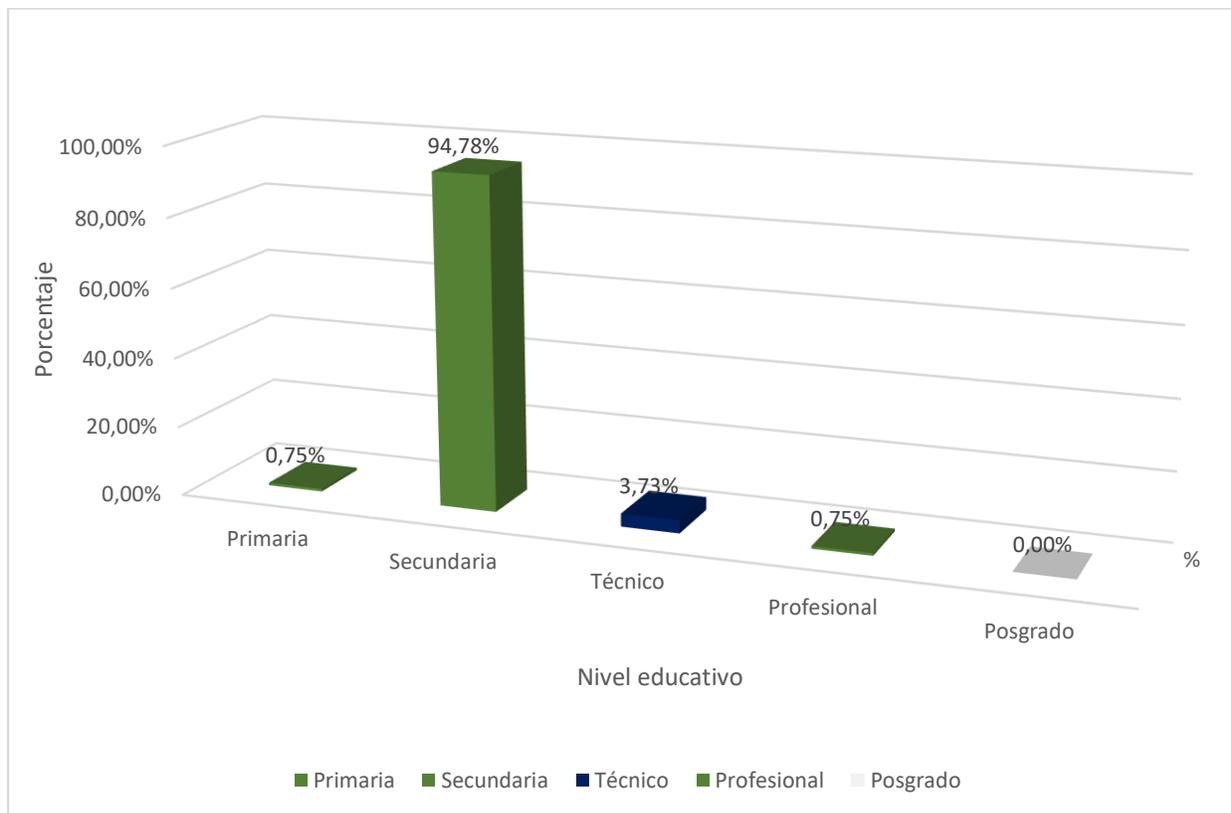
**Nota:** Reproducido de Gómez, H (2020 p.8). *Diagnóstico de condiciones de salud.*

***Distribución por nivel educativo de los trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020.***

Para el año 2020, y similar a lo observado en 2019, se identifica que mayor porcentaje de nivel educativo de la población trabajadora de esta empresa es de nivel secundaria (94,78%), seguido del nivel técnico (3,73%), profesionales (0,75%) y primaria (0,75%) (Figura 15).

**Figura 15.**

*Distribución porcentual por nivel educativo de los trabajadores de una empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, año 2020*



*Nota: Adaptado de Gómez, H (2021 p.4). Diagnóstico de condiciones de salud*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Según Gómez (2021), para el año 2020 el 96,27% de los trabajadores ocupan cargos operativos, el 1,49% ocupan cargos administrativos y no se registra dato de cargo ocupado para el 2,24%. Del personal que labora en cargos operativos, la mayoría corresponde a guardas y supervisores (119).

### ***Enfermedades por diagnóstico de enfermedad de los trabajadores de una empresa de vigilancia de Bogotá, año 2020.***

Para el año 2020, en el examen de salud ocupacional se detectó el 11,19% de trabajadores fumadores, el 30,6% ingieren alcohol, el 61,94% practican algún deporte, no se registran enfermedades de origen laboral, el 2,24% sufrió algún tipo de accidente laboral.

En el informe de Diagnóstico de condiciones de salud del año 2020, Gómez (2021) expone que el diagnóstico principal de enfermedad de los 134 trabajadores evaluados de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá fue examen de salud ocupacional (28,13%), seguido de miopía (18,75%) y de astigmatismo (13,28%) y aumento anormal de peso (13,28%). En la evaluación de optometría el 23,53% de los trabajadores tuvieron un resultado normal, 23,53% de los trabajadores tuvieron un resultado adecuadamente corregido, 15,69% tuvieron un resultado de no corregida, 13,73 % se debe realizar gafas para mejorar agudeza visual próxima, 13,73% tuvo como resultado miopía, 3,92% presenta astigmatismo, 1,96% debe hacer uso permanente de la corrección visual y el 1,96% presenta una discromatopatía.

En los conceptos de aptitud, el 67,12% no tuvo restricciones para el cargo, el 29,45% tuvo recomendaciones para el cargo, el 1,37% tuvieron restricciones para el cargo, 1,37% enfermedad común y 0,69% sin sospecha de enfermedad laboral.

Respecto a los factores de riesgo identificados, el 47% de los trabajadores tienen obesidad o sobrepeso, el 30,60% consumen alcohol y el 11,19% son fumadores. En

cuanto a los antecedentes, ninguno manifestó haber sido diagnosticado con una enfermedad laboral y 2,24% manifestó haber tenido un accidente laboral.

#### **4.1.3 Principales causas de incapacidad y de ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada, año 2019**

Esta parte abarca el análisis de las principales causas de incapacidad y ausentismo laboral, detectadas por medio de las matrices de ausentismo laboral entregadas por la empresa ROMICA Consultores para los años 2019 y 2020.

Para este estudio, el ausentismo laboral se analiza partiendo de la matriz de ausentismo en la que se registran los datos del trabajador que se ausenta (nombre, número de documento, género, sucursal, lugar donde desempeña el contrato y salario), el origen de la ausencia [Enfermedad General(E.G.M), Accidente de Trabajo – Enfermedad Profesional(A.T.E.P.), Licencia de Maternidad o Paternidad (MAT I/O PAT), Accidente de Tránsito (SOAT) y Calamidad Doméstica], la información de la incapacidad (número de días perdidos, fecha de incapacidad durante los años 2019 y 2020, respectivamente.

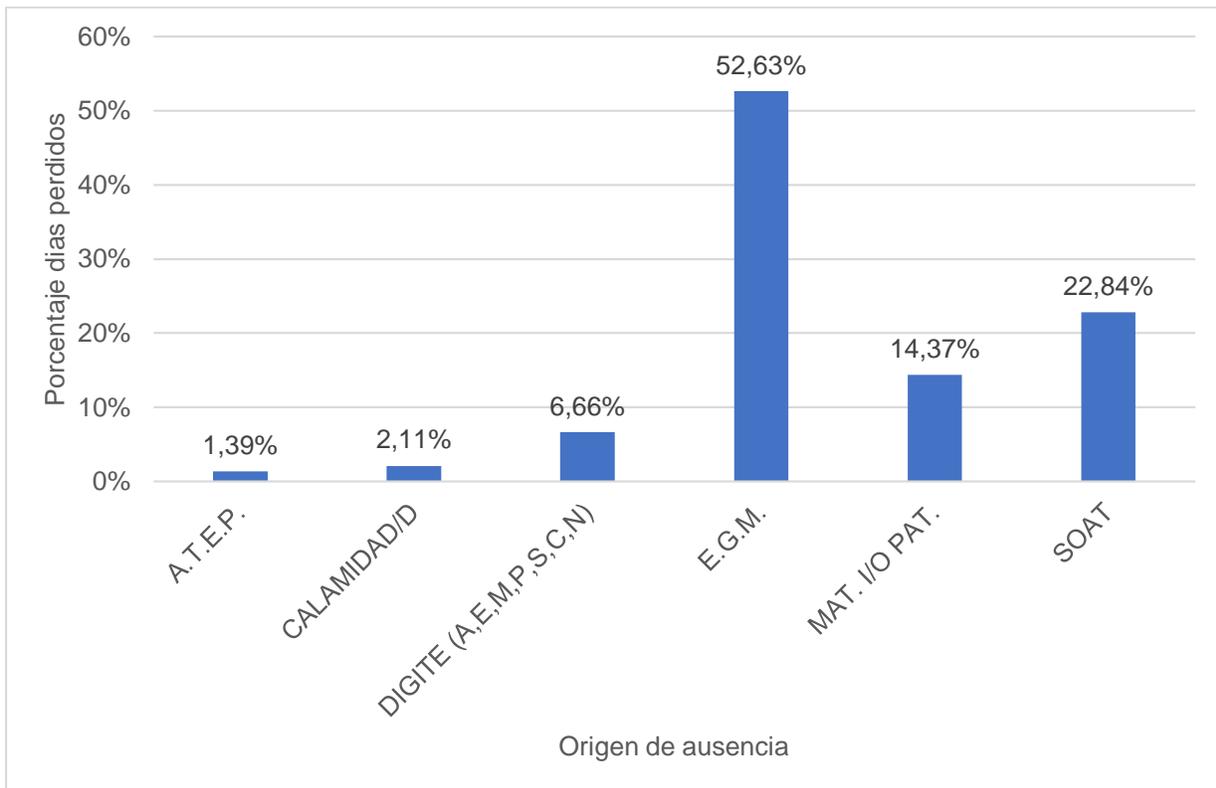
Para realizar la agrupación de diagnósticos y así poder analizar las patologías más frecuentes, nos basamos en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados CIE – 10. En la agrupación propuesta hemos dejado algunos capítulos de enfermedad que afectan a un sistema, pero en otros hemos especificado el nombre de las patologías, para tener mayor acercamiento a las afecciones más relevantes.

Para el año 2019, se encontró que: 146 trabajadores reportaron alguna ausencia, de estos 51 mujeres (34,93%) y 95 hombres (65,07%); las mujeres aportan el 34,63% y 95 hombres 65,37% de los días perdidos reportados por ausencias. Tal como se ve en la Figura 16, el origen de ausentismo más alto para el año 2019, es por E.G.M. (52,63%),

seguido de MAT.I/O PAT el 14,37%, ATEP con el 1,39%, Calamidad/D con el 2,11 y SOAT 22,84%(Ver Figura 16)

**Figura 16.**

*Porcentaje de días perdidos durante el año 2019, por origen de ausentismo de los trabajadores de una empresa de vigilancia privada de Bogotá*



*Nota:* Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos AUSENTISMO 2019, ROMICA Consultores (2020).

***Porcentaje de días perdidos durante el año 2019, por origen de ausentismo y género en una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá.***

En la tabla 5, observamos el mayor porcentaje de días perdidos en los trabajadores hombres (68,30%) en relación con el porcentaje de días perdidos por las mujeres

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

(31,70%). Los días perdidos por accidentes de tránsito son registrados por los hombres, que son en su mayoría quienes prestan servicios motorizados para esta empresa. Igualmente, los días perdidos por enfermedad general se registraron más por los hombres que por las mujeres.

**Tabla 5.**

*Porcentaje de días perdidos durante el año 2019, por origen de ausentismo y género en una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá*

| Origen Ausentismo                   | Mujeres | Hombres | Total   |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|
| <b>A.T.E.P.</b>                     | 0,38%   | 1,01%   | 1,39%   |
| <b>CALAMIDAD/D</b>                  | 0,67%   | 1,44%   | 2,11%   |
| <b>DIGITE (A, E, M, P, S, C, N)</b> | 6,03%   | 0,62%   | 6,66%   |
| <b>E.G.M.</b>                       | 11,97%  | 40,66%  | 52,63%  |
| <b>MAT. I/O PAT.</b>                | 12,64%  | 1,72%   | 14,37%  |
| <b>SOAT</b>                         | 0,00%   | 22,84%  | 22,84%  |
| <b>Total</b>                        | 31,70%  | 68,30%  | 100,00% |

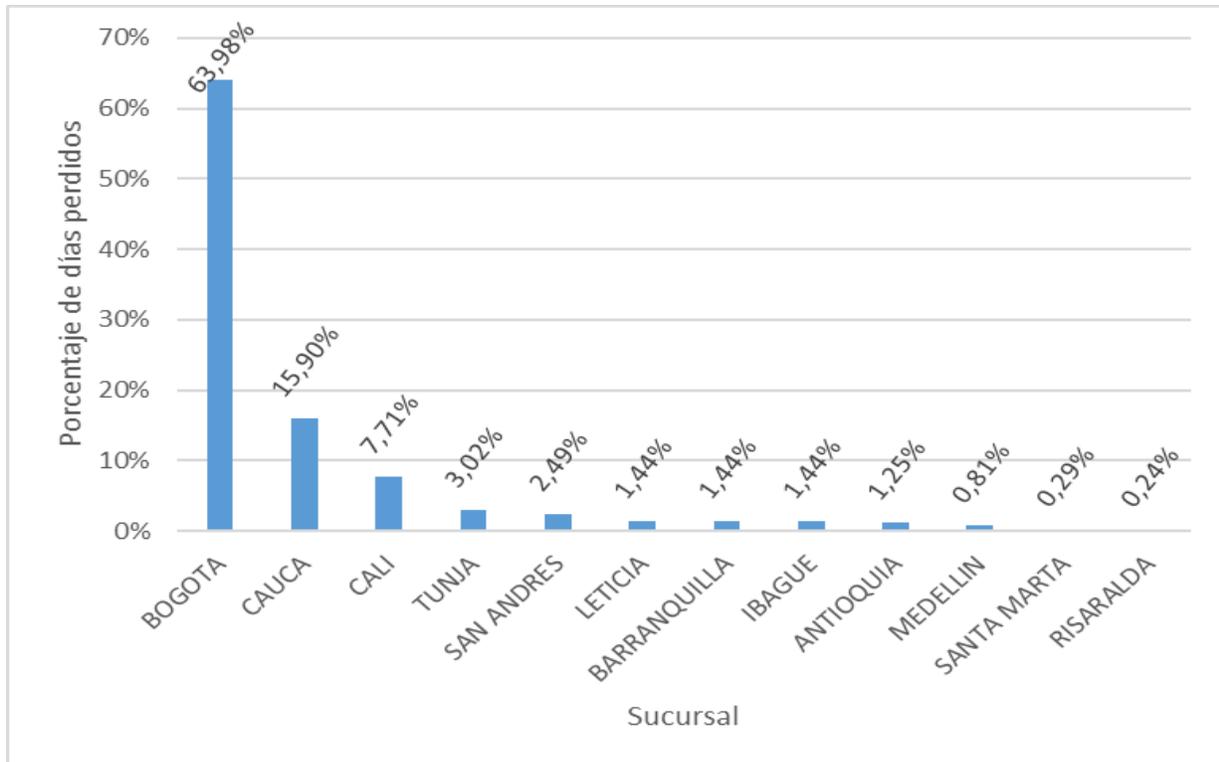
*Nota:* Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos AUSENTISMO 2019, ROMICA Consultores (2020).

La empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá cuenta con una oficina central en esta ciudad y 11 sucursales en igual número de ciudades. En el año 2019 el porcentaje de días perdidos por los trabajadores de Bogotá, corresponde al 63,98% del total, seguido de la sucursal Cauca que aporta el 15,90% y Cali el 7,71% del total de ausencias( Figura 17). Es necesario considerar la situación de orden público que afronta

dicha región y que afecta a su población, entre los diversos riesgos que afectan la salud de los trabajadores y su entorno.

**Figura 17.**

*Porcentaje de días perdidos durante el año 2019 por los trabajadores, en las sucursales de una empresa de seguridad privada de Bogotá*



*Nota:* Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos AUSENTISMO 2019, ROMICA Consultores (2020).

***Porcentaje de días perdidos por las diez primeras causas de enfermedad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad social, año 2019.***

Para el año 2019, las primeras diez (10) causas de ausentismo registradas en el control de ausentismo de la empresa, muestran que los diagnósticos más recurrentes de enfermedad son en su orden: Traumatismo De Rodillas Y Piernas/Tobillos Y Pies

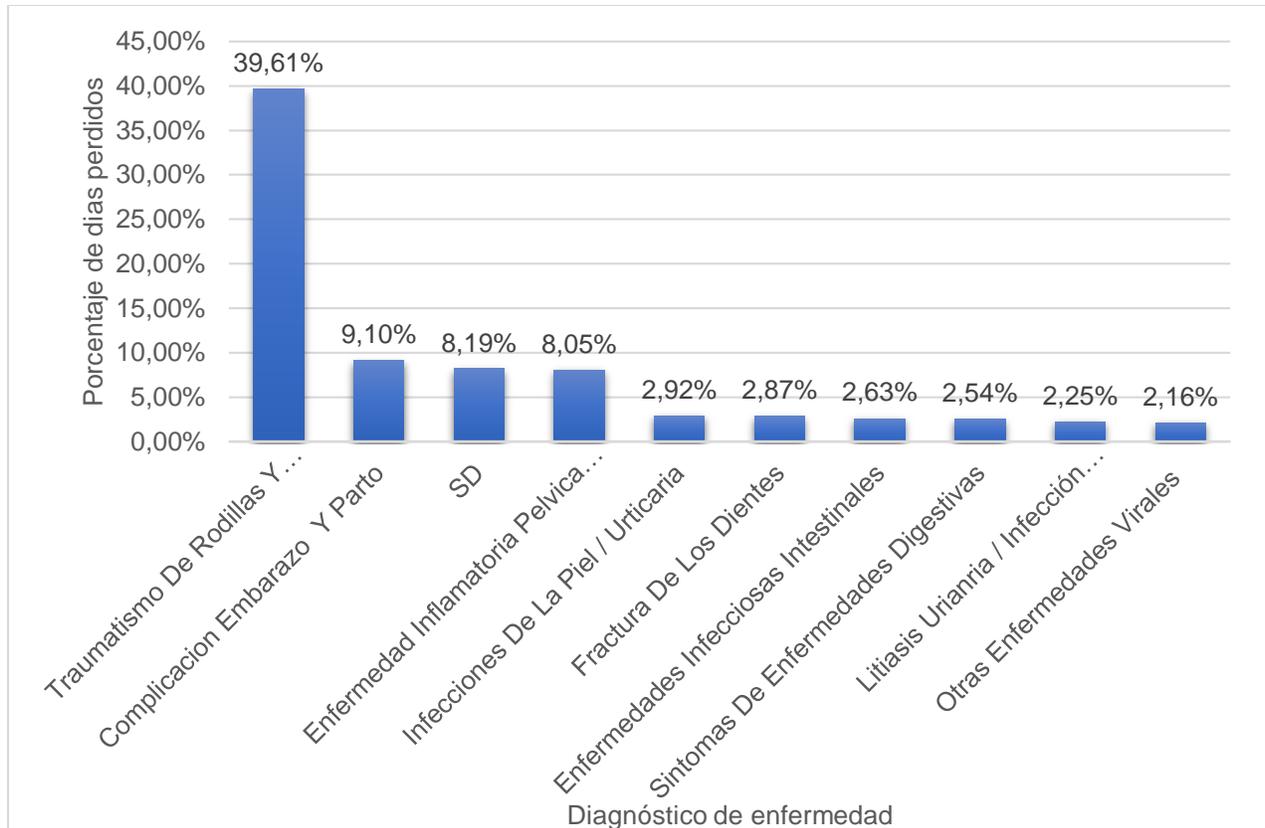
## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

(39,61%), Complicación Embarazo y Parto (9,10%), Sin datos o registros errados (8,19%), Enfermedad Inflamatoria Pélvica Femenina, No Especificada (8,05%), Infecciones de la Piel / Urticaria (2,92%), Fractura de los Dientes (2,87%), Enfermedades Infecciosas Intestinales (2,63%), Síntomas de Enfermedades Digestivas (2,54%), Litiasis Urinarias/ Infección Urinaria/Trastornos de la Próstata (2,25%) y Otras Enfermedades Virales (2,16%), como se observa en la Figura 18. La mayor causa de accidentalidad registrada para esta empresa corresponde a los traumatismos en miembros inferiores, que pueden estar relacionadas en algunos casos con la movilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo y en sus estilos de vida como lo menciona Martínez, (2008), estos casos evidencian los riesgos locativos a los que están expuestos los trabajadores, por la naturaleza de sus cargos.

### **Figura 18.**

*Porcentaje de días perdidos por las diez primeras causas de enfermedad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad social, año 2019*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD



Nota: Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos AUSENTISMO 2019, ROMICA Consultores (2020).

Mosquera (2017), menciona que “Son diversas las enfermedades comunes que generan ausentismo laboral, algunas se desarrollan dependiendo de la actividad a la que se dedique la organización y las funciones del trabajador”. Las siguientes son las que más producen ausencias: Enfermedades respiratorias, estrés psicológico, drogas, alcohol, vida nocturna (Gómez García, Gómez López, Jiménez Soto, Escobar, & Arturo, 2005), osteomusculares y digestivas.

### **4.1.4 Principales causas de incapacidad y de ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada, año 2020**

Para el año 2020, se encontró que 137 trabajadores reportaron alguna ausencia, de estas 58 mujeres (42,34%) y 79 hombres (57,66%).

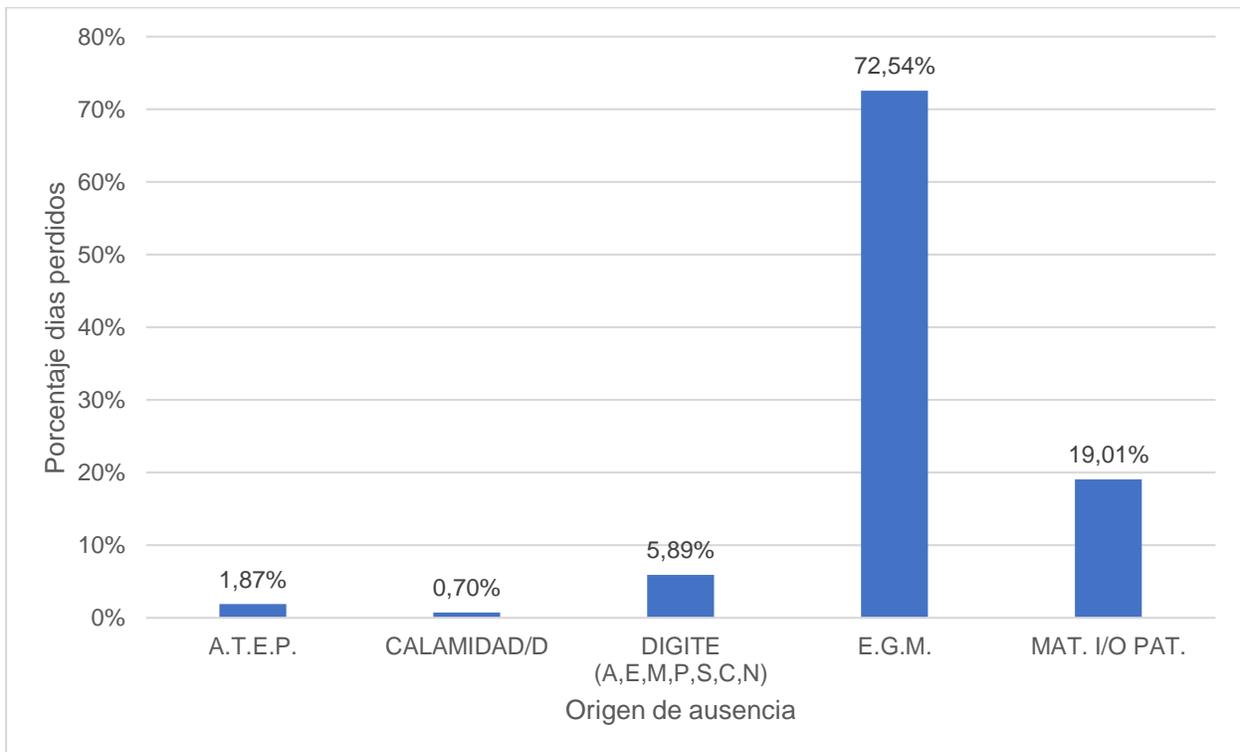
## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Para el año 2020, se encontró que de los días perdidos reportados por ausencias, las mujeres aportan el 54,80% y los hombres 45,20%, siendo lo contrario a lo observado en 2019, cuando se registró mayor proporción de hombres.

El porcentaje de días perdidos por A.T.E.P. para el año 2020, es de 1,87%, por Calamidad/D el 0,70%, error de digitación [ DIGITE (A, E, M, P, S, C, N)] el 5,89%, E.G.M. el 72,54%, MAT.I/O PAT el 19,01%. Para este año no se registraron ausencias por accidentes de tránsito (SOAT) y un muy bajo porcentaje de CALAMIDAD posiblemente debido a los toques de queda y cuarentenas sectorizadas por la pandemia de la COVID-19 (Figura 19)

### Figura 19.

*Porcentaje de días perdidos durante el año 2020, por origen de ausentismo de los trabajadores de una empresa de vigilancia privada de Bogotá*



## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

*Nota:* Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos AUSENTISMO 2020, ROMICA Consultores (2021).

### ***Porcentaje de días perdidos durante el año 2020, por origen de ausentismo y género en una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá.***

Como se puede observar en la tabla 6, se presenta mayor porcentaje de días perdidos en las mujeres (62,17%), en relación al porcentaje de días perdidos por los hombres (37,83%), notándose el aumento del porcentaje de días perdidos en las mujeres por licencia de maternidad y por enfermedad general en el año 2020. Según UNFPA (2021) la pandemia de COVID-19 tuvo un saldo de 1,4 millones de embarazos no deseados en 2020 al provocar la suspensión de los servicios de planificación familiar para centrarse en el combate al coronavirus.(ver Tabla 6)

**Tabla 6.**

*Porcentaje de días perdidos durante el año 2020, por origen de ausentismo y género en una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá*

| Origen Ausentismo                   | Mujeres | Hombres | Total   |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|
| <b>A.T.E.P.</b>                     | 0,61%   | 1,26%   | 1,87%   |
| <b>CALAMIDAD/D</b>                  | 0,23%   | 0,47%   | 0,70%   |
| <b>DIGITE (A, E, M, P, S, C, N)</b> | 5,89%   | 0,00%   | 5,89%   |
| <b>E.G.M.</b>                       | 37,27%  | 35,26%  | 72,54%  |
| <b>MAT. I/O PAT.</b>                | 18,17%  | 0,84%   | 19,01%  |
| <b>Total</b>                        | 62,17%  | 37,83%  | 100,00% |

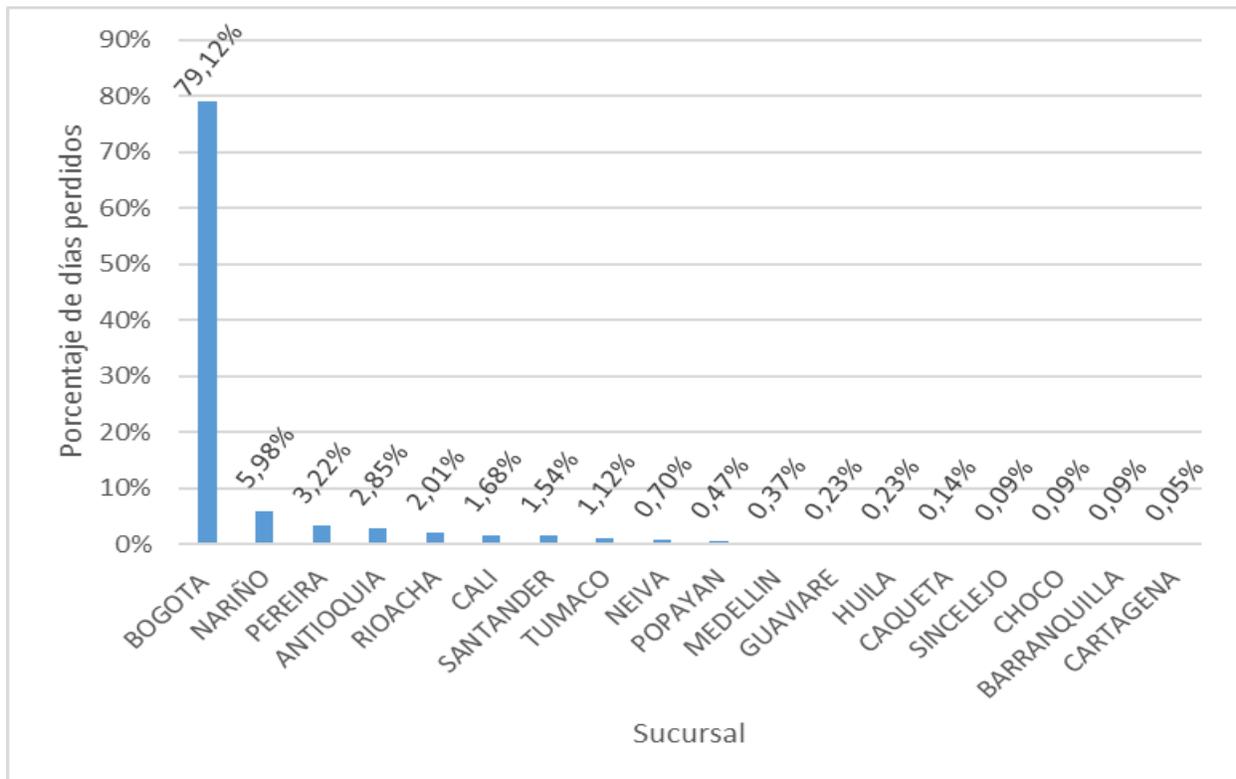
*Nota:* Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos AUSENTISMO 2020, ROMICA Consultores (2021).

**Porcentaje de días perdidos durante el año 2020 por los trabajadores, en las sucursales de una empresa de seguridad privada de Bogotá.**

Para el año 2020 el porcentaje de días perdidos por los trabajadores en las sucursales fue del 79,12 % en Bogotá, seguido por la sucursal Nariño (5,98%) y Pereira (2,85%) (Ver Figura 20).

**Figura 20.**

*Porcentaje de días perdidos durante el año 2020 por los trabajadores, en las sucursales de una empresa de seguridad privada de Bogotá*



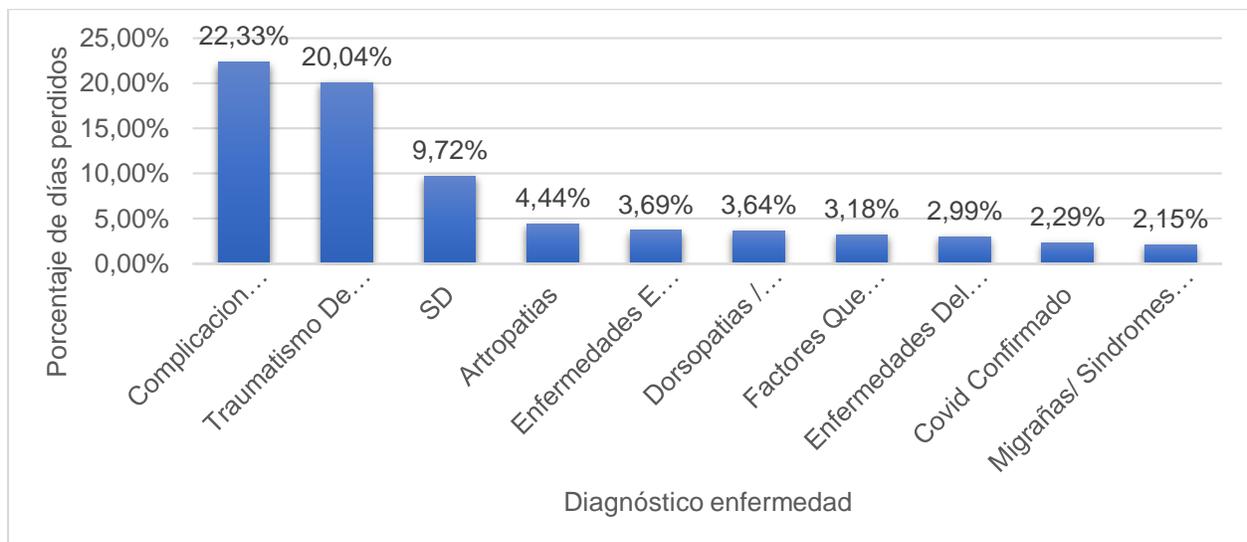
**Nota:** Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos AUSENTISMO 2020, ROMICA Consultores (2021).

**Porcentaje de días perdidos por las diez primeras causas de enfermedad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad social, año 2020.**

Para el año 2020, las primeras diez (10) causas de ausentismo registradas en el control de ausentismo de la empresa, muestran que los diagnósticos más recurrentes de enfermedad son en su orden: Complicación Embarazo y Parto 22,33%, Traumatismo De Rodillas Y Piernas/Tobillos Y Pies 20,04%, Sin datos o registros errados el 9,72%, Artropatías 4,44%, Enfermedades e Infecciones de las Vías Respiratorias Superiores 3,69%, Dorsopatías / Dorsalgias/Trastorno De Tejidos Blandos 3,64%, Factores Que Influyen En El Estado De Salud 3,18%, Enfermedades del Ojo y sus Anexos 2,99%, COVID Confirmado 2,29%, y Migrañas/ Síndromes de Cefalea 2,15%. Como se observa en la Figura 14 la mayor causa de enfermedad registrada para esta empresa corresponde las complicaciones en el embarazo y parto, que para el año 2020 registran 3 partos (Figura 21).

**Figura 21.**

*Porcentaje de días perdidos por las diez primeras causas de enfermedad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad social, año 2020*



Nota: Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos AUSENTISMO 2020, ROMICA Consultores (2021).

### **4.1.5 Riesgo Psicosocial**

Para la exploración de los principales factores de riesgo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá, se toma como referente el Informe Riesgo Psicosocial aportado por la empresa ROMICA consultores, elaborado en julio de 2019, que con el fin de promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales de sus trabajadores, aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la empresa de estudio, acorde con la normatividad vigente, Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, Literal c) del artículo 2 del Decreto 614 de 1984, numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, numeral 42 del artículo 1 del Decreto 1832 de 1994, entre otros, que inciden en la generación de estrés en una población específica en un contexto particular.

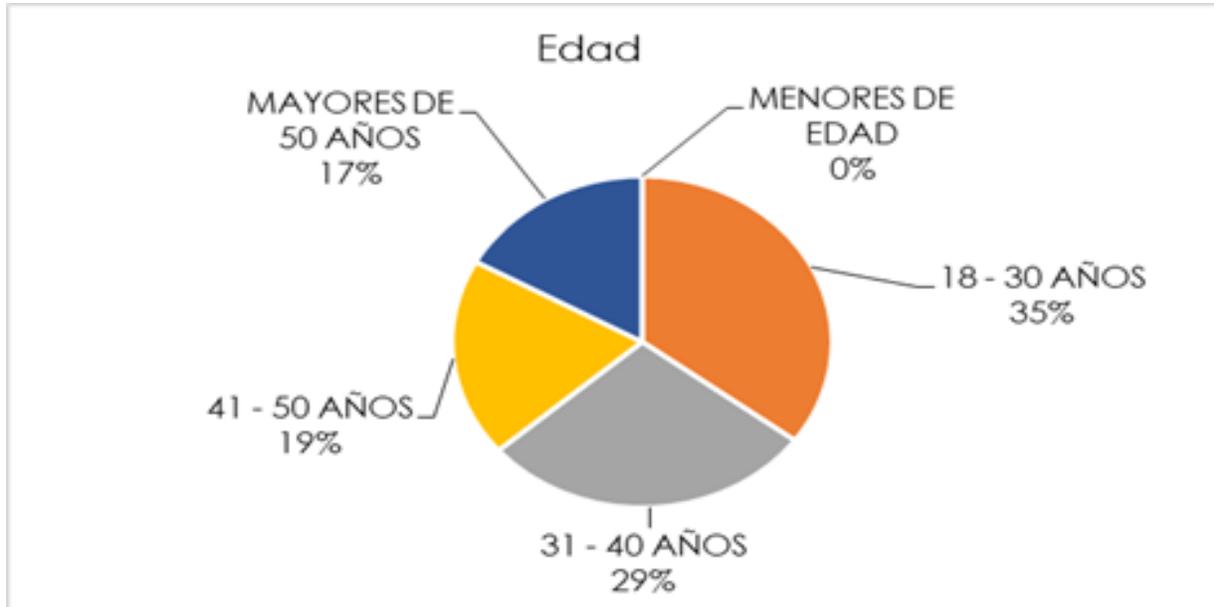
Entendiendo que los factores psicosociales vislumbran no solo los aspectos intralaborales, sino también los aspectos extralaborales o externos a la organización, las condiciones individuales del trabajador, sus interacciones y percepciones de su entorno, y como parte del que hacer para mejorar en el bienestar de las personas y de toda la organización, se caracteriza la población de 660 personas de las diferentes áreas de la empresa.

Dentro de la caracterización de la población trabajadora de esta compañía, se encuentran 507 hombres (76,82%) y 153 mujeres (23,18%), mayores de 18 años, cuyo grupo más representativo se encuentra entre los 18 a 30 años de edad y representan el 35% del total de trabajadores (Figura 22).

### **Figura 22.**

*Caracterización de la edad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y*

seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos psicosociales. Julio de 2019



Nota: tomado de ROMICA Consultores (2019, p.7)

En cuanto a los períodos de contratación se encuentran fluctuaciones entre menos de 1 año a más de 10 años, siendo el grupo de menos de un año el más representativo con un el 65.3% del total contratado, seguido del grupo de 1 a 2 años con 24,39%, mientras que el grupo de trabajadores con contrato a más de 10 años apenas representa el 1,5% del total.

La mayoría de las personas están contratadas directamente por la empresa, aunque el mayor tipo de contratación es temporal de menos de UN (1) año (37,27%), seguido de la prestación de servicios (35,00%), la contratación temporal de un año o más (17,42%), a término indefinido (8,03%), lo que es positivo para el personal generando sentido de pertenencia a la organización.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

La clasificación por grado de escolaridad, indica que la mayoría de los trabajadores de la empresa tienen bachillerato completo, seguido de técnicos, tecnológico completo y bachillerato incompleto. Una mínima proporción son profesionales, por lo general personas con carrera Militar o de Policía, la cual se puede observar en la Tabla 7.

**Tabla 7.**

*Caracterización de la escolaridad de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos psicosociales. Julio de 2019.*

| <b>Escolaridad</b>                     | <b>Cantidad</b> |
|--|-----------------|
| <b>Bachillerato completo</b>           | 488             |
| <b>Bachillerato incompleto</b>         | 42              |
| <b>Carrera Militas/Policía</b>         | 12              |
| <b>Post-Grado Completo</b>             | 5               |
| <b>Post-Grado Incompleto</b>           | 2               |
| <b>Primaria Completa</b>               | 6               |
| <b>Primaria Incompleta</b>             | 3               |
| <b>Profesional Completo</b>            | 5               |
| <b>Profesional Incompleto</b>          | 4               |
| <b>Técnico, Tecnológico completo</b>   | 70              |
| <b>Técnico, Tecnológico incompleto</b> | 23              |
| <b>Total</b>                           | 660             |

*Nota:* Adaptado de ROMICA Consultores (2019, p.7)

La mayor proporción de personas tiene como estado civil unión libre (44%), junto con los solteros (38%).

La empresa ROMICA Consultores, en sus resultados de Riesgo Psicosocial indica que en términos generales este riesgo para la empresa de vigilancia y seguridad privada del estudio, es BAJO. Acorde con los puntajes totales obtenidos, este es SIN RIESGO para los factores Extralaboral A (2%) y BAJO para Extralaboral B. Para el riesgo intralaboral, 644 personas fueron clasificadas en el tipo de riesgo B y 16 personas en el A.

### **4.1.5.1 Riesgo Intralaboral**

#### ***Dominios de riesgo intralaboral Forma A***

En términos generales se identifica SIN RIESGO que integra el análisis de riesgo intralaboral. En una muestra de 16 trabajadores, los riesgos de Relaciones Sociales en Trabajo y Retroalimentación del desempeño fueron estimados para el 81% de estos como SIN RIESGO; para el 75% de los trabajadores las Características de Liderazgo se clasifican como SIN RIESGO, en el 50 % de los trabajadores la relación de los colaboradores fue clasificada SIN RIESGO. (Tabla 8).

#### **Tabla 8.**

*Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*

PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | Sin Riesgo | Bajo     | Medio    | Alto     | Muy Alto |
|---|------------|----------|----------|----------|----------|
|   | 11(69 %)   | 4(25 %)  | 1(6 %)   | 0(0 %)   | 0(0 %)   |
| Características del Liderazgo                 | 12 (75 %)  | 3 (19 %) | 0 (0 %)  | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  |
| Relaciones sociales en el trabajo             | 13 (81 %)  | 3 (19 %) | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  |
| Retroalimentación del desempeño               | 13 (81 %)  | 2 (13 %) | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  |
| Relación de los colaboradores                 | 8 (50 %)   | 1 (6 %)  | 4 (25 %) | 2 (13 %) | 1 (6 %)  |

*Nota:* Adaptado de ROMICA Consultores (2019). Informe de Resultados del cuestionario de factores de riesgo Psicosocial Integral Laboral – Forma A (p. 12)

***Control Sobre el Trabajo.***

En este grupo la mayoría del personal presenta un riesgo BAJO, sin embargo, en algunos casos debe hacerse seguimiento al tema, control y autonomía sobre el trabajo, (Tabla 9)

**Tabla 9.**

*Resultados en el dominio control sobre el trabajo de una empresa de vigilancia y*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

*seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos psicosociales. Julio de 2019*

| Control sobre el Trabajo                              | Sin Riesgo | Bajo     | Medio    | Alto     | Muy Alto |
|---|------------|----------|----------|----------|----------|
|   | 11 (69 %)  | 2 (13 %) | 3 (19 %) | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades | 15 (94 %)  | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  |
| Control y autonomía sobre el trabajo                  | 2 (13 %)   | 5 (31 %) | 1 (6 %)  | 4 (25 %) | 4 (25 %) |
| Claridad de rol                                       | 12 (75 %)  | 4 (25 %) | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  |
| Capacitación  | 15 (94 %)  | 0 (0 %)  | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  |
| Participación y manejo del cambio                     | 10 (63 %)  | 5 (31 %) | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  |

*Nota: Adaptado de ROMICA Consultores (2019). Informe de Riesgo Psicosocial (p. 13)*

### ***Demandas del trabajo.***

El dominio de demanda sobre el trabajo en términos generales para los trabajadores es BAJO, pero debe cuidarse las exigencias de responsabilidad del cargo (25 %) y demandas de la jornada de trabajo (38 %) calificadas en riesgo ALTO (Tabla 10).

### **Tabla 10.**

*Resultados en el dominio demandas del trabajo de una empresa de vigilancia y seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos psicosociales. Julio de 2019*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Demandas del trabajo                                | Sin Riesgo | Bajo     | Medio    | Alto     | Muy Alto |
|---|------------|----------|----------|----------|----------|
|   | 5(31 %)    | 2(13 %)  | 6(38 %)  | 3(19 %)  | 0(0 %)   |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico           | 5 (31 %)   | 4 (25 %) | 3 (19 %) | 3 (19 %) | 1 (6 %)  |
| Demandas emocionales                                | 2 (13 %)   | 7 (44 %) | 2 (13 %) | 4 (25 %) | 1 (6 %)  |
| Demandas cuantitativas                              | 11 (69 %)  | 3 (19 %) | 1 (6 %)  | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  |
| Influencia del trabajo sobre el entornoExtralaboral | 8 (50 %)   | 4 (25 %) | 3 (19 %) | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  |
| Exigencias de responsabilidad del Cargo             | 0 (0 %)    | 1 (6 %)  | 7 (44 %) | 4 (25 %) | 4 (25 %) |
| Demandas de carga mental                            | 5 (31 %)   | 2 (13 %) | 8 (50 %) | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  |
| Consistencia del rol                                | 9 (56 %)   | 6 (38 %) | 1 (6 %)  | 0 (0 %)  | 0 (0 %)  |
| Demandas de la jornada de trabajo                   | 1 (6 %)    | 4 (25 %) | 0 (0 %)  | 6 (38 %) | 5(31 %)  |

*Nota:* Adaptado de ROMICA Consultores (2019). *Informe de Riesgo Psicosocial* (p. 14)

### **Recompensas.**

El Dominio Recompensas en esta empresa, aparece como SIN RIESGO; para esta empresa se percibe un alto grado de pertenencia y compromiso de parte de sus colaboradores, la empresa adelanta actividades socialización entre sus colaboradores, sobre el reconocimiento de sus esfuerzos y logros. El riesgo de Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización obtuvo el 81% de calificación SIN RIESGO, el riesgo de Reconocimiento y Compensación obtuvo el 75% de calificación SIN RIESGO.

**Dominios Riesgo Intralaboral Forma B**

Al igual que el riesgo intralaboral Forma A, a nivel general se observa que la mayoría de las personas se encuentra en riesgo BAJO, pero debe tenerse especial cuidado en el seguimiento de algunos casos en que las personas presentan un riesgo ALTO y MUY ALTO en aspectos de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. en la Tabla 11 se resumen los resultados de los factores de riesgo psicosocial de Intralaboral Forma B (644 trabajadores).

**Tabla 11.**

*Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*

| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | Sin Riesgo | Bajo       | Medio      | Alto       | Muy Alto  |
|---|------------|------------|------------|------------|-----------|
|   | 268(42 %)  | 158(25 %)  | 91(14 %)   | 84(13 %)   | 43(7 %)   |
| Características del liderazgo                 | 253 (39 %) | 158 (25 %) | 96 (15 %)  | 65 (10 %)  | 72 (11 %) |
| Relaciones sociales en el trabajo             | 229 (36 %) | 154 (24 %) | 150 (23 %) | 68 (11 %)  | 43 (7 %)  |
| Retroalimentación del desempeño               | 279 (43 %) | 131 (20 %) | 84 (13 %)  | 110 (17 %) | 40 (6 %)  |

Nota: Adaptado de ROMICA Consultores (2019). *Informe de Riesgo Psicosocial* (p. 16)

**Control Sobre el Trabajo.**

Es importante hacer seguimiento en temas de Oportunidades en el trabajo revisando si el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, también revisar si se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado (Tabla 12)

**Tabla 12.**

*Resultados en el dominio control sobre el trabajo de una empresa de vigilancia y seguridad privada a los que se les aplica la batería de riesgos psicosociales. Julio de 2019.*

| Control sobre el trabajo                              | Sin Riesgo | Bajo       | Medio      | Alto       | Muy Alto   |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|
|   | 203(32 %)  | 158(25 %)  | 139(22 %)  | 85(13 %)   | 59(9 %)    |
| Control y Autonomía sobre el Trabajo                  | 135 (21 %) | 126 (20 %) | 126 (20 %) | 56 (9 %)   | 201 (31 %) |
| Claridad del Rol                                      | 332 (52 %) | 73 (11 %)  | 96 (15 %)  | 93 (14 %)  | 50 (8 %)   |
| Capacitación  | 505 (78 %) | 71 (11 %)  | 32 (5 %)   | 33 (5 %)   | 3 (0 %)    |
| Participación y Manejo de Cambio                      | 194 (30 %) | 158 (25 %) | 78 (12 %)  | 112 (17 %) | 102 (16 %) |
| Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades | 188 (29 %) | 154 (24 %) | 110 (17 %) | 146 (23 %) | 46 (7 %)   |

*Nota:* Adaptado de ROMICA Consultores (2019). *Informe de Riesgo Psicosocial* (p.17)

### ***Demandas del trabajo.***

Se identifica que en este factor de riesgo se debe hacer mayor seguimiento a aspectos como el manejo de la cantidad de trabajo que tiene el personal, su esfuerzo mental y como esta carga laboral hace que las personas afecten sus relaciones extralaborales y el tiempo que puede dedicar a su vida familiar y personal.

### ***Recompensas.***

Se evidencia que la mayoría del grupo está SIN RIESGO o RIESGO BAJO en este dominio, sin embargo, es importante tener en cuenta las dimensiones de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y de reconocimiento y compensación.

### **4.1.5.2 Riesgo Extralaboral**

Para la mayoría del personal no existe un riesgo extralaboral ALTO, existen aspectos donde puede existir un nivel de riesgo ALTO como Características de la vivienda y su entorno y desplazamiento de la casa al y viceversa.

#### ***Estrés***

En el informe de resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial de estrés fue aplicado a 660 trabajadores, los cuales perciben el estrés como SIN RIESGO el 54%, BAJO el 22%, MEDIO el 11%, ALTO el 6% y MUY ALTO el 5%.

## **4.2 Análisis de los peligros identificados**

De acuerdo con la evaluación de los riesgos definida en la Norma GTC 45 se han clasificado los riesgos más significativos para los guardas de seguridad que prestan servicio en esta empresa y se determinan controles, los parámetros establecidos fueron (Ver Tablas 13 y 14):

### **Tabla 13**

*Determinación del nivel del riesgo intervención*

PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Nivel de riesgo<br>NR = NP x NC |     | Nivel de probabilidad (NP) |                   |               |                   |
|---------------------------------|-----|----------------------------|-------------------|---------------|-------------------|
|                                 |     | 40-24                      | 20-10             | 8-6           | 4-2               |
| Nivel de consecuencias (NC)     | 100 | I<br>4 000-2 400           | I<br>2 000-1 200  | I<br>800-600  | II<br>400-200     |
|                                 | 60  | I<br>2 400-1 440           | I<br>1 200-600    | II<br>480-360 | II 200<br>III 120 |
|                                 | 25  | I<br>1 000-600             | II<br>500-250     | II<br>200-150 | III<br>100-50     |
|                                 | 10  | II<br>400-240              | II 200<br>III 100 | III<br>80-60  | III 40<br>IV 20   |

*Nota:* tomado de INCONTEC INTERNACIONAL (2010), Guía Para la Identificación de los Peligros y la Valoración de Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (p.14)

**Tabla 14.**

*Tabla Aceptabilidad del Riesgo*

| Nivel de Riesgo | Significado                                     |
|-----------------|---|
| I               | No Aceptable                                    |
| II              | No Aceptable o Aceptable con control específico |
| III             | Aceptable                                       |
| IV              | Aceptable                                       |

*Nota:* tomado de INCONTEC INTERNACIONAL (2010), Guía Para la Identificación de los Peligros y la Valoración de Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (p.15)

De acuerdo a la evaluación de la matriz de riesgo, de los años 2019 y 2020 determinada desde la identificación de los peligros en las actividades de los guardas de seguridad se evidencia que los más significativos están clasificados en Riesgo Biomecánico, Riesgo psicosocial, Riesgos de seguridad como: Locativo, público y mecánico. Los riesgos de mayor nivel identificados y catalogados como riesgo ALTO

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

son el Biológico, Mecánico y Público donde la intervención indica que se debe corregir y adoptar medidas de inmediato, asegurando seguimiento a sus controles.

Los siguientes riesgos determinados con mayor incidencia, pero calificados como en Nivel de riesgo MEDIO son el riesgo Psicosocial, Biomecánico y locativo a los que se consideran aceptables, se espera mejorar en su intervención y rentabilidad.

De acuerdo a la GTC45 los niveles identificados deben ser tratados con prioridad para evitar que lleguen al nivel de suspender la actividad, es decir deben asegurarse intervenciones y controles en el trabajador. Se hace necesario tomar medidas de intervención orientadas a disminuir estos factores realizando acciones desde el trabajador, el medio y el origen del peligro. La empresa debe realizar acciones desde la adecuación de sus espacios, su infraestructura, la adaptación de procedimientos en la operación, la capacitación al personal y el seguimiento al comportamiento de los colaboradores.

Todo lo anterior teniendo en cuenta que como lo anota Olarte (2019) “una persona expuesta a condiciones peligrosas, puede llegar a sufrir un accidente laboral, desarrollar una patología de origen profesional o soportar altos niveles de carga mental y estrés laboral y no rendirá de la mejor manera en comparación a un individuo al cual se le garantice su seguridad social, se le ofrezca estabilidad económica que reduzca sus niveles de estrés, cuente con condiciones laborales seguras, no se encuentre expuesto a algún factor de riesgo con desenlace patológico y se le capacite constantemente en pro de prevenir afectaciones a su seguridad y salud” (P. 11)

Olarte (2019) anota “Se ha estimado que los riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos, son los que más se presentan en esta población derivados de posturas prolongadas bien sea sedentes o erguidas, exposiciones a altas y bajas temperaturas, ruido y vibraciones para las personas que se desempeñan en actividades de seguridad y vigilancia” (p.6).

### ***Riesgo Psicosocial***

El riesgo psicosocial, tiene entre sus asideros situaciones como las que resalta en Llopis, ( 2012 )”no existe la promoción profesional, lo que desmotiva enormemente al trabajador en el desempeño de su trabajo y le incita a abandonar su puesto de trabajo en cuanto encuentra otro empleo alternativo...la prolongación de la jornada laboral para conseguir una remuneración suficiente...limitan el tiempo que el trabajador puede pasar con su familia, disminuye su tiempo libre y dificulta la participación social “(p. 1). Todo lo anterior suma para la falta de motivación, uno de las razones del ausentismo, como lo anota en sus conclusiones Mosquera ( 2017).

En lo evidenciado en la matriz de riesgo de la Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada

El riesgo psicosocial se encuentra con un riesgo MEDIO, llama la atención esta clasificación especialmente durante el año 2020, toda vez que dentro del contexto de Pandemia, se evidenciaron cambios en la sociedad, como las cuarentenas, el riesgo inminente de ser infectado, la posibilidad de quedar en aislamiento preventivo , muchas veces sin incapacidad , lo cual afecta el ingreso, y la economía familiar , esperamos que con la aplicación posterior de la herramienta de riesgo psicosocial se evidencie estos aspectos. Es probable que al realizar la clasificación del riesgo psicosocial en el año 2020, no se haya tenido en cuenta todos estos aspectos que hemos descrito.,

### ***Riesgo Biomecánico***

Por la condición laboral de los guardas de seguridad deben estar de pie por largas jornadas uno de los factores de riesgo identificados es el biomecánico, específicamente por la posición de pie prolongada, los colaboradores reportan que tienen jornadas diarias que oscilan entre 8 y 10 horas y ocasionalmente no tienen espacios de descanso, ni tampoco sitios donde se puedan reposar. Este peligro se calificó moderado, además los

controles son pocos solo realizan de manera ocasional pausas activas y como refiere Jaramillo (2016),“los factores de tipo biomecánico siguen representando el centro de atención como los principales responsables de la aparición de enfermedades ocupacionales”(p.14).

Efectivamente en las matrices de riesgo de los años 2019 y 2020 , el riesgo Biomecánico , obtuvo un nivel de riesgo MEDIO.

Siniestrara (2018), manifiesta que “se observa un alto nivel de insatisfacción por parte de los trabajadores con respecto a los riesgos de mayor prevalencia que son el biomecánico por movimientos repetitivos, posiciones prolongadas, en el área de monitoreo (p. 46).

De acuerdo con el ensayo realizado por (Jaramillo. 2016), se evidencio como el factor de riesgo biomecánico es muy relevante en el vigilante motorizado, ya que se encuentran expuestos a “vibraciones, a movimientos repetitivos y a largas jornadas de trabajo “y “las estructuras corporales frecuentemente afectadas son: los miembros superiores, miembros inferiores, cabeza y cuello”(p.15) Podemos resaltar que es importante diferenciar las características de la labor en los guardas , ya que no todos se exponen a los mismos riesgos , lo cual no se evidencia en la matriz diligenciada por la Empresa en estudio

### ***Riesgo Biológico***

Los trabajadores del Sector de Seguridad y Vigilancia privada, están expuestos a varios agentes que aumentan el riesgo de tipo biológico , dado que visitan diversidad de lugares y se encuentran repartidos en diversas empresas de actividad económica o comercial diferentes ( fábricas de alimentos, de armas, edificios residenciales, obras, centros comerciales, etc.) en donde las condiciones locativas y de infraestructura cambian, encontrándose en algunas, mayor humedad , poca ventilación e iluminación

natural, que facilita el contacto directo o indirecto con agentes infecciosos. En otras ocasiones se exponen a mordeduras de animales, especialmente por perros.

Los agentes biológicos se clasifican en bacterias, virus, priones, parásitos hongos y protozoarios (flagelado, ciliados rizópodos o esporozoos) (ver figura 23)

**Figura 23.**

*Agentes Contaminantes*



En la matriz de riesgo de la empresa de Vigilancia y Seguridad privada, de este estudio se evidencio que el nivel de exposición, de probabilidad, de interpretación Nivel de Probabilidad. Aumento en el 2020, dado el contexto de la Pandemia por el virus SARSCoV.2

Es así que, la empresa que analizamos que presta servicios de vigilancia y seguridad privada, gestionó la implementación de un registro en Excel (Figura 24) para la vigilancia epidemiológica de los casos de COVID-19, sospechosos o confirmados, y se implementó un registro para la prevención de este riesgo, con el seguimiento de

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

contactos y casos sospechosos, todo ello con el fin de mitigar el riesgo de propagación del virus SARSCoV2. Cumpliendo con las recomendaciones de la Resolución 000666 de 2020.

### Figura 24.

*Encabezados para formato de registro para la vigilancia epidemiológica de casos sospechosos o confirmados de COVID-19*

| NRO. CASO | INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR |             |      |               |                  |        |                    |        |                     |
|-----------|----------------------------|-------------|------|---------------|------------------|--------|--------------------|--------|---------------------|
|           | NOMBRE                     | NRO. CÉDULA | EDAD | TELEFONO FIJO | TELEFONO CELULAR | BARRIO | CORREO ELECTRÓNICO | PUESTO | MEDIO DE TRANSPORTE |

| IDENTIFICACIÓN DEL CASO          |                 | INFORMACIÓN DE CLIENTE O PUESTO              |                                  |        |                       |       |         |
|----------------------------------|-----------------|--|----------------------------------|--------|-----------------------|-------|---------|
| FECHA DE IDENTIFICACIÓN DEL CASO | ORIGEN DEL CASO | EL CLIENTE CUMPLE LAS NORMAS DE BIOSEGURIDAD | ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL |        |                       |       |         |
|                                  |                 |  | TAPABOCAS                        | CARETA | TRAJE DE BIOSEGURIDAD | GAFAS | GUANTES |

| ANTECEDENTES MEDICOS DE IMPORTANCIA | SINTOMATOLOGÍA |     |                   |        |                         |         |                  |
|-------------------------------------|----------------|-----|-------------------|--------|-------------------------|---------|------------------|
|                                     | SINTOMAS       |     |                   |        |                         |         |                  |
|                                     | FIEBRE         | TOS | DOLOR DE GARGANTA | FATIGA | DIFICULTAD RESPIRATORIA | DIARREA | OTRO RELACIONADO |

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| PRUEBA COVID REALIZADA |                   |           |                            | OBSERVACIONES | CERCO EPIDEMIOLOGICO (14 DIAS)  |   |   |         |
|------------------------|-------------------|-----------|----------------------------|---------------|---|---|---|---------|
| TIPO                   | FECHA REALIZACIÓN | RESULTADO | FECHA DE ENTREGA RESULTADO |               | HA TENIDO CONTACTO CON ALGUIEN CON SINTOMATOLOGIA RELACIONADO CON COVID-19 EN LOS ULTIMOS 14 DIAS | EN CASO AFIRMATIVO INFORMAR NOMBRE Y RELACION | PERSONAL DE LA EMPRESA CON QUIEN TUVO CONTACTO ESTRECHO | NOMBRES |

| ACUDIENTE DEL TRABAJADOR |                                 |            |      | SEGUIMIENTOS |             |
|--------------------------|---------------------------------|------------|------|--------------|-------------|
| NOMBRE                   | TELÉFONO DEL CONTACTO PRINCIPAL | PARENTESCO | EDAD | FECHA        | OBSERVACIÓN |

**Nota:** Fuente: Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos de vigilancia epidemiológica de casos sospechosos o confirmados de COVID-19, 2020

Y a cada trabajador que fuera confirmado de infección por el virus SARSCoV2, se le realizaba un seguimiento específico en donde se interrogaba sobre convivientes o familiares, sus condiciones de salud con el fin de realizar un cerco entre familiares, y de este modo entregar recomendaciones para evitar posibles contagios en la comunidad.

Con esta herramienta específico, se logra un seguimiento del trabajador, que será importante para su reincorporación laboral, conocer su estado final es fundamental para brindarle u ofrecerle condiciones de trabajo que no exacerben o incrementen su sintomatología, aún más ahora se conoce sobre las múltiples secuelas del virus, que pueden o no aparecer según las condiciones individuales de la persona afectada.

### Figura 25.

*Información del trabajador*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Información del trabajador                        |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
|---|------------|-------------------------------|------------------------|-----------------|----------|--|-------------------|--------|-------------------------|---------|-----------------------------|---------------|
| Nro. De caso                                      |            | Nombre                        |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Nro. Cedula                                       |            | Edad                          | Cliente                |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Fecha inicial de                                  |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Condiciones de vivienda                           |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Tipo de vivienda                                  |            |                               |                        |                 |          | Nro. De personas en vivienda             |                   |        |                         |         |                             |               |
| Dirección/<br>Teléfono                            |            |                               |                        |                 |          | Nombre y teléfono del contacto principal |                   |        |                         |         |                             |               |
| Descripción del caso                              |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Tipo de caso                                      |            | 1                             |                        | 2               |          |  | 3                 |        |                         | 4       |                             | 5             |
| Información personas con quien convive            |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| NOMBRE  | PARENTESCO | EDAD                          | SINTOMAS RESPIRATORIOS | PRUEBA COVID-19 | SINTOMAS |  |                   |        |                         |         |                             | OBSERVACIONES |
|   |            |                               |                        |                 | FIEBRE   | TOS                                      | DOLOR DE GARGANTA | FATIGA | DIFICULTAD RESPIRATORIA | DIARREA | OTRO RELACIONADO            |               |
|   |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
|   |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
|   |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
|   |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
|   |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Recomendaciones de aislamiento preventivo en casa |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Fecha de inicio                                   |            | Fecha entrega recomendaciones |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Contacto  | WhatsApp   |                               | Correo                 |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
|   | Telefónico |                               | Físico                 |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Seguimiento                                       |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
| Fecha   | Hora       | Descripción - Evolución       |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         | Responsable del seguimiento | Estado        |
|   |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
|   |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |
|   |            |                               |                        |                 |          |  |                   |        |                         |         |                             |               |

**Nota:** Fuente: Construcción propia a partir de los datos tomados de la base de datos de monitoreo de casos sospechosos o confirmados de COVID-19, 2020

Así, durante el año 2020, se realizó seguimiento telefónico por el grupo de SST ,en la Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada, a 222 trabajadores, de los cuales 23 casos fueron confirmados como portadores del virus SARSCoV2, y 199 trabajadores , se les ha realizado seguimiento como estrategia de prevención, reforzando las medidas de bioseguridad, no tan solo en su ámbito laboral , sino comunitario y de familia.(ver figura 25)

**Tabla 15.**

Balance trimestral COVID 19

| ORIGEN            | NUMERO DE CASOS | MES      |          |          |          |           |          |           |           |           |           |           |           | T         | PROMEDIO  |           |       |
|-------------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
|                   |                 | ENE      | FEB      | MAR      | ABR      | MAY       | JUN      | JUL       | AGO       | SEP       | OCT       | NOV       | DIC       |           |           |           |       |
| Casos Sospechosos | 199             |          |          | 0        |          | 17        | 6        | 23        | 22        | 42        | 27        | 91        | 44        | 13        | 28        | 85        | 49,75 |
| Casos Confirmados | 23              |          |          | 0        |          | 3         | 1        | 4         | 1         | 4         | 2         | 7         | 8         | 0         | 4         | 12        | 5,75  |
| <b>Total</b>      | <b>222</b>      | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>20</b> | <b>7</b> | <b>27</b> | <b>23</b> | <b>46</b> | <b>29</b> | <b>98</b> | <b>52</b> | <b>13</b> | <b>32</b> | <b>97</b> |       |

De los 23 trabajadores, la distribución por género fue mayor en los hombres con un número de 14 ( 60,8 %) y mujeres en un número de 9 (39,13%). De ellos solo 2 hombres requirieron hospitalización, de edades 56 años y 64 años, el primero sin antecedentes de importancia, y el segundo con enfermedad renal sin tratamiento, evidenciada durante la infección por la COVID 19.

No hubo muertes en el grupo de positivos, durante el año 2020.

La estadística concuerda con lo evidenciado durante la Pandemia, en donde se reporta que los más afectados son los hombres, y que los individuos de mayor edad y factores de riesgo tienen mayor probabilidad de complicaciones.

De acuerdo a la epidemiología evidenciada Pérez (2020) el 80 % de los casos por COVID-19 la enfermedad es leve, parecido a una gripe o resfriado. Sin embargo, un 15 % de los pacientes muestra síntomas graves que requieren hospitalización y un 5 % desarrolla síntomas muy graves que deben tratarse en unidades de cuidados intensivos.

Y como lo anota el Boletín Epidemiológico del Instituto Nacional de Salud, de los casos activos el 52,3 % (75 573) se presenta en mujeres y según grupo de edad el 83,2 % (120 253) se presenta en personas entre los 20 y los 69 años.

La empresa ha realizado con responsabilidad y gran sentido social, el seguimiento de casos sospechosos y positivos de sus trabajadores, y a la vez de su grupo familiar. Al identificar los casos sospechosos con prontitud, ha logrado evitar casos de brotes entre sus colaboradores y las áreas de influencia de sus clientes.

La herramienta da aún más datos, para evaluar y analizar, pero no ser el interés particular de este estudio, resaltamos información básica.

### **4.3 Plan de intervención de las condiciones de salud de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá para disminución de las causas de ausentismo laboral**

Dentro de los principales elementos que conforman el sistema de seguridad y salud en el trabajo y los procesos de mejoramiento continuo que debe establecer cada empresa, con el fin de mejorar las condiciones de salud y seguridad de la empresa, requiere que la alta gerencia y todos sus colaboradores participen en todas las actividades de promoción y prevención de riesgos, que se identifican en el cumplimiento de sus actividades, incluidas dentro de las políticas de salud ocupacional.

El presente documento, propone algunas de intervenciones de las condiciones de salud de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá para disminuir las causas de ausentismo laboral.

El plan de intervención requiere de la definición de recursos y responsables, plan de capacitación, y procedimientos operativos

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Recursos y responsabilidades

### ***Responsabilidad de la Empresa y de la Alta Gerencia***

Crear y proveer a la empresa de un Plan de intervenciones y control de factores de riesgo

Proveer los recursos necesarios

Determinar quiénes son los responsables del cumplimiento del plan

Liderar y responder por el cumplimiento del plan de intervención

Promover capacitaciones de detección y manejo de riesgos

### ***Responsabilidad de los trabajadores***

Cumplir con las normas que establezca la ley y la empresa respecto a la seguridad y salud en el trabajo

Cumplir con las obligaciones propias de su cargo

Utilizar y mantener adecuadamente los elementos de protección personal

Asistir a los programas de capacitación

Planes de capacitación

Cultura organizacional

Detección y manejo de riesgos

Comunicación del riesgo

Calidad de vida

### ***Prevención de accidentes laborales***

La gestión del riesgo es uno de los baluartes en la Seguridad y Salud en el trabajo en todas las actividades económicas. Ya que finalmente al poner en marcha un análisis ordenado en donde se identifican, evalúan, valoran los riesgos (nivel de deficiencia, exposición, de probabilidad, consecuencia, aceptabilidad), se puede emitir un plan de acción, en donde se identifican controles, se les realizan las medidas de intervención, con las cuales las empresas se basarán para la revisión del plan de acción.

En el sector de la Vigilancia y Seguridad Privada, los trabajadores están expuestos en gran o menor medida a todos los diferentes tipos de peligro, de acuerdo con la Guía Técnica Colombia 45: a saber, riesgo biológico, químico, físico, psicosocial, biomecánico, condiciones de seguridad y fenómenos naturales.

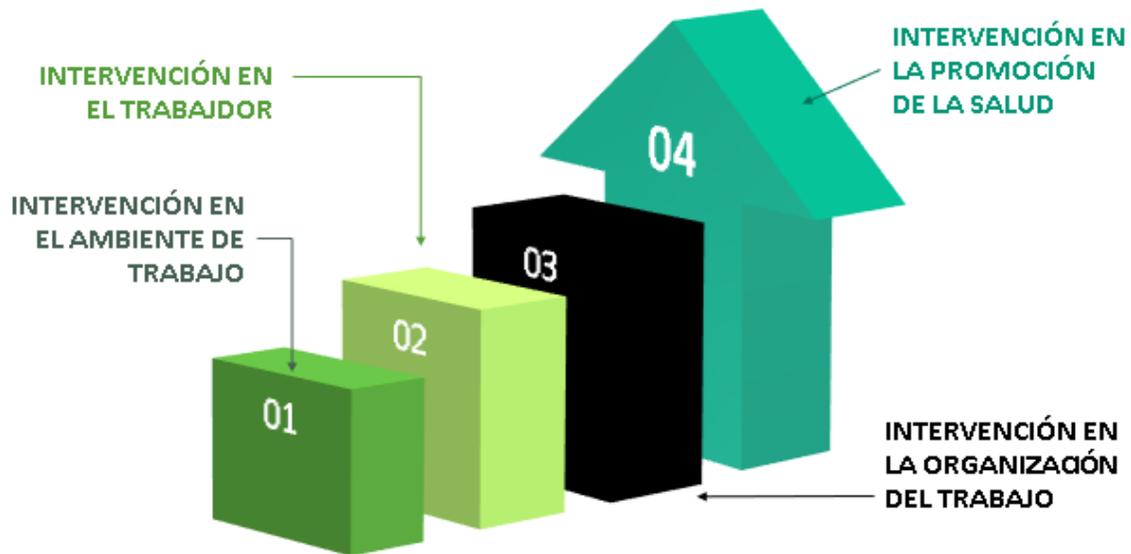
Para efectos de este estudio nos concentraremos en el riesgo Biológico, Psicosocial, Biomecánico y de Condición de Seguridad a los que están expuestos los trabajadores de la empresa de vigilancia y seguridad privada, y el plan de Intervención está determinado de acuerdo con cada riesgo.

Para gestionar los planes de intervenciones proponemos tener en cuenta 4 grandes áreas (Ver figura 26)

### **Figura 26.**

*Áreas de Intervención*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD



Nota: Reproducido de ROMICA Consultores (2019). Informe de Riesgos Psicosociales (p.30)

### 1. Intervención en promoción de la salud

- Control y análisis de indicadores de ausentismo por enfermedad
- Actividades de promoción de la salud
- Pausas Activas y acondicionamiento físico.
- Semana de la salud
- Exámenes médicos ocupacionales
- Análisis de Estadísticas de ausentismo

## 2. Intervención en ambientes de trabajo

Identificar los aspectos o variables que intervienen en la cultura y el clima organizacional.

Elaborar un boletín informativo creado desde la gerencia destacando la importancia del espacio en cuanto a seguridad políticas de salud y bienestar laboral.

Crear un comité con el representante de cada área denominado equipo promotor del ambiente laboral saludable.

Capacitación de liderazgo y los diferentes estilos de líderes para los representantes de área y las gerencias.

Generar una lluvia de ideas que plasme las sugerencias en pro de la mejora del clima laboral saludable.

## 3. Intervención en el trabajador



RÓMICA Consultores 2019).  
Informe de Riesgos  
Psicosociales

*Figura 27.*

*Intervenciones en el Trabajador*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD



- Capacitación para promover conductas seguras frente a los riesgos
- Divulgación de riesgos y prevención
- Reporte e investigación de accidentes
- Uso adecuado de las herramientas de trabajo



- Estrategias de afrontamiento activo, trabajos emocionales, talleres, sensibilizaciones para mejorar la motivación del trabajador
- Promover comportamientos seguros



- Cursos específicos para mejorar competencias
- Evaluación del desempeño y de cumplimiento de responsabilidades frente al SG-SST
- Observaciones al trabajador para verificar cumplimiento de normas de seguridad

Nota: Adaptado de ROMICA Consultores (2019). Informe de Riesgos Psicosociales

### 4. Intervención en la organización del trabajo



Tomado de ROMICA Consultores (2019).

Definir procedimientos e instructivos para garantizar procesos seguros en la organización

Realizar controles y seguimiento al cumplimiento de normas de seguridad para los trabajadores

Identificación de competencias por cargos

***Evaluación de competencias y de desempeño***

Retroalimentación periódica de proceso par jefes inmediatos

Generar actividades de Reconocimiento

Revisar sistema de compensación y beneficios y promoverlos

Incentivos como autonomía profesional, ya que aumenta la seguridad de los trabajadores llevando a un alto nivel de bienestar.

### ***Intervención Principales Riesgos***

#### ***Riesgo Biológico.***

Aunque fueron analizados los años 2019 y 2020, es evidente que el evento inusitado



de la pandemia por la COVID-19 declarada así por la OMS el 12 de marzo de 2020, expuso a los trabajadores de este sector a un alto riesgo biológico por las características de la infección por el virus SARS CoV2, de transmisión predominantemente por vía aérea. Este sector ha sido excepcionado de cumplir cuarentena estricta, dadas las características de su labor, ya que aportan a la seguridad de los ciudadanos y de las instituciones. En el estudio de la Universidad de los Andes (Laajaj. R et al., 2021), en donde se evaluó la propagación y dinámica de la pandemia de COVID-19 en Bogotá, se observaron que los grupos ocupacionales más afectados debido a su exposición y múltiples contactos con otras personas fueron los guardas de seguridad, seguidos de los trabajadores de la construcción, comerciantes, taxistas, trabajadores del transporte público, militares y policías.

Durante la pandemia por la COVID-19 y a raíz de las resoluciones expedidas por el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, las empresas

cumplieron con la puesta en marcha de la Resolución 000666 de 2020, por medio de la cual se adoptan el protocolo general de bioseguridad para mitigar controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19.

Para continuar con un adecuado control y mitigación de la infección, amén del inicio de inmunización contra el virus SARSCoV2 Es importante que:

### **Desde la Promoción y Prevención.**



Aunque se hubiera cumplido con un año de la declaración de la pandemia por COVID-19, los protocolos de bioseguridad deben ser socializados por ciclos, verificando la comprensión de los procesos, de tal manera que el trabajador sepa cómo actuar ante nuevos casos o sospecha de infección, no solo en el ámbito laboral, sino en el ámbito familiar y comunitario.

Implementación de unas estrategias en donde exista comunicación con las EPS, inclusive ARL , para apoyar al trabajador con secuelas por la COVID 19, más aún si se evidencia disminución de su capacidad laboral .

Ante lo cual la empresa debe identificar a los trabajadores afectados, con la puesta en marcha de controles médicos periódicos, de donde se expedirán recomendaciones que deberán ser cumplidas; y así, evitar una afectación del trabajador o deterioro mayor del trabajador, por no identificar este riesgo y no dar un tratamiento adecuado, para que no pierda o afecte su capacidad laboral.

Hay que implementar procesos de reintegro laboral, con ayuda de las ARL, para aquellos trabajadores que tuvieron, por ejemplo, una estancia hospitalaria prolongada, o incluso estuvieron en UCI.

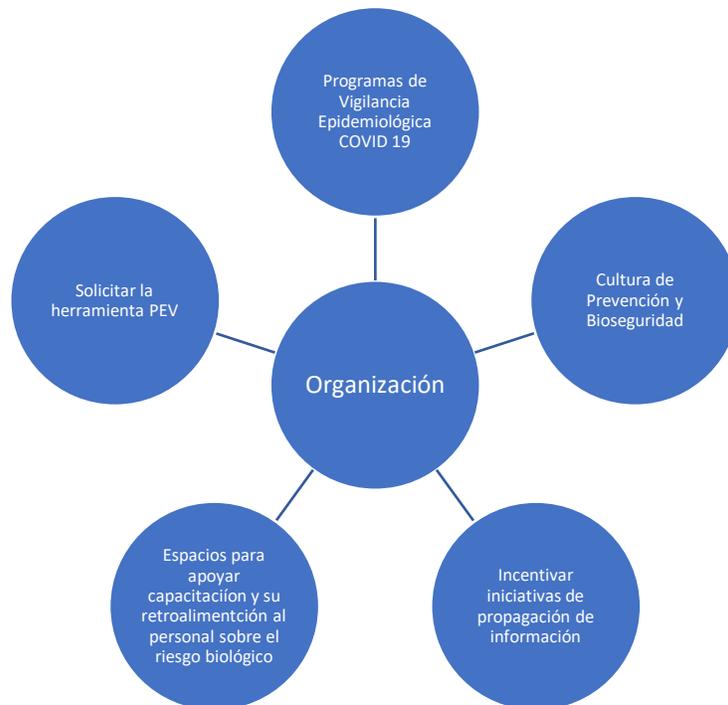
Se deben también implementar socializaciones sobre el proceso de inmunización, sus pocos riesgos y mayores beneficios.

***Desde la Organización.***

Desde la organización deberán realizarse intervenciones en diferentes frentes (Figura 28

**Figura 28.**

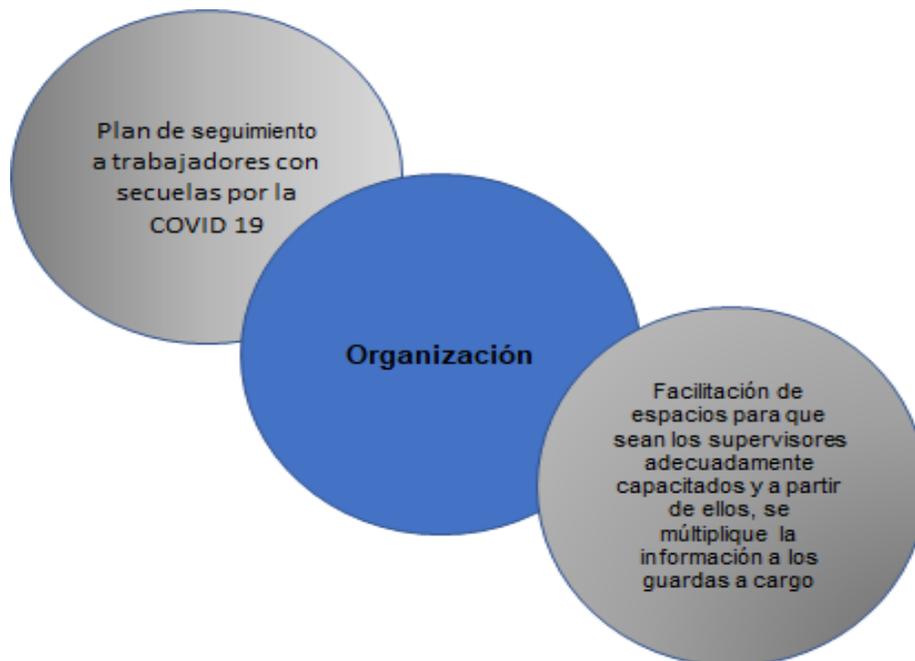
*Acciones a realizar por la organización*



Dentro de las acciones para continuar con la cultura de prevención y bioseguridad , tal como aparece en la Figura 29, se sugiere que la organización realice de manera prioritaria el seguimiento a trabajadores con secuelas para el COVID- 19 y Facilite los espacios para capacitación de sus trabajadores.

**Figura 29.**

*Acciones para el seguimiento de trabajadores con secuelas por COVID - 19*



Se implemente el Programa de Vigilancia Epidemiológica para COVID 19.

Se socialice la herramienta, a todas las áreas administrativas, que servirá de base para adquirir la información.

Se creen espacios para apoyar las capacitaciones y se retroalimente al personal sobre el riesgo biológico ( cumpliendo con las medidas de bioseguridad)

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Incentivar iniciativas de propagar información a través de mensajes de texto o por WhatsApp, como estrategia para evitar reuniones presenciales.

Facilitar espacios para que sean los supervisores adecuadamente capacitados y a partir de ellos, se multiplique la información a los guardas que tiene a cargo. Ya que finalmente los supervisores, de manera tacita son veedores ( o conocen de cerca la dinámica del trabajo de los guardas en cada puesto de trabajo), de las condiciones de trabajo, costumbres, o hábitos de los guardas en cada puesto de trabajo.

Establecer un plan de seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores, que han sido diagnosticados con la infección por COVID 19, toda vez que la evidencia científica señala que algunos pacientes presentan complicaciones tras superar la enfermedad provocada por el SARSCoV2, a todo nivel, físico y emocional

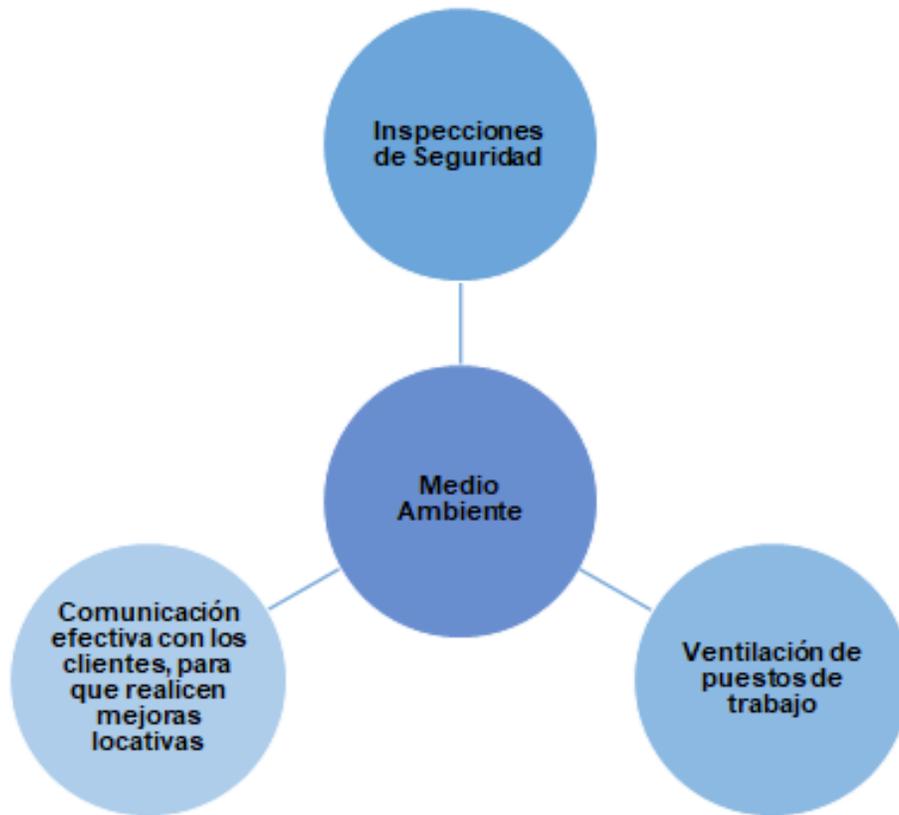
### ***Medio Ambiente.***

En la Figura 30, se indican las. acciones que debe priorizar la empresa para prevenir, mitigar o mejorar el medio ambiente laboral.

### **Figura 30.**

*Acciones prioritarias para prevenir, mitigar o mejorar el medio ambiente laboral*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD



Adicional a las recomendaciones para la prevención del riesgo biológico, la empresa y los trabajadores deben adoptar las recomendaciones realizadas por las autoridades de salud, para el manejo del COVID-19

Identificar a los trabajadores afectados, con la puesta en marcha de controles médicos periódicos, de donde se expedirán recomendaciones que deberán ser cumplidas; y así, evitar una afectación del trabajador o deterioro mayor del trabajador, por no identificar este riesgo y no dar un tratamiento adecuado, para que no pierda o afecte su capacidad laboral.

Llevar un plan de seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores que fueron afectados por la enfermedad de la COVID-19, toda vez que la evidencia científica señala que algunos pacientes presentan complicaciones tras superar la enfermedad provocada por el SARSCoV2, a todo nivel, físico y emocional.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Implementar procesos de reintegro laboral, con ayuda de las ARL, para aquellos trabajadores que tuvieron, por ejemplo, una estancia hospitalaria prolongada, o incluso estuvieron en UCI.

Socializar los protocolos de bioseguridad, aunque se hubiera cumplido con un año de la declaración de la pandemia por COVID-19, esta actividad se debe realizar por ciclos, verificando la comprensión de los procesos, de tal manera que el trabajador sepa cómo actuar ante nuevos casos o sospecha de infección, no solo en el ámbito laboral, sino en el ámbito familiar y comunitario

Implementar estrategias para evaluar e identificar los riesgos intra y extra laborales de los trabajadores; especialmente porque se ha observado el aumento de la enfermedad mental o trastornos emocionales como la depresión y la ansiedad, no solo por el contexto de aislamiento social, que deteriora la dinámica de las relaciones interpersonales, familiares, sino porque el mismo virus afecta el normal equilibrio del sistema cerebral Williamson.(2021).

Capacitar y promover el Plan de Inmunización contra el SARSCoV2, en donde se le enseña al trabajador qué es una vacuna, las clases de vacuna de acuerdo a los diferentes laboratorios- dosis, se dan recomendaciones generales y se les indica los principales efectos secundarios y su manejo.

Promover entre su personal el conocimiento de las recomendaciones COVID 19 para propiedad horizontal, para aquellas personas que prestan sus servicios en este tipo de edificaciones (Ver Figura 31).

### **Figura 31.**

*Infografía Recomendaciones para propiedad horizontal*

# Recomendaciones para propiedad horizontal


La salud es de todos
Minsalud



Las personas que viven en edificios, multifamiliares y conjuntos residenciales deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

|   |  |
|---|--|
| <p><b>1</b> La administración y el consejo de administración deben reunirse con todo el personal de seguridad, servicios generales y proveedores para informar qué es el <b>COVID-19</b>, y por qué se deben tomar medidas de limpieza y desinfección de las áreas comunes.</p> | <p><b>2</b> Aumente la frecuencia de limpieza y desinfección de pisos, ascensores y botones de control, pasamanos de escaleras, manijas, cerraduras de puertas, timbres, citófonos, rejas y entradas principales peatonales. </p> |
| <p><b>3</b> En las carteleras informe sobre las medidas de prevención y mitigación del <b>COVID-19</b>. </p>   | <p><b>4</b> Los niños deben mantenerse en lo posible dentro de la vivienda y en caso de uso de las áreas comunes garantí la disponibilidad de gel antibacterial.</p>   |
| <p><b>5</b> Evite reuniones o eventos sociales (restrinja uso de salones sociales y comunales).</p>   | <p><b>6</b> Articule el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los de proveedores de servicios de la propiedad horizontal.</p>  |
| <p><b>7</b> Restrinja el acceso a la propiedad horizontal de domicilios, preferiblemente designar un adulto que los reciba en portería.</p>   | <p><b>8</b> En caso de que un residente presente síntomas de <b>COVID-19</b>, notifique a los teléfonos establecidos por la autoridad de salud de su municipio.</p>  |
| <p><b>9</b> Establezca protocolos de información ante cualquier sospecha de un evento por <b>COVID-19</b> y de limpieza y desinfección del recorrido realizado por el enfermo de <b>COVID-19</b>.</p>   | <p><b>10</b> El personal de seguridad, servicios generales y proveedores de la propiedad horizontal deben utilizar los elementos de protección personal como tapabocas o máscaras, siempre que el desarrollo de sus actividades implique contacto con personas.</p>  |
| <p><b>11</b> Capacite al comité operativo de emergencia en la prevención y mitigación de <b>COVID-19</b>.</p>   | <p><b>12</b> Restrinja las labores de mantenimiento al interior de las viviendas con personal externo. </p>   |

COVID-19
Lima, D.C. - Marzo de 2020

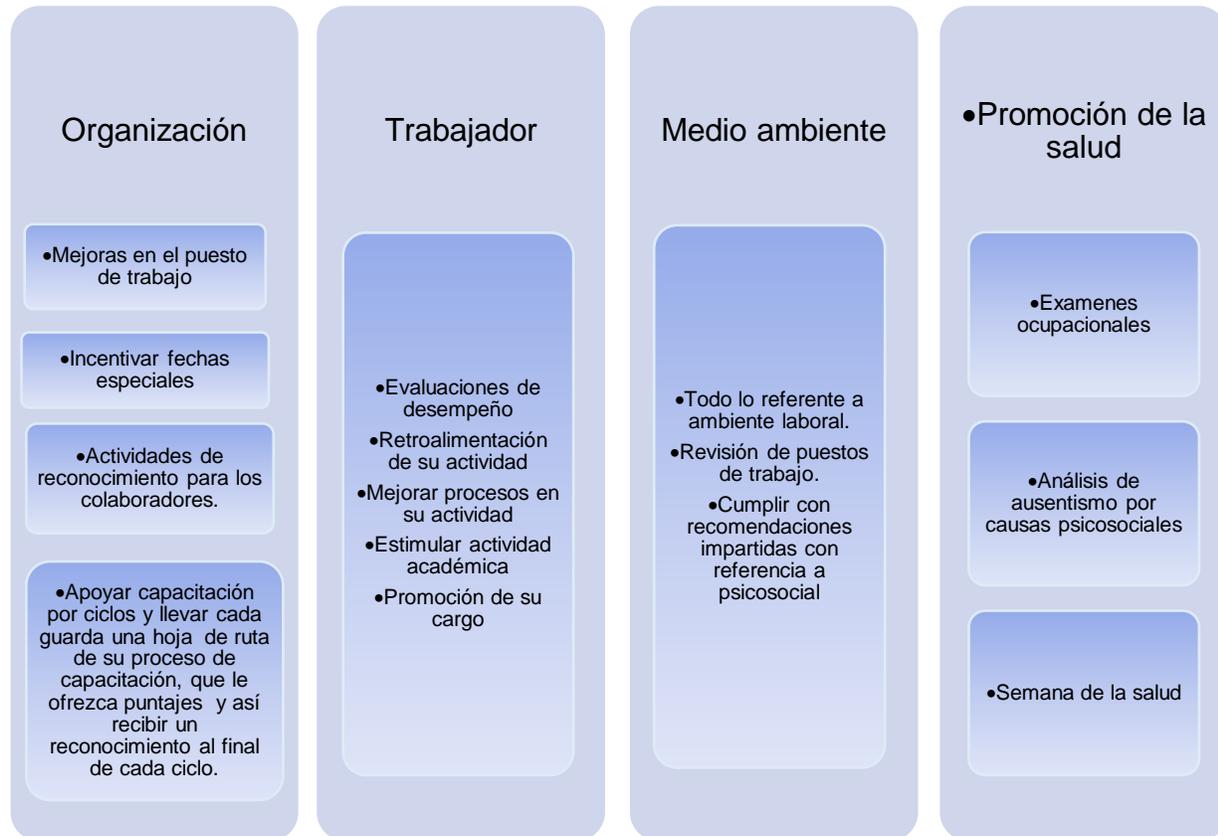
Nota: Ministerio de Salud Y Protección Social, (2019).Infografías

### **Riesgo Psicosocial.**

Con respecto al riesgo psicosocial, el plan de intervención está orientado a implementar estrategias en la organización para promover el bienestar de los colaboradores y de su salud.(Ver Figura 32)

**Figura 32.**

*Orientación del plan de intervención priorizado para promover el bienestar y la salud de sus trabajadores*



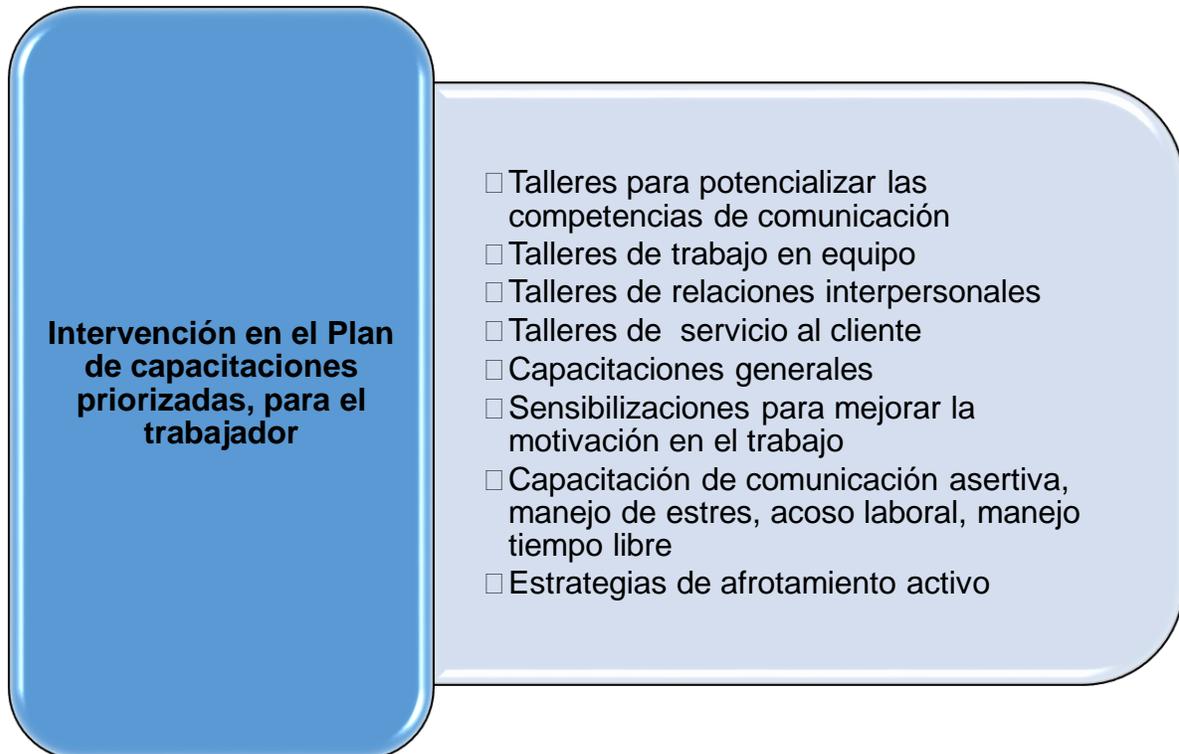
Realizar estrategias con respecto a las mejoras en el puesto de trabajo, como talleres para potencializar las competencias de comunicación, trabajo en equipo, relaciones

En la coyuntura actual de frente a la pandemia, las recomendaciones que imparte la psicóloga, se deben llevar a cabalidad, puesto que la dinámica del trabajo, los temores frente a un contagio, a permanecer en aislamiento preventivo, sin devengar sueldo, aumentan el estrés. Por eso, las Capacitaciones Generales sobre comunicación asertiva, manejo de estrés, acoso laboral, manejo del tiempo o estrategias de afrontamiento activo, trabajos emocionales, talleres - sensibilizaciones para mejorar la

motivación en el trabajo, son fundamentales para minimizar el riesgo de patología o trastornos de tipo emocional (ver Figura 33).

**Figura 33.**

*Intervención en el Plan de capacitaciones priorizadas, para el trabajador*

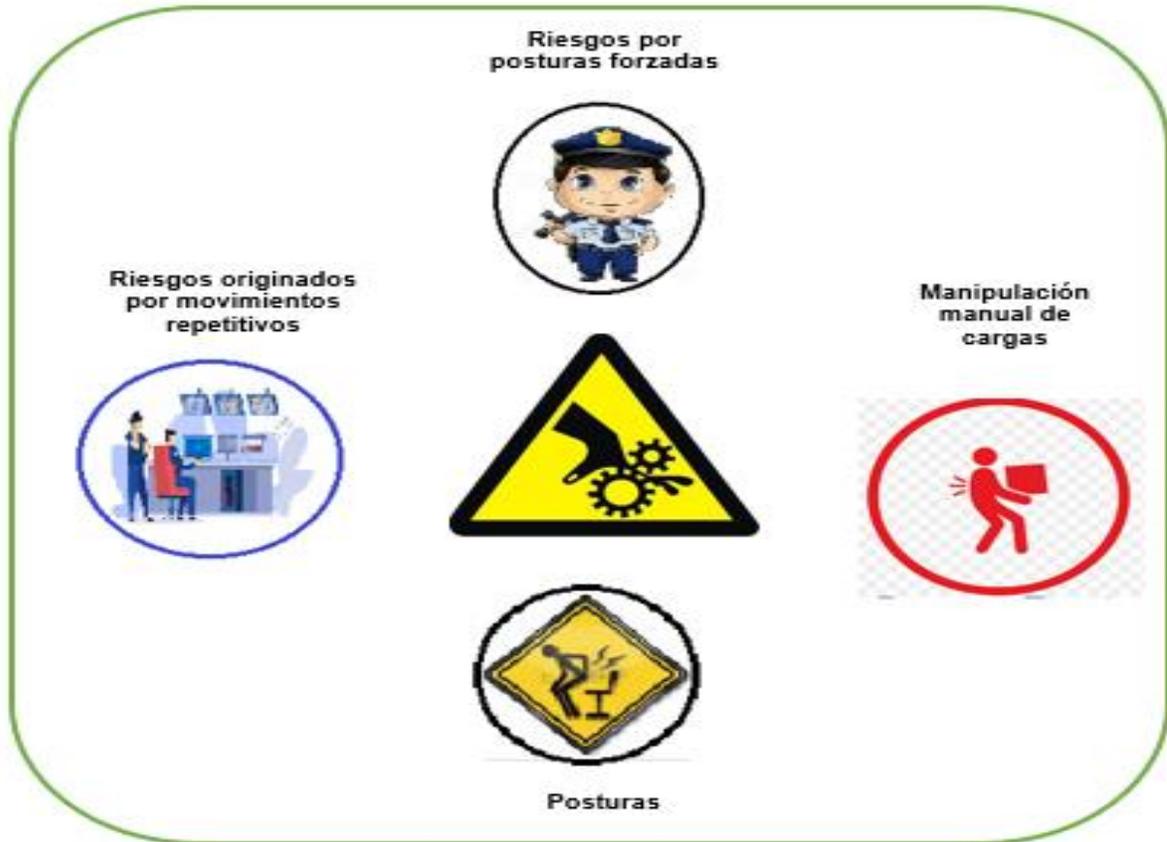


***Riesgo Biomecánico.***

De acuerdo a la Norma Técnica Colombiana 56 55 (2008) La Ergonomía se define como una disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño, con objeto de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema, en la Figura 34 se muestran los factores de riesgo biomecánico.

**Figura 34.**

*Factores de riesgo biomecánico*



*Nota:* imágenes tomadas de [http://3.bp.blogspot.com/-YY1lgtctEE/Vc\\_P-ZXprPI/AAAAAAAAADc/3D5D0lqqjRI/s320/1.jpg](http://3.bp.blogspot.com/-YY1lgtctEE/Vc_P-ZXprPI/AAAAAAAAADc/3D5D0lqqjRI/s320/1.jpg), 123 FRFhttps://es.123rf.com/photo\_80504748\_dibujos-animados-divertidos-bacterias-y-g%C3%A9rmenes-vector-personajes-dibujos-animados-virus-microbio-e-i.html

**Figura 35.**

*Acciones priorizadas a incluirse plan de intervención para la disminución del riesgo biomecánico*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD



### Promoción de la salud

- Talleres de ergonomía. Dinámicos, participativos y con retroalimentación
- Cumplimiento estricto de pausas activas
- Fortalecer con talleres la autogestión del riesgo
- Talleres de reconocimiento del espacio en que se desenvuelve la persona y su relación con el cuerpo.



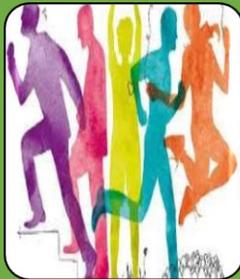
### En la organización

- Compromiso con una cultura organizacional de ergonomía integral
- Verificación de puestos de trabajo
- Asegurar procedimientos para trabajo seguro
- Planeación y seguimiento de procesos



### En el Medio

- Adecuaciones en puestos de trabajo
- Adecuaciones en infraestructura
- Sillas ergonómicas para la labor



### En el trabajador

- Capacitaciones sobre prevención de lesión musculoesqueleticas
- Pausas activas
- Manejo seguro de cargas

En los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, es permanente evidenciar en la matriz de riesgos que aún no se logra disminuir su nivel , a pesar de

que se cuenta con un ordenamiento lógico , dictado desde las normas técnicas ,por eso es pertinente realizar planes de intervención eficaces para evitar afecciones en la salud como lo son los trastornos musculoesqueléticos. Riesgos ergonómicos derivados de posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas, tracción manual de cargas, las generadas por uso de elementos de informática

### ***Riesgo de Condición de Seguridad.***

En este riesgo, la guía GTC- 45, tiene en cuenta los siguientes aspectos: Mecánico, Eléctrico, Locativo, Tecnológico, Accidente de tránsito, Públicos, Trabajo en alturas y Espacios confinados.

De acuerdo a la información suministrada por la empresa en la Matriz de Riesgo, se evidencia que en las condiciones de seguridad hay un mayor nivel de riesgo en el aspecto mecánico y público por lo tanto el plan de intervención se relaciona con fortalecer el Programa de Riesgo Público, teniendo en cuenta, que a la luz de las condiciones de inseguridad que vive el país, la crisis económica que genera la pandemia por la COVID-19 y que ahondó aún más la pre existente inestabilidad social, ya abonada por injusticia social, aumento de la delincuencia, redes de narcotráfico, corrupción, etc., los trabajadores del área de Vigilancia y Seguridad Privada se ven sometidos a situaciones tales como robos, vandalismo, atracos ,atentados, amenazas, etc.

Frente al riesgo, se debe gestionar de manera eficiente la identificación de la idoneidad para el cargo, ya que el personal se enfrenta a situaciones riesgosas, que ameritan entrenamiento y formación específica. La normatividad emitida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en la Resolución 4973 del 27 de julio del 2011, explica las condiciones mínimas para los programas, actividades, infraestructura y medios con los cuales deben contar las escuelas, departamentos de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada. Por ello el Ente

PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

regulador, solicita que cada año los trabajadores del sector, realicen el curso de vigilancia en una entidad autorizada.

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <p><b>PROMOCION Y PREVENCIÓN</b></p> | <p>Cumplimiento de los Exámenes de ingreso anual, psicofísico y psicosenométrico</p> <p>Cumplimiento y seguimiento al Programa de Riesgo Publico.</p>  |
| <p><b>ORGANIZACION</b></p>           | <p>Gestionar de manera eficiente la identificación de la idoneidad para el cargo</p> <p>Cumplimiento de la normatividad emitida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en la Resolución 4973 del 27 de julio del 201</p> <p>Referente a Cursos, capacitaciones y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada</p> <p>El análisis juicioso de la seguridad de cada uno de los puestos,</p> <p>Seguimiento con acciones de mejora al Programa de mantenimiento de armas y el procedimiento de trabajo seguro con arma junto con el mantenimiento preventivo al armamento y limpieza</p> <p>Una adecuada inducción al puesto, en donde se identifique el trabajador el riesgo ante el cual se expone.</p> <p>Entrega oportuna de elementos de seguridad</p> |
| <p><b>TRABAJADOR</b></p>             | <p>Conocimiento de las políticas corporativas, y especialmente sobre el consumo de alcohol, tabaco y drogas.</p>   |

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Asegurar la retroalimentación de los vigilantes y exponer de manera didáctica y con ejemplos los sucesos evidenciados</p> <p>Compromiso y cumplimiento con las normas que han sido impartidas.</p> <p>Comprometerse con mantener hábitos saludables que le permitan estar alerta y responder adecuadamente ante eventos inusitados</p> <p>Informar oportunamente sobre sus condiciones de salud</p> <p>Cumplimiento de los entrenamientos y reentrenamientos exigidos por la Entidad y normas nacionales.</p> |
|--|--|

El análisis juicioso de la seguridad de cada uno de los puestos, es imperativo cumplirlo para prevenir peligros e identificar el personal más idóneo para ese puesto, de hecho, detalles como identificar el riesgo para el personal femenino es fundamental.

Sobre las capacitaciones de riesgo público, se debe asegurar la retroalimentación de los vigilantes y exponer de manera didáctica y con ejemplos los sucesos evidenciados, que materializaron un peligro, las consecuencias o afectación en las personas o para las instituciones.

La Condición de seguridad de mayor riesgo identificado fue el mecánico, en relación con el uso de armas de dotación, por la posibilidad de existir heridas por arma de fuego, por lo cual la intervención siempre será la realización del Curso de vigilancia y manipulación de armamento, el Programa de mantenimiento de armas y el procedimiento de trabajo seguro con arma junto con el mantenimiento preventivo al armamento y limpieza.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

En el sector de vigilancia y seguridad privada, se identifican como riesgos relacionados con la seguridad, las comisiones obreras de Extremadura (2020) en España, señala como riesgos biológicos relacionados con la seguridad. Los riesgos de caídas al mismo nivel, caídas a distinto nivel, golpes y choques contra objetos, atropellos y golpes con vehículos, disparos accidentales, eléctricos, incendio explosión (ver Tabla 16)

**Tabla 16.**

*Riesgos relacionados con la seguridad*

| Riesgos relacionados con la SEGURIDAD |   |
|---------------------------------------|---|
| RIESGO                                | CAUSA   |
| Caidas al mismo nivel                 | Se pueden producir: al desplazarse por el lugar de trabajo, en suelos resbaladizos, por la existencia de desniveles o suelos en mal estado, por objetos por el suelo o desorden, etc. |
| Caidas a distinto nivel               | Pueden ocasionarse al subir o bajar por las escaleras del centro de trabajo, por la presencia de un hueco en el suelo sin las protecciones adecuadas (p.ej. en obras), etc.           |
| Golpes y choques contra objetos       | Pueden ser causados porque existan objetos en el lugar de trabajo, por ejemplo, mobiliario como mesas, sillas, armarios, etc.   |
| Atrapamientos por y entre objetos     | Pueden producirse por la posibilidad de quedar atrapada alguna parte del cuerpo con elementos móviles como puertas mecánicas, ascensores, etc.  |
| Atropellos y golpes con vehículos     | Pueden ser debidos al desplazamiento con vehículos de la empresa, por ejemplo, vigilantes de seguridad de blindados o con vehículos patrulla.   |
| Disparos accidentales                 | Pueden producirse por un uso inadecuado del arma o por no poner el seguro de la misma.  |
| Eléctricos                            | Pueden ser causados por la existencia de equipos y cuadros eléctricos en el lugar de trabajo del vigilante, además de la propia instalación eléctrica.                                |
| Incendio Explosión                    | Puede originarse por chispas eléctricas y existencia de material combustible y/o inflamable en el centro de trabajo del servicio en el que está el vigilante de seguridad.            |

---

*Nota:* Tomado de Extremadura (2020) Guía para la prevención de riesgos laborales en el sector de seguridad privada (p. 5). <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2020/02/guia-prl-seguridad-privada.pdf>

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

En general las actividades de promoción y prevención se orientan hacia LA CAPACITACIÓN sobre:

Protocolo de Bioseguridad y guía de manejo frente a casos positivos y/o sospechoso de la infección por la COVID-19: por ser un tema extenso, y ante la experiencia de los pedagogos, es importante impartir charlas cortas sobre temas puntuales a saber:

Vías de transmisión de la enfermedad – Identificación de síntomas- concepto de caso asintomático, contacto estrecho, exposición, cuarentena, aislamiento, etc.

Factores de riesgo

Síntomas y señales de alarma.

Correcto lavado e higienización de manos

Correcto uso de Elementos de Protección Personal

Normas de limpieza y desinfección en lugares de trabajo, hogar y en la comunidad general.

Plan de Inmunización contra el SARSCoV2

Que es una vacuna

Clases de vacuna de acuerdo a los diferentes laboratorios- dosis

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Recomendaciones generales

Principales efectos secundarios y su manejo

Talleres que prevengan el riesgo psicosocial, dinámicos y participativos, en donde se lleve al colaborador a interiorizar conceptos y desarrollar habilidades de comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, servicio al cliente.

Actividades de reconocimiento.

Pausas activas

Charlas informativas sobre hábitos de vida saludables, ejercicio, nutrición balanceada, Higiene de sueño

Talleres sobre ergonomía. Hábitos posturales

Capacitaciones sobre control del riesgo cardiovascular

Práctica de ejercicio: El ejercicio, desempeña un papel importante la salud. Los estudios demuestran que debemos hacer ejercicio aeróbico (tal como caminatas rápidas, trote o ciclismo) por lo menos tres veces por semana durante 30 minutos para fortalecer el corazón. Además, los estudios médicos demuestran que períodos cortos de ejercicio físico que juntos sumen 30 minutos por día son tan beneficiosos para la salud como lo son 30 minutos continuos de ejercicio.

Martínez (2008) concluye: “El ejercicio físico está asociado con un mejor estado de salud y con bajos niveles de riesgo para las principales causas de morbilidad y mortalidad por enfermedades crónicas. Martínez (2008).

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

La población sedentaria no solo se incapacita con mayor frecuencia, sino además que la duración de la incapacidad es significativamente mayor con relación a los cotizantes físicamente activos.

Los importantes beneficios de la práctica regular de actividad física sobre la salud mental podrían jugar un papel decisivo en los niveles de satisfacción personal y laboral” (p. 235-236).

Alimentación saludable: Ajustar el contenido calórico de la alimentación a sus necesidades reales. Las calorías de la dieta derivadas de las grasas nunca deben sobrepasar el 30 % del total. Esto no se aplica a cada comida, sino al conjunto de alimentos que toma a lo largo de una semana, por ejemplo. Prefiera siempre el aceite de oliva frío por su riqueza en ácidos grasos monoinsaturados y sus cualidades antioxidantes, al resto de los aceites vegetales, y, por supuesto, a las grasas de origen animal.

Reducir el consumo de proteínas de origen animal, sustituyéndolas por legumbres y cereales integrales. Las proteínas nunca deben sobrepasar el 15 % de las calorías de su dieta. De entre las proteínas de origen animal, reduzca el consume de carnes rojas y aumenta el de pescados, especialmente de pescados azules. Tomar todos los días un buen plato de verduras frescas o una buena ensalada. Junto con los cereales y las legumbres, deben ser la base de su alimentación. Promover que se prefiera siempre los alimentos integrales a los refinados. Un aporte suficiente de fibra es una de las claves para la salud cardiovascular. Tomar todos los días al menos un par de piezas de fruta fresca, especialmente recomendado para empezar el día. Mantener al mínimo el consumo de azúcar refinado y sal, el azúcar y la sal de los alimentos procesados.

Preferir siempre los productos naturales a los procesados o industriales.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Evitar consumo de alcohol: No consumir nunca más de 30 g de alcohol al día. Se ha comprobado que el beber un poco de vino tinto en las comidas mejora la salud cardiovascular.

Manejo de estrés: Evitar y manejar el estrés de su vida diaria. No cambiar vacaciones por dinero. Aprovechar los espacios libres entre la jornada laboral Aproveche su tiempo de almuerzo, salga al menos de su lugar de trabajo y de una caminata suave.

Eliminar el consumo de los productos derivados del tabaco. Generar consciencia de que todos los productos del tabaco, y no sólo los cigarrillos, están incluidos en los factores de riesgo para las enfermedades crónicas. Y, aunque pueden existir ciertos usos médicos para los derivados de algunas drogas aceptadas socialmente, como el alcohol, la nicotina no tiene ninguna utilidad terapéutica. En cuanto se deje de fumar, el cuerpo empieza a curarse por sí mismo de los efectos devastadores del tabaco.

Seguimiento médico: Para casos de sobrepeso, obesidad y/o hipertensión arterial o edades que excedan los 45 años, acuda a su EPS, consultar al médico de cabecera para realizar un diagnóstico más preciso de su estado de salud e iniciar un tratamiento que disminuya los factores de riesgo cardiovasculares o que prevenga complicaciones. Reforzar que la EPS puede encontrar programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad que le pueden permitir mejorar su calidad de vida.

## Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

La caracterización de las condiciones de salud, de los factores de riesgo psicosocial, biomecánico, de condiciones de seguridad y biológico de los trabajadores una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá entre 2019 y 2020, permite mejorar el grado de conocimiento en las causas de ausentismo laboral en este sector y de las medidas de intervención más apropiadas. Por ejemplo, este es un grupo que ha sido especialmente vulnerable durante la pandemia por COVID-19 pero no ha sido visibilizado como debe ser. Estudios recientes sobre la propagación y la dinámica de la pandemia de COVID-19 en Bogotá, muestran que los guardas de seguridad están entre los grupos ocupacionales más afectados debido a su exposición y múltiples contactos con otras personas, lo que permitirá priorizarlos como población a riesgo más allá del ámbito hospitalario como lugar de trabajo.

Según el examen médico periódico realizado en los años 2019 y 2020, los trabajadores de la empresa en su mayoría: son hombres, están en el grupo de edad de adulto joven alcanzaron hasta grado de bachiller, trabajan en la parte operativa como guardas, no tienen sobrepeso u obesidad, no fuman, y no tienen antecedentes de enfermedad profesional o accidente laboral. Se observó síntomas de fatiga visual tales como visión borrosa, cansancio ardor, ojo rojo y prurito, y síntomas de fatiga muscular tales como: lumbalgia, dorsalgia y síntomas de fatiga articular como: artralgias de miembro superior, parestesias y tendinitis. El origen de ausentismo más alto para el año 2019 y 2020 es por E.G.M. seguido de MAT./O PAT. Pero en el año 2020 no se registraron ausencias por accidentes de tránsito (SOAT) y un muy bajo porcentaje de CALAMIDAD posiblemente debido a los toques de queda y cuarentenas sectorizadas por la pandemia de la COVID-19. Igualmente, en 2020 se presenta mayor porcentaje de días perdidos en las mujeres (62,17%), en relación al porcentaje de días perdidos por los hombres (37,83%), notándose el aumento del porcentaje de días cesantes en las mujeres por licencia de maternidad y por enfermedad general en el año 2020, al parecer

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

por la suspensión o disminución de los servicios de planificación familiar para centrarse en el combate al coronavirus.

Los factores identificados en 2019 que tienen mayor nivel de riesgo psicosocial son a nivel intralaboral para líderes de proceso, los que tienen que ver con control sobre el trabajo y exigencias de responsabilidad del cargo; a nivel intralaboral para la mayoría del personal, se identifica que es importante reforzar dominios como control y autonomía sobre el trabajo, a lo que es importante hacer seguimiento, así mismo a temas de participación y manejo del cambio, demandas emocionales y demandas en las jornadas de trabajo, las cuales se relacionan mucho por el tipo de riesgos que se generan en la labor de seguridad.

A nivel extralaboral lo más crítico son las condiciones de vivienda y los desplazamientos de la casa al trabajo y viceversa, por ello es importante promover en los trabajadores actividades que propendan a mejorar sus relaciones con el entorno laboral. Respecto a la encuesta de estrés, aunque se reporta riesgo bajo, es importante realizar seguimiento a temas de estrés que afectan la salud y generan algunas sintomatologías.

De acuerdo con la evaluación de riesgos determinada desde la identificación de los peligros en las actividades de los guardas de seguridad se evidencia que los más significativos están clasificados en Riesgo Biomecánico, Riesgo psicosocial, Riesgos de seguridad como: Locativo, público y mecánico. Los riesgos de mayor nivel identificados y catalogados como riesgo ALTO son el Biológico, Mecánico y Público donde la intervención indica que se debe corregir y adoptar medidas de inmediato, asegurando seguimiento a sus controles. Los siguientes riesgos determinados con mayor incidencia, pero calificados como en Nivel de riesgo MEDIO son el riesgo Psicosocial, Biomecánico y locativo a los que se consideran aceptables se espera mejorar en su intervención y rentabilidad.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

En la Guía GTC45 los niveles identificados deben ser tratados con prioridad para evitar que lleguen al nivel de suspender la actividad, es decir deben asegurarse intervenciones y controles en el trabajador. Se hace necesario tomar medidas de intervención orientadas a disminuir estos factores realizando acciones desde el trabajador, el medio y el origen del peligro. La empresa debe realizar acciones desde la adecuación de sus espacios, su infraestructura, la adaptación de procedimientos en la operación, la capacitación al personal y el seguimiento al comportamiento de los colaboradores y se debe implementar un programa de vigilancia para para riesgo biológico. Las recomendaciones generadas a nivel individual y general, en el análisis de los datos arrojados por la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, servirán para mejorar a la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, generando un impacto en el bienestar material y en la calidad de vida, ya que el trabajo en condiciones adecuadas proporciona los ingresos necesarios, y también incide directamente en el desarrollo personal.

Si bien habíamos estructurado evaluar riesgo biológico, psicosocial y condiciones de seguridad ante la evidencia bibliográfica y el análisis de riesgo extraído de la matriz de riesgos de la empresa, no podemos dejar de evidenciar la importancia del control del riesgo biomecánico.

En el riesgo psicosocial se identifica en los hallazgos concordancia con las referencias de la literatura sobre la demanda del trabajo, como un riesgo alto, con respecto al manejo de la cantidad de trabajo, esfuerzo mental. Carga que afecta las relaciones extralaborales y tiempo dedicado a sus familias y personal.

Esperamos con expectativa poder confrontar los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial, en con respecto al componente de estrés, con los datos que se hallaran en una etapa post COVID-19, Puesto que registraron, un porcentaje de 54 % sin riesgo y un 22 % de riesgo bajo para estreses durante el año 2019.

El estudio de los factores de riesgo psicosocial, de seguridad y biológico, del ausentismo laboral y condiciones de salud en los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada sirven para profundizar en las causas del problema y elaborar planes de intervención que aportan a la disminución del ausentismo laboral, así lograr reducir costos y mejorar la productividad en la prestación del servicio. Esta investigación también aporta a la mejora del SG-SST, al contar con información integral que servirá para orientar las políticas institucionales respecto a los programas de Promoción y Prevención.

### **5.2 Recomendaciones**

Impartir desde la Alta Gerencia políticas claras sobre la elaboración de los informes de condiciones de salud, en donde se establezcan variables definidas, que ayuden a homogenizar la información, para evaluar y lograr un análisis acorde con la población de colaboradores.

Frente al contexto de Pandemia por la COVID 19, es imperativo gestionar el Plan de Vigilancia Epidemiológica sobre este riesgo biológico, a nivel de todas las empresas, aun mas, en las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada, toda vez, que es el gremio de trabajadores más expuesto a este riesgo, este será un instrumento más, para apoyar la labor de Promoción y Prevención de las Empresas.

Realizar con interés, el cumplimiento de los requerimientos solicitados por la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, para la adquisición de datos, con un engranaje, metódico, ordenado, constante, que cruce la información, de tal manera que permita vislumbrar un panorama de las situaciones salud de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada. Por las características del trabajo del sector de Vigilancia y Seguridad Privada muy pocas veces se logra estabilidad, volviéndolos vulnerables, y aún más, frente a la pandemia.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Las secuelas de la infección, en algunos trabajadores que tuvieron estancias hospitalarias prolongadas, dejan apocadas su capacidad laboral, por lo cual recomendamos que, a nivel nacional, se generen acciones que se traduzcan en políticas claras de apoyo a esa clase trabajadora, desde las ARL, las EPS y las Empresas a las cuales les colaboran. La Corporación Iberoamericana, desde sus programas de pregrado, postgrado de Seguridad y Salud en el trabajo , debe seguir impulsando , el interés entre los comunidad de estudiantes, por realizar estudios en el Sector de la Seguridad y Vigilancia Privada, ya que continua siendo una población de trabajadores , vulnerables y a quienes se debe apoyar jornadas de sensibilización desde la comunidad hacia ellos , y desde sus propias Empresas, ya que se han convertido en un respaldo a una sociedad cada vez sumergida en inestabilidad social , que genera una percepción de inseguridad alta.

Cumplir con la normatividad expedida por a la Superintendencia de Vigilancia Seguridad Privada, es fundamental, toda vez que el riesgo en las condiciones de seguridad, puede controlarse, con un personal idóneo, bien capacitado y entrenado, cumpliendo con los cursos anuales de Curso de vigilancia y manipulación de armamento, y más aún, en momentos en que el país, posee los mayores índices de percepción de inseguridad.

En general la Empresa de Seguridad y Vigilancia Privada ,lleva con disciplina las matrices que apoyan su labor para la toma de decisiones, que apoyaran la mejora del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, deberá realizar análisis periódicos de esta información , para que se autoevalúen y continúen siendo una de las Empresas emblemáticas del sector, ofreciendo a sus colaboradores herramientas para promocionar la salud y prevenir la enfermedad, mejorando día a día su bienestar integral .

Las Capacitaciones Generales son un pilar fundamental en las estrategias de promoción y prevención, las cuales se deben realizar con un lenguaje claro, dinámicas, creativas y con adecuada retroalimentación, para lograr incidir en formar una cultura del

autocuidado, en estimular hábitos de vida saludables que incluyen nutrición, ejercicios, hábitos de sueño , manejo de relaciones interpersonales, Mantener a la población trabajadora informada y capacitada sobre la importancia del uso de los elementos de protección personal, proporcionados por la empresa para su propio cuidado para que todas estas herramientas con las que se cuentan, y que son orientadas desde una normatividad, a saber, los exámenes médicos de ingreso y periódicos en donde evaluamos las condiciones de salud, la aplicación de la herramienta del riesgo psicosocial, las matrices de riesgo , tomen su verdadero valor e importancia dentro de los procesos de mejora del sistema del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, y por lo tanto el análisis que se realicen de ellos, deben aportar a esas mejora continua, identificado y controlando así, las causas de ausentismo. Por eso la adquisición de la información debe ser confiable y diseñada con calidad.

### **5.3 Resultados, impacto y productos esperados**

El estudio de los factores de riesgo psicosocial, ausentismo laboral y condiciones de salud en los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada servirá para profundizar en las causas del problema y elaborar planes de intervención que aporten a la disminución del ausentismo laboral, así lograr reducir costos y mejorar la productividad en la prestación del servicio. Esta investigación también aporta a la mejora del SG-SST, al contar con información integral que servirá para orientar las políticas institucionales respecto a los programas de Promoción y Prevención.

Las recomendaciones generadas a nivel individual y general, en el análisis de los datos arrojados por la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, servirán para mejorar a la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, generando un impacto en el bienestar material y en la calidad de vida, ya que el trabajo en condiciones adecuadas proporciona los ingresos necesarios, y también incide directamente en el desarrollo personal.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Las compañías valoran este tipo de estudios ya que suministran herramientas efectivas para la prevención e intervención de las condiciones de salud de los colaboradores. Igualmente, las compañías aseguran que el trabajador juegue un papel activo con la sociedad, promoviendo en este y en sus familias el bienestar físico y mental, todo en el marco de sus programas de responsabilidad social empresarial.

Así mismo es importante la participación del sector empresarial donde el estudiante se encuentra laborando, ya que, con el aporte de ellos, la institución ofrece especialistas cada vez más capaces y competentes, cumpliendo las necesidades del mercado laboral, y así facilita un mayor autoconocimiento de la comunidad académica, la identificación de sus fortalezas y sus debilidades (Machado, 2018). De igual manera es importante para la Corporación Universitaria Iberoamericana caracterizar las condiciones de salud de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, ya que hay muy pocos estudios al respecto, lo que permitirá generar conocimiento, visibilizar si existe alguna vulnerabilidad y realizar recomendaciones más efectivas para ese Sector y en ese sentido aportar en el desarrollo del país

## Referencias

10ficha. (2021, 12 de mayo). *Ficha bibliográfica: qué es, cómo se hace, estilo APA y ejemplos*. <https://10ficha.com/bibliografica/>

Alonso Vanegas, D., Calderón Orjuela, C., & Niño Aguilar, I. (2015). *Riesgos Ergonómicos a los que está expuesto un Guarda de Seguridad en Colombia Estudio de casos de la empresa VIGIAS de Colombia SRL Ltda. En el periodo de 2012- 2014* [Tesis de Especialización en Derecho del Trabajo, Universidad La Gran Colombia].

American Psychological Association. (2019). *Manual de publicaciones de la APA (7 ed.)*. Obtenido de <https://apastyle.apa.org/>

Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., & Pérez Reyes, M. B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*, 14(1), 79+. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>

Bermúdez, L. & Rodríguez L. F. (2012). *Investigación en la gestión empresarial*. 1ª. Ed. Bogotá: Eco Ediciones: <https://elibro.net/es/lc/biblioibero/titulos/69246>

Bermúdez, L.T. (2013). *Investigación en la gestión empresarial*. Eco Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/biblioibero/titulos/69246>

Bolívar, Y. M. (2020). *Diseño de herramienta para la medición de indicadores de ausentismo laboral*. [Tesis]. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá - Colombia.) Obtenido de <https://handle.net/10656/11312>

Bolívar, Y., Murillo, O., Rangel, L., Vega, M., y Virgüez L. (2020). *Diseño de herramienta para la medición de indicadores de ausentismo laboral*. [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá - Colombia.  
<https://hdl.handle.net/10656/11312>

Canal Educativo Massarik. (4 de noviembre de 2020). “*CÓMO HACER FICHAS BIBLIOGRÁFICAS DE PÁGINAS WEB EN WOED | NORMAS APA SÉPTIMA EDICIÓN (7ma)|EJEMPLO* [video]. YouTube.  
<https://WWW.youtube.com/watch?v=G2KGu NmJpE>

Chaparro Pinzón, S., & M, S. C. (2008). *Direccionamiento Estratégico de la Gestión del Talento Humano en una Empresa de Vigilancia Privada Residencial en Bogotá* [Tesis , Universidad de la Salle].  
[https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1169&context=administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1169&context=administracion_de_empresas)

Cárdenas, D. M., Hernández Santoya, A., Sánchez, D. M, & Velazco Vega, J. P. (2020). *Caracterización y análisis del ausentismo laboral causado por enfermedad común y que lo generan*. Tesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá].

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11197/TE.RLA\\_CardenasDeisy-HernandezAdriana-SanchezDiana-VelazcoJenny\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11197/TE.RLA_CardenasDeisy-HernandezAdriana-SanchezDiana-VelazcoJenny_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chaparro Pinzón, S., & M, S. C. (2008). *Direccionamiento Estratégico de la Gestión del Talento Humano en una Empresa de Vigilancia Privada Residencial en Bogotá* [Tesis , Universidad de la Salle].

[https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1169&context=administracion de empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1169&context=administracion_de_empresas)

Congreso por la cual se dictan Medidas Sanitarias de la República de Colombia (24 de enero, 1979). Ley 9. *Ley María*. DO. 44878.

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf)

Congreso de la República de Colombia (23 de Julio, 2002). Ley 755. *Ley María*. DO. 44878.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5520&dt=S>

Congreso de la República de Colombia ( 23 de enero. 2006). Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo DO. 46.160.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Congreso de la República de Colombia (11 de julio, 2012). Ley 1562. *Sistema General de Riesgos Laborales*. DO. 48488.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365> .

Congreso de la República de Colombia ( enero 21. 2013). Ley 1616. *Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se Dictan Otras Disposiciones*.

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

Consejo Superior de la Adjudicación. (2019). *Programa de Gestión Para La Intervención de Riesgo Biomecánico Relacionado con Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME) [Documento en pdf]*.

[https://www.ramajudicial.gov.co/documents/8957139/23136201/PG-SST-01+PVE-+Biomecanico+11-06-2019V2.pdf/dd8000f8-4a06-4e7b-be8a-701933053565#:~:text=Riesgo%20Biomec%C3%A1nico%3A%20Se%20define%20como,de%20Protecci%C3%B3n%20Social%2C%202011\).](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/8957139/23136201/PG-SST-01+PVE-+Biomecanico+11-06-2019V2.pdf/dd8000f8-4a06-4e7b-be8a-701933053565#:~:text=Riesgo%20Biomec%C3%A1nico%3A%20Se%20define%20como,de%20Protecci%C3%B3n%20Social%2C%202011).)

Corporación Universitaria Iberoamericana. (2018). *Ajustes página web 2018: Dirección de Investigaciones [Documento en pdf]*. [https://www.iberu.edu.co/wp-](https://www.iberu.edu.co/wp-content/uploads/2018/06/Informacion_Adicional_Investigaciones_Ibero_2018.pdf)

[content/uploads/2018/06/Informacion Adicional Investigaciones Ibero 2018.pdf](https://www.iberu.edu.co/wp-content/uploads/2018/06/Informacion_Adicional_Investigaciones_Ibero_2018.pdf)

f

Federación de Aseguradores Colombianos [FASECOLDA]. (2018). *Estadísticas del*

*ramo*. <http://fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Federación de Aseguradores Colombianos [FASECOLDA]. (2019). *El Sistema de Riesgos Laborales protege a los trabajadores del país*. Comunicado de prensa Fasecolda, mayo 2019. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/seminario-riesgos-laborales.pdf>

García Rubiano, M., Rubio, P. A. & Bravo, L (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 3 (2), 301-315. [Fecha de Consulta 14 de mayo de 2021]. ISSN: 1794-9998. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67930210.pdf>

Gómez García, H. (2020). *Diagnóstico de condiciones de salud*. [Documento ROMICA Consultores .2019].

Gómez García, H. (2021). *Diagnóstico de condiciones de salud*. [Documento ROMICA Consultores, 2020]

Gutiérrez Rodríguez, M. (2021, 12 de mayo). *Las fichas bibliográficas en el estilo APA: Desde el prontuario hasta la lista de referencias de una investigación*. <https://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2019/02/Las-fichas-bibliogr%c3%a1ficas-en-el-estilo-APA-2019.pdf>

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Hernández, Sampieri, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2006). *Metodología de la investigación* (4a ed.). (M.-H. Interamericana, Ed.) Recuperado el 12 de mayo de 2021, de

[https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)

Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, P. (2018). *Metodología de la investigación . Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.

<https://elibro.net/es/ereader/vivlioibero/73662?page=48>

Incontec Internacional (2010). *Guía Para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional*. Guía Técnica Colombiana GTC 45.

<https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Instituto Nacional de Salud (2020). *Situación COVID -19* Boletín Epidemiológico semana 20. [https://www.ins.gov.co/buscador Boletín Epidemiológico - eventos/BoletínEpidemiológico/2021\\_Boletín\\_epidemiológico\\_semana\\_21.pdf](https://www.ins.gov.co/buscador/Boletín%20Epidemiológico%20-%20eventos/BoletínEpidemiológico/2021_Boletín_epidemiológico_semana_21.pdf)

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). (2019). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SEGURIDAD PRIVADA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO* [folleto convocatoria ordinaria 2018 de la FEPRL FSP]:

[https://istas.net/sites/default/files/2019-12/Riesgos\\_psicosociales\\_seguridad\\_privada\\_con\\_perspectiva\\_genero\\_0.pdf](https://istas.net/sites/default/files/2019-12/Riesgos_psicosociales_seguridad_privada_con_perspectiva_genero_0.pdf)

Iureeditores y Muñoz Rangel, M. (2013). *Construcción de fichas bibliográficas: Elementos generales del Estilo APA [Archivo PDF]*.

<http://www.iureeditores.com/Complementos/Estilo%20APA.pdf>

Jaramillo Villegas, C. A. (2016). *Análisis del proceso de identificación del riesgo biomecánico de un vigilante motorizado*. [Ensayo para optar por el título de la Especialización Administración de la Seguridad, Universidad Militar Nueva Granada].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14226/JaramilloVillegasCarlosAndres2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juárez Acosta, F., Cárdenas Riaño, S. (2006). *Percepción de Salud en Guardas de Seguridad que Trabajan en Turnos irregulares*. *Terapia Psicológica*. Sociedad Chilena de Pedagogía Clínica Vol. 24 (Núm2, diciembre, 200, pp.131-138), Santiago, Chile

<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/26709?show=full>

Laajaj, R. De los Rios, C., Sarmiento Barbieri, I., Aristizabal, D., Behrentz, E., Bernal, R., Buitrago, G., Cucunubá, Z., De la Hoz, F., Gaviria, A., Hernández, L., León, L., Moyano, D., Osorio, E., Ramírez Varela, A., Restrepo, S., Rodríguez, R., Schady, N., Vives, M., Webb, D. (2021). *SARS-CoV-2 spread, detection, And*

*dynamics in a megacity in Latin America*. Universidad de los Andes, Facultad de Economía, CEDE, No. 18. [fecha de Consulta 29 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/1992/49763>.

Lerma Gonzalez, H. D. (1998). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. mayo 14, 2021, [Libro PDF]:  
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/04/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n-propuesta-anteproyecto-y-proyecto.pdf>

Llopis Micó, V. (29 de noviembre de 2012). *Los riesgos laborales en seguridad privada*. *prevencionar.com*.<https://prevencionar.com/2012/11/29/los-riesgos-laborales-en-seguridad-privada/>

López, R., Casajus, J. A., & Garatachea, N. (2018). *La actividad como herramienta para reducir el absentismo laboral debido a enfermedad en trabajadores sedentarios: Una revisión sistemática [PDF]*. *Revista Española de Salud Pública*, 92. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v92/1135-5727-resp-92-e201810071.pdf>

Machado, A. M., & Ramírez, M. L. (2018). *Factores asociados al riesgo psicosocial que presentan los cuerdas de la empresa "Andina de Seguridad del Valle" que ofrecen sus servicios en el Centro Comercial Victoria de la Ciudad de Pereira*.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Obtenido de [Tesis de especialización, Universidad Católica de Manizalez, Documento .pdf].

Martínez Vergara, A., Florez Morales. M., & Gutierrez Escorcía, E. (2016). *Análisis de ausentismo laboral, presentado en una empres del sector seguridad privada en Cali durante el año 2015 y primer semestre del año 2016*. [UNIVERSIDAD ECCI].

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/363/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, E., & Saldarriaga, J. (2008). *Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v10n2/v10n2a03.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional (11 de febrero, 1994). Decreto Ley 356 de 1994. *Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada*. DO 51.657.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_0356\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0356_1994.html)

Ministerio de Defensa Nacional (16 de diciembre, 1997). Decreto 2974 de 1997. *por el cual se reglamentan los Servicios Especiales y los Servicios Comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada*. DO 43.196. 18, diciembre, 1997(p.1).

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1505410>

Ministerio de Defensa Nacional (17 de septiembre, 2001). Decreto 1979 de 2001. *por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

*disposiciones. DO. 48622, 22, noviembre , 2012 (p. 71) <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1810062>.*

Ministerio de Defensa Nacional (12 de octubre, 2001). Decreto 2187 de 2001. *por el cual se Ministerio de Defensa Nacional (16 de diciembre, 1997). Decreto 2974 de 1997. por el cual se reglamenta el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada contenido en el Decreto -ley 356 del 11 de febrero de 1994. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1415337>*

Ministerio de Defensa Nacional (18 de enero, 2002). Decreto 71 de 2002. *por el cual dictan normas sobre cuantías mínimas de patrimonio que deberán mantener y acreditar los servicios de vigilancia y seguridad privada ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. DO 44686, 24 de enero 202 (p.5). <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1015803>*

Ministerio de Defensa Nacional (31 de julio, 2002). Decreto 1612 de 2002. *por el cual se modifica y adiciona parcialmente el Decreto 2974 de 1997, sobre los Servicios Comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada. DO 44893, 7 de agosto de 202 (p.23. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1319347>.*

Ministerio de Defensa Nacional (17 de julio, 2006). Decreto 2355 de 2006. *por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

*Privada y se dictan otras disposiciones.* DO 46332, 17 de julio de 2006 (p.19)

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1440949>.

Ministerio de Defensa Nacional (22 de noviembre, 2012). Decreto 2368 de 2012. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras

disposiciones. <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/9-tramites-servicios/93-registro-mdn-dgsm-sss-instituciones/normatividad/decreto-2368-2012>.

Ministerio de Defensa Nacional (17 de abril, 2013). Decreto 0738 de 2013. *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras*

*disposiciones.* <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/9-tramites-servicios/93-registro-mdn-dgsm-sss-instituciones/normatividad/decreto-0738-2013>

Ministerio de la Protección Social (23 de julio, 2008). Resolución 2646 de 17 de julio de

*2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. el país.*

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm).

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Ministerio de Protección Social (2011) *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional*. [https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia\\_exposicion\\_factores\\_riesgo\\_ocupacional.pdf](https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf)

Ministerio de Salud y Protección Social (25 de marzo, 2020). Resolución 476 de 2020 *Por el cual se dictan medidas tendientes a garantizar la prevención, diagnóstico y tratamiento del Covid-19 y se dictan otras disposiciones, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*". DO. 51268. 26, marzo, 2020(p.8). <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039024>

Ministerio de Salud y Protección Social (24 de abril, 2020). Resolución 000666 de 2020. *Por la cual se el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19*. <https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (09 de junio, 2021). Decreto 630 de 2021. *Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Artículo 1 del Decreto 466 de 2021 y se dictan otras disposiciones*. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20630%20DEL%209%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf>

Ministerio del Trabajo (marzo, 1989). Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. *Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas*

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

*de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.* <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ( 22 de junio, 1994). Decreto 1295 de 1994.

*Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*

[https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema\\_Gestion\\_de\\_Calidad/Proceso\\_s%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad\\_Gnl/Decreto%201295%20de%201994-Jun-22.pdf](https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Proceso_s%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Decreto%201295%20de%201994-Jun-22.pdf).

Ministerio del Trabajo (30 de abril, 2012). Resolución 1652 de 2012. *Por la cual se*

*establece la conformación y funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.*

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_d\\_e\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_d_e_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

Ministerio del Trabajo (18 de julio, 2012). Resolución 1356 de 2012. *Por la cual se*

*modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.*

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00001356\\_d\\_e\\_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_d_e_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc)

Ministerio del Trabajo (23 de julio, 2012). Resolución 1409 de 2012. *Por la cual se*

*establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.* DO. 48517.

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00001409\\_d\\_e\\_2012.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001409_d_e_2012.pdf)

Ministerio del Trabajo. (31 de julio, 2014). Decreto 1443 de 2014. *Por el cual dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1443\\_2014.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm)

Ministerio del Trabajo. (5 de agosto, 2014). Decreto 1477 de 2014. *Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales*

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo, 2015). Decreto 1072 del 25 mayo 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Ministerio del Trabajo. (12 de enero, 2017). Decreto 052 de 2017. *Por medio del cual se modifica el artículo [2.2.4.6.37](#) del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905&dt=S>

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Ministerio del Trabajo (17 de febrero, 2016). Resolución 429 de 2016. *Por la cual se establecen los Comités Sectorial e Institucional de Desarrollo Administrativo.*

DO.49.940 de 20 de julio de 2016.

[https://normograma.info/men/docs/pdf/resolucion\\_daps\\_0429\\_2016.pdf](https://normograma.info/men/docs/pdf/resolucion_daps_0429_2016.pdf)

Ministerio del Trabajo (22 de julio, 2019). Resolución 2404 de 2019. *Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641> .

Ministerio del Trabajo (07 de octubre, 2020). Circular 0064 de 2020. *Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia*

<https://arlsura.com/index.php/component/legislacion/?view=contenido&cat=7>

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), Aportes para una cultura de la prevención* (Vol. 1a ed.). Buenos Aires, Argentina.

[https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_248685/lang--  
es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_248685/lang-es/index.htm)

Moreno Vasco, P. A. (2017). *El Estrés laboral en el área de talento humano de la Empresa Expertos Seguridad [Trabajo de Grado]*.

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5120/TP\\_MorenoVasco  
PabloAndres\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5120/TP_MorenoVascoPabloAndres_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moreno Jiménez, B & Báez León C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, forma, consecuencias, medida y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Universidad autónoma de Madrid. España.

[https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales  
%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/  
c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf)

Mosquera Tavera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional [Ensayo de grado, Especialización en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]*.

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTave  
raNancy2017%20.pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1)

Moyano Caballero, M. (2018). *Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá [Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá, Universidad Militar Nueva Granada]*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20576/MoyanoCaballeroM%c3%b3nica2018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Norma Técnica Colombiana NTC 5655 (2008) . *Principios para el diseño ergonómico de sistemas de trabajo* <http://files.seguridad-y-salud0.webnode.es/200000100-9042a913a1/NTC%205655%20PUESTOS%20DE%20TRABAJO.pdf>

Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la investigación. 2a ed.*

<http://www.ebooks7-24.com.iberobasesdedatosezproxy.com/?il=9546>

Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales. (2007). *Guía: Prevención de Riesgos Psicosociales Sector de Seguridad Privada*. Ejecutiva Confederal de UGT.

[http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2007\\_Guia\\_sectorial\\_Seguridad\\_Privada.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2007_Guia_sectorial_Seguridad_Privada.pdf)

Olarte Torres, J. Y. (2019). *Importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de vigilancia y seguridad privada - Servicio con arma en la ciudad de Bogotá D.C. [Tesis, Universidad Militar Nueva Granada]*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35737/OlarteTorresJairoYamit2019.pdf?sequence=5>

Ordoñez Hernández C. A., Calvo Soto A. P. (2019). *Epidemiología ocupacional, capítulo 10. Epidemiología y servicios en salud*. Ediciones de la U.

<http://www.ebooks7-24.com.iberobasesdedatosezproxy.com/?il=10834>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST),*

*Aportes para una cultura de la prevención*. Buenos Aires, Argentina: Instituto

Nacional de Educación Tecnológica. Recuperado de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2005). *El número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo sigue aumentando*.

<http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>

Organización Mundial de la Salud, OMS (2010). *Entornos laborales saludables:*

*Fundamentos y modelos de la OMS*. Recuperado de

[http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

Plata, J. C. (2007). *Investigación cualitativa y cuantitativa: una revisión del qué y el cómo para acumular conocimiento sobre lo social*. Red Universitas Humanística.

Obtenido de

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/2185/14>  
[47](#)

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Presidente de la República. (14 de marzo 21984) Decreto 614 de 1984. *por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud*

*Ocupacional en el país.* DO.36561 del 14 de marzo de 1984.

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Pulido Guerrero E. G., Lora Carrillo L. J., & Jiménez Ruiz, L.K.(2021). *Factores*

*psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo*

*explicativo.* Interdisciplinaria, Revista de Psicología y Ciencias Afines, Vol. 38,

No 1. <http://www.ciipme->

[conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path\[\]=557](http://www.conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path[]=557)

Ramos, N., Vera, F., Urrego, Y., Jiménez, J., & Jaimes, J. (2020). *Condiciones de*

*trabajo en guardas de seguridad privada en Colombia y el Exterior, una revisión*

*de literatura.*[Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]:

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/10705>

Recinto de Bayamón, Universidad Interamericana de Puerto Rico. (2020, febrero). *Uso*

*ético de la información. Manual de estilo APA 7ª [Archivo PDF]. Ed.*

<https://bayamonweb.azurewebsites.net/cai/wp->

[content/uploads/sites/6/2020/02/APA-7-update-inter-feb-2020.pdf](https://bayamonweb.azurewebsites.net/cai/wp-content/uploads/sites/6/2020/02/APA-7-update-inter-feb-2020.pdf)

Rivera, N. F. (2018). *Manual de higiene postural para operadores de medios*

*tecnológicos en una empresa de seguridad privada de Bogotá. [Tesis de grado,*

*Corporación Universitaria Minuto de Dios*].

<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6049/UVD->

[TSO\\_RiveraTovarNelson\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6049/UVD-TSO_RiveraTovarNelson_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez Barreto, L. A. (2019). *Formación en competencias técnicas para los guardas de seguridad de una empresa del departamento del Quindío* [ Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://www.base-search.net/Search/Results?lookfor=salud+vigilante+de+seguridad&type=all&page=2&l=es&oaboot=1&refid=dcpagees>

ROMICA Consultores (2019). *Informe de Riesgo Psicosocial*. [Documento .PDF]

Salamanca Quiñones, M. S., & Porras Velásquez, N. R. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad [Documento PDF]. *Revista de Psicología de la Salud (New Age)*, 1(No.1)

<https://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/download/875/1220/3858>

Salamanca Quiñones, M. (2017). *Medición e intervención sobre los factores de riesgo psicosocial presente en una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá*. Fundación Universitaria Los Libertadores.

<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1248/salamancamarilyn2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Salamanca Quiñones, M.S. y Porras Velásquez, N.R. (2019) *Riesgos psicosociales intra y extralaborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá*. Revista de Psicología de la Salud (new Age). Vol. 7 (1).

Sánchez, C. (24 de enero de 2020). Bibliografía. Normas APA (7ma edición). <https://normas-apa.org/bibliografia/>

Sánchez, C. (2020, 12 de febrero). *Ejemplos de Referencias Bibliográficas APA*. Normas APA. <https://normas-apa.org/referencias/ejemplos/>

Silva, R. S. (2015). *Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad* [Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7152/ENSAYO%20RIESGOS%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sinisterra, A., Velásquez, L., & Polanía, R. (2018). *Análisis de los riesgos que pueden afectar la salud de los trabajadores del área de monitoreo en empresa de vigilancia Coviaga CTA*. [Tesis. pdf]. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá - Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8145/TRABAJO%20FINAL%20GRUPO%202%20RIESGOS%20RADIO-OPERADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada. (08 de agosto, 2006). Resolución 2852 de 2006. *Por la cual se unifica el Régimen de Vigilancia y Seguridad Privada.*

[https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion\\_supervigilancia\\_2852\\_2006.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_supervigilancia_2852_2006.htm).

Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada. (08 de agosto, 2006). Resolución 2852 de 2006. *Por la cual se unifica el Régimen de Vigilancia y Seguridad Privada.*

[https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion\\_supervigilancia\\_2852\\_2006.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_supervigilancia_2852_2006.htm).

Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada. (27 de diciembre, 2006).

Resolución 4745 de 2006. *Por la cual se modifica la Resolución número 2852 del 8 de agosto de 2006. DO 46.512 de 15 de enero de 2007*

[https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion\\_supervigilancia\\_2852\\_2006.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_supervigilancia_2852_2006.htm).

Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada. (14 de septiembre 2007).

Resolución 3856 de 2007. *Por la cual se modifica la Resolución 2852 de 2006. DO.46756 de septiembre 19 de2007.*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26685>

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

Superintendencia de Vigilancia y seguridad privada. (8 de abril de 2020). Circular Externa No.20201000000175 *Recomendaciones para la protección de los trabajadores del Sector y de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada.* <https://supervigilancia.gov.co/publicaciones/8487/min-salud-expide-protocolo-de-bioseguridad-resolucion-n000666-de-2020/>

Torres Linares, D. (2019). *Consecuencias del examen Psicofísico para el personal operativo en empresas de vigilancia y seguridad privada.* [Ensayo Inhabilidad en las pruebas Psicofísicas para el porte de arma., Universidad Militar Nueva Granada].<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35725>

Valadés, B. (8 de julio de 2020). *"Las empresas de seguridad privada van a contribuir a asegurar la salud de las personas en la nueva normatividad"*. SEGURILATAM. [Entrevista, Presidente APROSER]. [https://www.segurilatam.com/entrevistas/las-empresas-de-seguridad-privada-van-a-contribuir-a-asegurar-la-salud-de-las-personas-en-la-nueva-normalidad\\_20200708.html](https://www.segurilatam.com/entrevistas/las-empresas-de-seguridad-privada-van-a-contribuir-a-asegurar-la-salud-de-las-personas-en-la-nueva-normalidad_20200708.html)

Valencia Agudelo, Y. (2016). *Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del Sector Portuario de la ciudad de Buenaventura.* Revista Colombiana de salud ocupacional, 6. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4907](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4907)

Vargas, Y. L. (2019). *Perfil de Salud Laboral en Colombia a partir del análisis y caracterización de enfermedad laboral reportada em el sistema General de Riesgos Laborales. Período 2004 - 2014.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá]

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/69637/1032454810.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Anexo A: Normograma Plan de Intervención de las Condiciones de Salud de los Trabajadores de una Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada**

| Jerarquía   | Número | Año   | Fecha               | Expedida por                   | Título   | URL   |
|-------------|--------|-------|---------------------|--------------------------------|--|---|
| Ley         | 9      | 1979  | ene-24              | Congreso de Colombia           | por la cual se dictan Medidas Sanitarias   | <a href="https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf">https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf</a>   |
| Ley         | 755    | 2002  | 23 de julio de 2002 | Congreso de Colombia           | por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.   | <a href="http://alcaldiabogota.gov.co">Ley 755 de 2002 Nivel Nacional (alcaldiabogota.gov.co)</a>   |
| Ley         | 1010   | 2006  | 23 de enero. 2006   | Congreso de Colombia           | Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" Ministerio de la Protección Social | <a href="http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html">http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html</a>   |
| Ley         | 1616   | 2013  |                     | Congreso de Colombia           | Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se Dictan Otras Disposiciones"   | <a href="http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf">http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf</a> |
| Ley         | 1562   | 2012  |                     | Congreso de Colombia           | <i>Sistema General de Riesgos Laborales"</i>   | <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365</a>   |
| Decreto     | 614    | 1984. | 14 de marzo, 1984   | Presidente de la República     | Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.",   | <a href="http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357">http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357</a>   |
| Decreto Ley | 356    | 1994  | 11 de febrero, 1994 | Ministerio de Defensa Nacional | Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada"   | <a href="http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0356_1994.html">http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0356_1994.html</a>   |

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Jerarquía | Número | Año   | Fecha                  | Expedida por                             | Título  | URL   |
|-----------|--------|-------|------------------------|--|---|---|
| Decreto   | 1295   | 1994  | 22 de junio, 1994      | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"  | <a href="https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Decreto%201295%20de%201994-Jun-22.pdf">https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Decreto%201295%20de%201994-Jun-22.pdf</a> |
| Decreto   | 2974   | 1997  | 16 de diciembre, 1997  | Ministerio de Defensa Nacional           | "Por el cual se reglamentan los Servicios Especiales y los Servicios Comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada".   | <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1505410">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1505410</a>   |
| Decreto   | 1979   | 2001  | 17 de septiembre, 2001 | Ministerio de Defensa Nacional           | "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones"  | <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1810062">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1810062</a>   |
| Decreto   | 2187   | 2001  | 12 de octubre, 2001)   | Ministerio de Defensa Nacional           | "Por el cual se cual se reglamenta el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada contenido en el Decreto -ley 356 del 11 de febrero de 1994   | <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1415337">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1415337</a>   |
| Decreto   | 71     | 2002  | 18 de enero, 2002)     | Ministerio de Defensa Nacional           | "Por el cual dictan normas sobre cuantías mínimas de patrimonio que deberán mantener y acreditar los servicios de vigilancia y seguridad privada ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada". | <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1015803">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1015803</a>   |
| Decreto   | 1612   | 2002  | 31 de julio, 2002      | Ministerio de Defensa Nacional           | "Por el cual se modifica y adiciona parcialmente el Decreto 2974 de 1997, sobre los Servicios Comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada  | <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1319347">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1319347</a>   |
| Decreto   | 2355   | 2006. | 17 de julio, 2006      | Ministerio de Defensa Nacional           | "Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se dictan otras disposiciones"  | <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1440949">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1440949</a>   |

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Jerarquía | Número | Año  | Fecha                 | Expedida por                            | Título   | URL   |
|-----------|--------|------|-----------------------|---|--|---|
| Decreto   | 2368   | 2012 | 22 de noviembre, 2012 | Ministerio de Defensa Nacional          | Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones".   | <a href="https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/9-tramites-servicios/93-registro-mdn-dgsm-sss-instituciones/normatividad/decreto-2368-2012">https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/9-tramites-servicios/93-registro-mdn-dgsm-sss-instituciones/normatividad/decreto-2368-2012</a> |
| Decreto   | 0738   | 2013 | 17 de abril, 2013     | Ministerio de Defensa Nacional          | "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1539 de 2012 y se dictan otras disposiciones"   | <a href="https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/9-tramites-servicios/93-registro-mdn-dgsm-sss-instituciones/normatividad/decreto-0738-2013">https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/9-tramites-servicios/93-registro-mdn-dgsm-sss-instituciones/normatividad/decreto-0738-2013</a> |
| Decreto   | 1443   | 2014 | 31 de julio, 2014     | Ministerio del Trabajo                  | "Por el cual dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)   | <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm</a>   |
| Decreto   | 1477   | 2014 | 5 de agosto, 2014     | Ministerio del Trabajo                  | "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales".  | <a href="https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500">https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500</a>   |
| Decreto   | 1072   | 2015 | 26 de mayo, 2015      | Ministerio del Trabajo                  | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"   | <a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506</a>   |
| Decreto   | 052    | 2017 | 12 de enero, 2017     | <u>Ministerio del Trabajo</u>           | "Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)". | <a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905&amp;dt=S">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905&amp;dt=S</a>   |
| Decreto   | 630    | 2021 | 09 de junio, 2021     | Ministerio de Salud y Protección Social | "Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Artículo 1 del Decreto 466 de 2021 y se dictan otras disposiciones   | <a href="https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20630%20DEL%209%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf">https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20630%20DEL%209%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf</a>   |

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Jerarquía  | Número | Año   | Fecha                 | Expedida por                                       | Título   | URL   |
|------------|--------|-------|-----------------------|--|--|---|
| Resolución | 1016   | 1989. | 31 de enero, 1989     | Ministerio del Trabajo                             | "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país   | <a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412</a>   |
| Resolución | 2852   | 2006  | 08 de agosto, 2006    | Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada | "Por la cual se unifica el Régimen de Vigilancia y Seguridad Privada"  | <a href="https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_supervigilancia_2852_2006.htm">https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_supervigilancia_2852_2006.htm</a> .   |
| Resolución | 4745   | 2006  | 27 de diciembre, 2006 | Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada | "Por la cual se modifica la Resolución número 2852 del 8 de agosto de 2006"  | <a href="https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_supervigilancia_2852_2006.htm">https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_supervigilancia_2852_2006.htm</a> .   |
| Resolución | 3856   | 2007  | 14 de septiembre 2007 | Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada | Resoluci"Por la cual se modifica la Resolución 2852 de 2006. DO.46756 de septiembre 19 de2007"   | <a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26685">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26685</a>   |
| Resolución | 2646   | 2008  | 23 de julio, 2008     | Ministerio de la Protección Social                 | "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. el país". | <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm</a>   |
| Resolución | 1652   | 2012  | 30 de abril, 2012     | Ministerio del Trabajo                             | "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"   | <a href="https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20">https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20</a> |
| Resolución | 1356   | 2012  | 18 de julio, 2012     | Ministerio del Trabajo                             | "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012  | <a href="https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc">https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc</a> |
| Resolución | 1409   | 2012  | 23 de julio, 2012     | Ministerio del Trabajo                             | "Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas"  | <a href="https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001409_de_2012.pdf">https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001409_de_2012.pdf</a>   |
| Resolución | 429    | 2016  | 17 de febrero, 2016   | Ministerio del Trabajo                             | "Por la cual se establecen los Comités Sectorial e Institucional de Desarrollo Administrativo. DO.49.940 de 20 de julio de 2016"   | <a href="https://normograma.info/men/docs/pdf/resolucion_daps_0429_2016.pdf">https://normograma.info/men/docs/pdf/resolucion_daps_0429_2016.pdf</a>   |

## PLAN DE INTERVENCIÓN CONDICIONES DE SALUD

| Jerarquía        | Número         | Año  | Fecha               | Expedida por                                       | Título  | URL   |
|------------------|----------------|------|---------------------|--|---|---|
| Resolución       | 2404           | 2019 | 22 de julio, 2019   | Ministerio del Trabajo                             | "Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones". | <a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641</a> .   |
| Resolución       | 476            | 2020 | 25 de marzo, 2020   | Ministerio de Salud y Protección Social            | "Por el cual se dictan medidas tendientes a garantizar la prevención, diagnóstico y tratamiento del Covid-19 y se dictan otras disposiciones, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica".   | <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039024">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039024</a>   |
| Resolución       | 00666          | 2020 | 24 de abril, 2020   | Ministerio de Salud y Protección Social            | Por la cual se el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.  | <a href="https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf">https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf</a>   |
| Circular Externa | 20201000000175 | 2020 | 8 de abril de 2020  | Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada | <i>Recomendaciones para la protección de los trabajadores del Sector y de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada.</i>  | <a href="https://supervigilancia.gov.co/publicaciones/8487/min-salud-expide-protocolo-de-bioseguridad-resolucion-n000666-de-2020/">https://supervigilancia.gov.co/publicaciones/8487/min-salud-expide-protocolo-de-bioseguridad-resolucion-n000666-de-2020/</a> |
| Circular         | 0064           | 2020 | 07 de octubre, 2020 | Ministerio del Trabajo                             | "Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marzo de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia".                                     | <a href="https://arlsura.com/index.php/component/legislacion/?view=contenido&amp;cat=7">https://arlsura.com/index.php/component/legislacion/?view=contenido&amp;cat=7</a>   |

Todos los anexos del anexo B al anexo L podrán ser consultados de la carpeta Anexos por ser archivos magnéticos, recibidos de la empresa ROMICA Consultores en: CD que se entrega con el presente informe

- Anexo B. Consentimiento Informado ROMICA Consultores
- Anexo C Carpeta Fichero Proyecto (contiene Fichas bibliográficas.doc)
- Anexo D Fichero1.xlsx
- Anexo E Informe de condiciones de salud 2019.pdf
- Anexo F Informe de condiciones de salud 2020.pdf
- Anexo G Informe riesgo psicosocial 2019.pdf
- Anexo H Ausentismo 2019.xlsx
- Anexo I Ausentismo 2020.xlsx
- Anexo J MATRIZ DE RIESGO 2020.xlsx
- Anexo K MATRIZ DE RIESGO 2020.xlsx