

Evolución de la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada, en el marco del Ordenamiento Jurídico Colombiano actual

Candelaria Beltrán Villadiego
Claudia Isabel Donado González
Jamer José Ortega Castiblanco

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrado y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Sincelejo
2019

Evolución de la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada, en el marco del Ordenamiento Jurídico Colombiano actual

Candelaria Beltrán Villadiego
Claudia Isabel Donado González
Jamer José Ortega Castiblanco

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Directora
Berónica Narváez Mercado
Doctorado en Derecho

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Escuela de Posgrado y Educación Continua
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Sincelejo
2019

Nota de Aceptación

4.5

Roberto Hoy Mendez

Director

Sandra Arroyo

Evaluador 1

APROBADO

Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 24 de abril de 2019

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract	6
Planteamiento del Problema	9
Descripción del Problema	13
Formulación del Problema	13
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14
Justificación	15
Metodología de la Investigación.....	16
1. Evolución normativa del Sector de Vigilancia y Seguridad privada en Colombia.....	18
2. Calidad de Vida Laboral	30
3. Desarrollo Normativo del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada y su Relación a la Calidad de Vida Laboral	35
3.1 Aspectos Conceptuales	35
3.2 Aspectos Normativos	37
Conclusión	41
Referencias Bibliográficas	42
Webgrafía.....	48

Resumen

El propósito central de esta investigación fue realizar un análisis sobre la evolución de la calidad de vida laboral de los trabajadores de Vigilancia y Seguridad Privada, a través de la conceptualización del término calidad de vida laboral, el estudio normativo de este sector y el efecto directo en la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta los criterios e indicadores que serán manejados dentro de este estudio, ya que fueron elegidos como los más viables y pertinentes para el desarrollo de esta investigación; esto, se hizo con la necesidad de abordar un sector que no había sido estudiado de forma directa a la calidad de vida laboral, teniendo en cuenta su normatividad. Adicionalmente, el diseño desarrollado en este análisis, corresponde a una revisión documental de corte histórico-normativo, utilizando un enfoque cualitativo-descriptivo, ya que a través de esta metodología no se buscó ratificar hipótesis o generar teorías; sino, desplegar un análisis descriptivo relacionando los contenidos inmersos en la presente investigación. Se logró determinar la evolución del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada a través de las Leyes y Decretos y su estrecha relación con la calidad de vida laboral. También, se deja exhibido, este proceso hasta el punto actual con la Ley 1920 de 2018, que prevé la búsqueda de un bienestar social, físico, laboral, familiar de los trabajadores, garantizándoles el Derecho a un Trabajo en Condiciones dignas y justas.

Palabras clave: calidad de vida laboral, trabajadores de vigilancia y seguridad privada, derecho al trabajo.

Abstract

The main purpose of this research was to carry out an analysis on the evolution of the quality of working life of the Surveillance and Private Security workers, through the conceptualization of the term quality of working life, the normative study of this sector and the direct effect on the CVL (Quality of Work Life) of workers, taking into account the criteria and indicators that are handled within this study, and that are eligible as the most viable and relevant for the development of this research; This was done with the need to address a sector that had not been studied directly to the quality of working life, taking into account its regulations. In addition, the design was developed in this analysis, a documentary review of a historical-normative cut was carried out, a qualitative-descriptive approach was used, and the methodology was worked through. But, deploy a descriptive analysis to relate the contents immersed in the present investigation. Finally, we inform ourselves about the evolution of the Surveillance and Private Security Sector through the Laws and Decrees and its close relationship with the quality of working life. Also, this process is left on display, up to the present point, with the Law of 1920 of 2018, which seeks the pursuit of a social, physical, labor, family welfare, of the workers and responsibilities, the right to a job in the conditions and the just ones.

Keywords: quality of working life, private security and surveillance workers and right to work.

Introducción

En la historia hemos observado al trabajo como: la actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales, que se desarrolla a través de energías físicas e intelectuales implementadas en una labor, bajo los condicionamientos o términos impuestos por un ente superior dando como resultado una remuneración. Raventós (1999, p. 59) lo define como la actividad que produce un beneficio y puede ser disfrutado por otros. Según esta definición, automáticamente toda actividad pagada es trabajo, pero también otras actividades no pagadas producen una utilidad, por lo tanto, se considera trabajo.

A lo largo de los acontecimientos históricos esta actividad siempre ha estado presente; con el capitalismo y la vigencia de libertades individuales, el ser humano era explotado por el poder de la clase alta, la burguesía, los grandes aventajados económicos de la época. A causa de esta sumisión de esclavitud, la población se ve en la necesidad de protestar por un trato justo, exigir la reducción de horas de labor; esta proclamación desencadenó diversos eventos importantes en la revolución iniciada y como respuesta a estas peticiones de implementar un sistema de límites al trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprueba el convenio N°1 de la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales en las industrias. En Colombia, se adopta esta nueva medida con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, se logró tener una relación equitativa entre empleadores y trabajadores dentro de un equilibrio económico-social, que logró regularse por medio de principios, acciones, normas que van directamente encaminadas hacia el desarrollo económico es así cuando se estandariza la Jornada laboral en nuestro país anteriormente mencionada. Con el fin de contribuir al nuevo modelo económico, donde realmente se prioriza el incentivo al comercio, el mercado, la producción y la industria, notando claramente que ha mayor número de horas más cantidad en la productividad, apartando la importancia del trabajador dentro de la empresa.

El propósito de investigar en este tema, es poder identificar y describir como ha sido la evolución de la calidad de vida laboral de los trabajadores de Vigilancia y Seguridad Privada, a través de la conceptualización del sector y la calidad de vida laboral, sus componentes, la

normatividad con el propósito de relacionar cada uno de los elementos constitutivos, para así, determinar de forma analítica y descriptiva, como ha sido el proceso evolutivo de la calidad de vida laboral de estos trabajadores, mediante una revisión documental descriptiva, tomando como fuentes: las leyes, los decretos e investigaciones relacionadas a la calidad de vida laboral y todo documento que guarde relación al sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia.

Planteamiento del Problema

A través del estado del Arte, podemos identificar las investigaciones a nivel nacional e internacional, que se han realizado bajo el estudio de los conceptos de bienestar, seguridad, rendimiento, satisfacción o motivación, en los trabajadores durante su jornada laboral; teniendo en cuenta su Calidad de Vida.

Primero, es importante enmarcar, que los antecedentes de la calidad de vida del trabajador, parten de los estudios realizados en el sector salud, haciendo énfasis en las condiciones de salarios, las reglamentaciones del tiempo de trabajo (jornada laboral), la seguridad y la salud en el trabajo, lo cual marcarían unos factores determinantes en la calidad de vida laboral del trabajador.

Louis Davis en 1970 pretendió mediante el término de calidad de vida laboral describir la preocupación que debía tenerse en toda organización el bienestar y la salud de los empleados para realizar de manera óptima sus labores. Así mismo Peiró y otros (1996), plantearon que la calidad de vida laboral tiene como objetivo el logro de una mayor calidad de la vida humana en el lugar de trabajo. En lo sucesivo el término de calidad de vida laboral fue tomando relevancia a medida de determinar los factores que influyen para el desarrollo adecuado de labores desempeñadas por los trabajadores, Fernández Ríos (1999) hace que la calidad de vida laboral es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que surge por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.

Desde un plano Internacional, sectores como México defiende la idea de que las características bio sociodemográficas y los factores del trabajo se relacionan con la Calidad de Vida del trabajador, estableciendo que de lo que se obtengan de las investigaciones pueden proponer programas que aumenten la calidad de vida de los trabajadores (Quintana, 2014). Este

argumento corresponde muy bien al estudio realizado al personal de enfermería en Hermosillo, México, donde consolida la teoría propuesta.

Al respecto conviene decir que en México se ha implementado estrategias que permita medir la calidad de vida del trabajador como es la creación del instrumento “CVT-GOHISALO”, en la que los creadores, Gonzales, Hidalgo, Salazar y Preciado, han determinado la viabilidad, certeza y confianza al reportar propiedades psicométricas, lo que conllevan a establecer que por medio de este instrumento, se pueda evaluar la medida de un trabajador, sea de México o de cualquier país de América Latina (2010).

Para el medio nacional, Basándose en los estudios realizados en México en la implementación del instrumento CVT-GOHISALO, en Colombia se utilizó en diferentes estudios para determinar la calidad de vida laboral de los trabajadores, entre los cuales se pueden destacar el practicado a los profesionales médicos y de enfermería en una ESE de III nivel en Bogotá y del cual lograron establecer que mediante mediciones la calidad de vida de los trabajadores del sector salud fueron percibidas como bajas, demostrando que dicho instrumento tiene un alto grado de confiabilidad para demostrar la calidad de vida de los trabajadores en cualquier área profesional (Bogotá 2014 Rodríguez).

Por otra parte, en los últimos treinta años se ha generado un gran avance en la regulación de la protección de los trabajadores, en particular por lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, creando disposiciones legislativas para el amparo y la protección de la calidad de vida de los trabajadores, en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere a los factores de riesgo que afectan el desempeño en el puesto de trabajo, como la interacción entre los contenidos, la organización, la dirección del trabajo, condiciones laborales y el entorno organizacional, por un lado; y las competencias y necesidades de los trabajadores, factores fundamentales en el desarrollo óptimo laboral que influye en el desempeño del trabajador. Es así como, la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia fundamenta la seguridad laboral, como herramientas de gestión empresarial más efectiva para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de donde se obtienen grandes beneficios, como prevención de

enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución de costos generados por accidentes, debido a que guarda estrecha relación con la productividad, el desempeño y mejoramiento laboral.

Adicionalmente, cabe mencionar que los trabajos reglamentados a nivel nacional, se han enfatizado en la búsqueda del bienestar del trabajador, tomando como fuentes principales: la vida, la familia, la salud, el estilo de vida, entre otros aspectos que incidan en la calidad de vida laboral del trabajador. Es de aclarar, que, a pesar de los avances normativos, no se ha logrado encontrar un equilibrio total que conlleve a generarse una calidad de vida laboral en todo trabajador.

De esta forma, Colombia ha venido implementado normas que regulan la protección al trabajador como es la Ley 90 de 1946, que creó el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, la expedición del Código Sustantivo del Trabajo en 1950, la Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, la Ley 1562 de 2012, que modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Delimitando nuestra investigación al plano jurídico de los trabajadores de Vigilancia y Seguridad Privada. A raíz de los acontecimientos sociopolíticos vivenciados en la nación en el año de 1948, nace la búsqueda de la protección personal y colectiva, cuyo objetivo da formación a las primeras compañías de vigilancia y seguridad privada organizadas por los mismos ciudadanos, preocupados por su bienestar. Es así, como se han expedido a lo largo de los años, normas por parte de los entes encargados en relación a este objetivo; como son: el Decreto 1667 de 1966 (Estatuto Orgánico de la Policía), Decreto 1355 de 1970 (normas sobre policías), Decreto 2347 de 1971 (por el cual se reorganiza la policía nacional), Decreto 2137 de 1983, por el cual se reorganiza la Policía Nacional, Decreto-Ley 848 de 1990 Estatuto de Vigilancia Privada, Decreto 1195 de 1990, por el cual se modifica parcialmente el Decreto Ley 848 y Ley 62 de 1993, por la cual se expide normas sobre la policía nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la policía nacional, se crea la superintendencia de

vigilancia y seguridad privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República, Decreto 356 de 1994 por el cual se expide el estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada. Finalmente, al desarrollo de esta investigación surgió la Ley 1920 de 2018 por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta ' el servicio de vigilancia y seguridad privada.), que se convierte en el pilar central de nuestra investigación para determinar, por medio de esta revisión bibliográfica como ha sido la evolución de la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector de vigilancia y Seguridad Privada.

Descripción del Problema

Esta investigación parte principalmente con la necesidad de estudiar y comprender la calidad de vida de los trabajadores del Sector de Vigilancia y seguridad privada en Colombia a través de un estudio normativo. Sin embargo, en pleno auge del estudio, se da la promulgación de la Ley 1920 de 2018 (Ley del Vigilante), dándole a este gremio mayores prerrogativas en cuanto al mejoramiento de su calidad de vida laboral a diferencia del resto de los sectores de nuestro país, hecho puntual que favorece a realizar un análisis para contrastar el panorama actual y el pasado de estos trabajadores. Posteriormente, al realizar búsquedas en la obtención de material científico-investigativo, no se encuentran estudios normativos referente a este sector y menos relacionados a la calidad de vida laboral. Así mismo, cabe resaltar el valor que cumplen estos trabajadores dentro del desarrollo de su labor de protección- exposición, riesgos a los que están inmersos y que solo hasta la actualidad fueron optados a tenerse en cuenta. Claramente, se hacen indispensables todas estas variables para el planteamiento del problema y la formulación de este.

Formulación del Problema

La formulación del problema nace con la siguiente pregunta ¿Cómo ha sido la evolución de la calidad de vida laboral de los trabajadores de sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia?, al tomar en cuenta las variables descritas anteriormente esta investigación busca resolverlo con la presentación de esta propuesta.

De acuerdo a lo anterior, la propuesta más viable es desarrollar una Revisión Documental, para realizar un estudio normativo con relación a la calidad de vida laboral de los trabajadores de este sector. Del mismo modo que, este proyecto sume a la categoría de enriquecimiento investigativo dentro del campo jurídico, dejando una recopilación de fuentes para futuras investigaciones con trabajo de campo.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la evolución de la calidad de vida laboral de los trabajadores del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia a través de una revisión documental.

Objetivos Específicos

- Conceptualizar la calidad de vida y la normatividad del sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia.
- Describir el desarrollo normativo del sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia.
- Contrarrestar la relación entre el desarrollo normativo y la calidad de Vida de los trabajadores de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia.

Justificación

El propósito de investigar en este tema, es dejar plasmado un estudio normativo relacionado a la calidad de vida laboral de los trabajadores del Sector De Vigilancia Y Seguridad Privada en Colombia, dejando reflejada una cronología jurídica que permitirá contrastarla con los indicadores determinantes para la calidad de vida laboral. Además, al ser una investigación Documental, se dejan evidenciados y clasificados el material recopilado en una tabla esquemática; los estudios normativos llevan una línea de tiempo para su comprensión, es decir, desde las primeras prerrogativas hasta la actualidad. Más aun, se realiza la comprensión teórica de la nueva “Ley del Vigilante” que deja múltiples expectativas al sector en comparación a las anteriores.

Por otro lado, facilita a las futuras investigaciones prácticas, trabajos de campo relacionadas a este Sector, se suma al banco de investigaciones documentales y bases de datos institucionales. Pero, principalmente suma al ser un análisis que trasciende no solo teniendo en cuenta la parte jurídica sino la humana, social y ética de los trabajadores del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia.

Metodología de la Investigación

El diseño para la presente investigación se abordara desde la Investigación Cualitativa por medio de un estudio descriptivo, ya que nos permitirá detallar los elementos que pertenecen a esta investigación y su relación actual. Por lo tanto, los estudios descriptivos ponen su interés en la descripción de los datos, sin conceptualización ni interpretación (en realidad tienen un bajo nivel de interpretación). Así mismo, el objetivo de la investigación cualitativa es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984). Las características básicas de los estudios cualitativos se pueden resumir en que son investigaciones centradas en los sujetos, que adoptan la perspectiva emic o del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa.

El método utilizado será la Revisión documental; comprendámoslo como “Una técnica para rastrear, ubicar, inventariar, seleccionar y consultar las fuentes y los documentos que se van a utilizar como materia prima de una investigación” (Galeano Marin, 2009, pag.120), hecho que encaja directamente con el estudio normativo que se pretende realizar para poder analizar, describir e interpretar los documentos vinculados a la presente investigación.

En la Investigación Social y Jurídico Social, la recolección de información y datos se refiere al proceso de recopilación de información, que facilite la medición de las variables en las unidades de análisis, a fin de obtener los datos puntuales y requeridos para el estudio del problema o aspecto de la realidad social motivo de investigación. El Análisis de Contenido, se puede definir como “una técnica de codificación, donde se reducen grandes respuestas verbales a preguntas esenciales en categorías que se representan numéricamente” (Doris MUEHL, S/f. Pp. 1-25). La Técnica de Análisis de contenido establece la relación entre:

- a) un libro de código, que contiene la relación de las variables e indicadores que se investigan, con sus respectivas categorías o alternativas de respuestas y sus códigos; que determinan el tipo de información a ser recolectada.

b) la fuente de datos; es decir, la fuente donde se concentra la información a ser codificada.

c) una hoja de codificación, donde se registran los códigos de los datos de las unidades de análisis.

La población objeto de esta investigación fueron 40 documentos normativos-científicos los cuales tuvieron como criterios de inclusión:

- Investigaciones anteriores al año 2018
- Investigaciones que hayan tenido como referencia al tema de investigación.
- Leyes y Decretos relacionadas al objeto de estudio.

La presentación y el análisis de la información y el Proceso Metodológico para el Análisis de Información, al recopilar los textos, se clasificaron por categorías principales y subcategorías para el total ordenamiento y análisis de la información requerida dentro de la investigación.

1. Evolución normativa del Sector de Vigilancia y Seguridad privada en Colombia

Tabla 1.

Clasificación documental

CATEGORIA NORMATIVA	NOMBRE DEL DOCUMENTO	ESTADO
DECRETO	Decreto 1667 de 1966 “Estatuto orgánico de la Policía”	DEROGADO
	Decreto 1355 de 1970 “por la cual se expiden normas sobre policía”	DEROGADO
	Decreto 2347 de 1971 “por el cual se reorganiza la policía nacional”	DEROGADO
	Decreto 2137 de 1983 “por el cual se reorganiza la policía nacional”	DEROGADO
	Decreto 1195 de 1990 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto-ley 848 del 23 de abril de 1990 "Estatuto de Vigilancia Privada".	VIGENTE
	Decreto 2974 de 1997 (por medio del cual reglamenta los servicios especiales y comunitarios de vigilancia)	VIGENTE
	Decreto 2187 de 2001 (por el cual se reglamenta el estatuto de vigilancia y seguridad privada contenido en el Decreto-Ley 356 de 1994)	VIGENTE
	Decreto 3222 de 2002 (por el cual se reglamenta parcialmente el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada contenido en el Decreto-ley 356 del 11	VIGENTE

	de febrero de 1994 y se dictan otras disposiciones).	
DECRETO-LEY	Decreto-Ley 848 de 1990 “Estatuto de Vigilancia Privada”	VIGENTE
	Decreto-Ley 356 de 1994 (por el cual se expide el estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada)	VIGENTE
LEY	Ley 62 de 1993 (por la cual se expide normas sobre la policía nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la policía nacional, se crea la superintendencia de vigilancia y seguridad privada y se reviste de facultades extraordinarias al presidente de la república).	VIGENTE
	Ley 1539 de 2012 “por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones	VIGENTE
	Ley 1920 de 2018 “por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. ley del	VIGENTE

	vigilante)		
CATEGORIA DOCUMENTAL			
SUBCATEGORIA	NOMBRE DEL DOCUMENTO	AUTOR (ES)	FUENTE
REVISTAS	Calidad de Vida: Una Definición Integradora. REVISTA Latinoamericana De Psicología.	Ardila, R	https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf
	Jornada laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo.	Fernández, J. & Piñol, E. (2000)	http://www.aepp.net/arc/04.2000(3).Fernandez-Pi%C3%B1ol.pdf
	Calidad de vida laboral en empleados temporales Del valle de Aburrá – Colombia. Revista Ciencias Estratégicas.	Gómez, María	https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708
INVESTIGACIONES	Vida con Calidad y Calidad de Vida en el Trabajo	Alves, D., Cirera, Y., & Giuliani, A	http://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf
	Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores	Chiang MM KK	https://zenodo.org/record/1262875/files/61.pdf?download=1
	Condiciones laborales como incidencia en la	Collazos, Alexandra,	http://docplayer.es/81596423- Condiciones-laborales-como-incidencia-en-la-

	<p>calidad de vida y en la productividad de los vigilantes vinculados a la empresa de vigilancia y seguridad privada Fortox s.a de la ciudad de Cali</p>	<p>Torres, Marisol.</p>	<p>calidad-de-vida-y-en-la-productividad-de-los-vigilantes.html.</p>
	<p>Análisis documental, análisis de contenido y análisis de información: convergencias y divergencias disciplinares</p>	<p>Couceiro Arcís</p>	<p>http://www.academia.edu/19328970/T%C3%ADtulo_An%C3%A1lisis_documental_an%C3%A1lisis_de_contenido_y_an%C3%A1lisis_de_informaci%C3%B3n_convergencias_multidisciplinares_e_influencia_de_las_Ciencias_Cognitivas</p>
	<p>Influencia De La Jornada Laboral (JL) En La Calidad De Vida (CV) Del Trabajador Y En La Calidad De Vida Laboral</p>	<p>Corredor, Maira</p>	<p>https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2877/Corredormaira2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
	<p>Calidad De Vida En El Trabajo En Funcionarios De La Sección De Seguridad Y Vigilancia De Una Universidad Del Suroccidente Colombiano</p>	<p>David, D., Espinal, F., Marín, K., & Rodríguez, I.</p>	<p>http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10408/1/CB-0559950.pdf</p>
	<p>Estrategias de Investigación social cualitativa. Medellín: La</p>	<p>Galeano Marin, M. E.</p>	<p>https://www.magisterio.com.co/libro/estrategias-de-investigacion-social-cualitativa-el-giro-en-la-mirada</p>

	carreta.		
INVESTIGACIONES	Sentido Y Calidad De Vida Laboral En Empresas De Familia Del Sector Hotelero	García, Claudia	http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2752/Calidad%20de%20Vida%20laboral%20-%20Claudia%20Patricia%20Bland%C3%B3n%20G..pdf?sequence=1&isAllowed=y
	Calidad de vida laboral en empleados temporales Del valle de Aburrá	Gómez, María	https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708
	Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional	Gómez, M., Galvis, L. & Royuela, V	http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf
	Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la practica	Gómez, Vela, M., & Sabeh, E.	http://inico.usal.es/integracion-contenidos-inico.aspx?num=9.
	Calidad de Vida laboral: historia, dimensiones y beneficios	Granados, I. (2011)	http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf . Revisado el 14/ Septiembre/ 2018.
	Evolución De La Seguridad Privada En Colombia Como Negocio	López, R, & Avilan	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/9842/1/LopezGarciaRicardoAndres2012.pdf

	Calidad de Vida	Mesén, Roxana.	http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf
	Lineamientos de política pública para el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia	Ministerio de Defensa Nacional	https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3866.pdf
INVESTIGACIONES	Reliability and the factorial validity of the instrument for measuring quality of work life “CVT-Gohisalo” (brief) [Article@Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”	Moreno, M.P., Baltazar, R.G., Beltrán, C.A., Núñez, F.E	: https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-5052907898&doi=10.14482/sun.34.1.9711&partnerID=40&md5=424d051f7be658318049e616e801fcd DOI: 10.14482/sun.34.1.9711 (Base de Datos universitaria)
	Organización Panamericana de la Salud.	Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú	https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab-RHS2012.pdf
	Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las	PrietoSilva, J.	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7799/1/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf

	empresas de vigilancia de Bogotá D.C		
	Metodología de la investigación	Sampieri, R. Fernández, C. & Baptista, M.	http://observatorio.epacarta.gena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf
	Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones	Sánchez, D.	https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%20C%20A%20Inchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
	Los Riesgos Psicosociales En Vigilantes, Un Acercamiento Desde La Administración De La Seguridad	Silva, Rocio	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7152/ENSAYO%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
	Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología	Torres, A & Agulló, E	http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806
	Análisis del Sector de Vigilancia Privada	Transcaribe	http://www.transcaribe.gov.co/documentos/Licitaciones%202015/TC-SA-MC-003-15/ANALISIS%20DEL%20SECTOR%20DE%20VIGILANCIA%20PRIVADA.pdf
	Fundamentación línea de	Universidad de la	http://zeus.lasalle.edu.co/docs/salle/lineas-de-

	investigación e intervención en Desarrollo humano y calidad de vida	Salle	investigacion-doc-ed-2013.pdf
TOTAL DE DOCUMENTOS			40

Fuente: Autoría Propia.

Categoría documental. Decreto: Un decreto es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes. Minambiente (2019).

Decreto-Ley: Un decreto o decreto ley, en general, es una norma con rango de ley, emanada del poder ejecutivo, sin que tenga la medida intervención o autorización previa de un Congreso o Parlamento. Wikipedia (2018).

Ley: Las Leyes nos dicen lo que es permitido y lo que es prohibido hacer en Colombia; así si todos las cumplimos podríamos lograr que existan menos conflictos en la población.

Revista: Una revista es una publicación privada o pública de edición habitual, acerca de un tema en especial o de distintos temas de interés general o de entretenimiento y que por lo general vienen ilustradas.

Investigaciones: Nos referimos a todos los documentos relacionados con Investigaciones, Estudios de Campo, Artículos etc.

Derogado: Norma que se encuentra abolida, sin validez.

Vigente: Norma que tiene validez en un momento determinado.

Después de haber realizado un desglosamiento histórico-normativo al sector de Vigilancia y Seguridad privada, desarrollaremos el objeto central de nuestra investigación, a través de un análisis crítico entre la normativa y la Calidad de Vida Laboral, permitiéndonos arrojar el panorama actual que vive este gremio. Así mismo, se enmarcaran los aspectos anteriores a la nueva ley 1920 de 2018 para poder describir los nuevos cambios y beneficios otorgados al trabajador y a la vez la influencia en el desarrollo positivo de la Calidad de Vida Laboral. Teniendo en cuenta el papel que ha desempeñado el estado en la regulación, relación

por la convivencia pacífica, la vigencia de un orden justo, la protección de los derechos de los trabajadores a través de las expediciones de normas, ha tratado de proteger el bienestar de todo trabajador, incluyendo mayores garantías, donde no solo se le permita laborar de una forma armónica, pacífica y grata, sino, que además cuenten con una calidad de vida dentro de su ambiente de trabajo, familiar, social etc.

Partiendo de lo anterior, el análisis propuesto se realiza contando con los criterios y factores determinantes de la calidad de vida laboral (Walton, 1973) constitutivos en la tabla N.1 de la presente investigación, el desarrollo normativo abordado, para así, inferir sobre la evolución de la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada.

A partir de la creación del Decreto Ley 356 de 1994, se llevan a cabo las primeras reglamentaciones específicas en cuanto a la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, donde se priorizó la parte administrativa, dejando a un lado al eje central de dicho servicio (trabajador), quien es el encargado de ejecutar las obligaciones, funciones y labores dentro del campo de acción de todo tipo de empresa, cooperativa, departamento prestadores de este servicio. A pesar de la intención del legislador, por reglamentar la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, este, no abordó los criterios e indicadores de la calidad de vida laboral, lo que directamente deja a disposición de los empleadores el control de la mano de obra, impartiendo de forma conveniente su jornada laboral, salarios, seguridad, entre otros aspectos; a pesar de existir una norma general que ya regulaba la relación entre trabajador y empleador (Código sustantivo del Trabajo).

Posteriormente siguiendo la línea normativa y la adaptación a los cambios sociales de la nación, se fueron originando nuevas reglamentaciones a la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, pero aún sin reconocer el papel fundamental de la calidad de vida laboral de los trabajadores de este sector. La insistencia en el hecho de la necesidad de tener en cuenta la calidad de vida laboral al momento de la promulgación de una norma, se debe a la exigencia de que el trabajador cuente con mejores herramientas, mecanismos y satisfacción en el desempeño de labores y que a la vez se obtenga una retribución personal, es decir, que no solo se vea

reflejado en su entorno de trabajo, sino familiar, social, ético. Los trabajadores de vigilancia y seguridad privada, dentro de su labor, están expuestos a situaciones de riesgo, lo cual genera un estrés laboral, inseguridad, bajo desempeño, causas generadoras de una baja Calidad de Vida laboral. De esta forma, es indispensable de que ellos cuenten con una eficiente seguridad en el trabajo y esto se da en el suministro de instrumentos, para garantizar no solo la protección de los beneficiarios, sino la propia, ya que aumenta la seguridad personal y si existe mayor confianza propia, directamente ofrecerá y cumplirá con un mejor servicio laboral.

Hecha esta salvedad, con el fin de mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta este servicio, se expide la ley 1920 de 2018 denominada la “ley del vigilante” y con ella una serie de disposiciones que apuntan al desarrollo de la Calidad de Vida laboral de los trabajadores. Examinaremos brevemente ahora cada uno de las condiciones contempladas dentro del marco normativo de esta Ley.

Dicho lo anterior, en atención al riesgo implícito de trabajar en vigilancia y como una forma de compensar a las familias en caso de una tragedia, la “ley del vigilante” dispone que las empresas y cooperativas deban tener un seguro de vida colectivo, que ampare a su personal operativo las 24 horas del día; este seguro, influye directamente en las condiciones de trabajo saludables y seguras, en el espacio total de vida e incluso en la relevancia social de la vida en el trabajo (criterios e indicadores de la CVL, Walton-1993), dado que genera en el trabajador mayor confianza, junto al beneficio de que en caso de un siniestro, sus familiares no queden desamparados, ya que con anterioridad muchos vigilantes en el deber de cumplir y proteger a los individuos han sido víctimas de siniestros y por no existir una ley como la que hoy se encuentra vigente, fueron calificados como simples sucesos en cumplimiento de sus funciones, dejando sin amparo a muchas familias que dependen en la mayor parte de los ingresos generados por estos trabajadores.

Por otra parte, otra de las disposiciones que entro en vigencia, fue la respuesta a uno de los grandes problemas evidenciados dentro del gremio de los trabajadores de vigilancia y seguridad privada, puesto que con anterioridad no existía una reglamentación, que especificara la

jornada suplementaria, que ejercían como jornada laboral dentro de su práctica diaria; lo que significa, que a partir de esta ley, se les reconoce que con previo acuerdo con el empleador, laborar jornadas diarias de 8 horas y adicionarles hasta 4 horas suplementarias, sin exceder las 60 horas de trabajo semanales y además, precisa que en todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente. También, se explica que estos empleados están cobijados por el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas en relación a la remuneración de la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios; Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho horas diarias de la jornada laboral ordinaria. Igualmente, se garantiza el pleno reconocimiento y pago de los derechos salariales, laborales y prestacionales contemplados en la legislación colombiana. De acuerdo a los criterios determinantes de la calidad de vida laboral, la “Ley del Vigilante”, tuvo en cuenta los factores de renta adecuada y horas razonables de trabajo que son compensaciones justas acordes a las jornadas laborales ejercidas, dándole mayor estabilidad económica y confianza al empleado, al momento de llevar a cabo su labor, impulsando a una mayor productividad correlacionada a la calidad de vida laboral. Al mismo tiempo, se prioriza la salud como parte fundamental para el desempeño de labores de aquellos trabajadores que porten armas dentro sus herramientas diarias de trabajo y para medir el impacto psicofísico generado, deberán realizarse un examen médico anual, lo cual no implica que el resultado de las pruebas no serán tomadas como causal de despido o cancelación de contrato.

En cuanto a la evolución social, la ley abrió nuevos espacios para que las personas consideradas en condición de discapacidad, personas mayores de 45 años y Mujeres, sean contratados bajo las mismas prerrogativas de las cuales gozaban cualquier tipo de trabajador que era vinculado bajo la vigencia de normas anteriores. Así mismo, todas las entidades, empresas o cooperativas, que contraten a este personal, recibirán un incentivo. Nótese aquí que la ley toca como punto de criterio, la integración social y constitucionalismo de la organización, al dejar a un lado todo prejuicio discriminatorio, fomentar la creencia en la igualdad de los derechos, el tratamiento igualitario y la apertura de espacios de crecimientos profesional para todos.

Finalmente, todas estas observaciones se relacionaron con el propósito de referenciar de forma analítica como fue la evolución de la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector de Vigilancia y Seguridad privada en Colombia. De donde resulta, dentro de esta investigación fundamental el desarrollo de esta nueva ley (1920 de 2018 – Ley del Vigilante) para servir como elemento contrastante a las normativas anteriormente establecidas para este sector.

De antemano, esta investigación no busca emitir juicios que determinen el impacto Socio jurídico de la Ley del Vigilante en la Calidad De Vida Laboral de estos trabajadores, teniendo en cuenta que la misma, se expidió durante el desarrollo de este estudio y que hasta la actualidad no existe un resultado general de su aplicabilidad por parte de las empresas, cooperativas y toda organización vinculada a la prestación de este servicio. Por tal razón, el desarrollo aquí expuesto es una revisión documental descriptiva.

2. Calidad de Vida Laboral

En el transcurso del tiempo, el término calidad de vida laboral, ha pasado por distintas conceptualizaciones. Por esta razón, llevaremos a cabo un estudio histórico, para referenciamos hasta la actualidad y poder definir la estrecha relación de la importancia que juega el individuo con la calidad de vida laboral, ya que no deben ser aisladas o tomadas de forma individual, porque estas trabajan de forma conjunta y buscan ser la fuente principal, para la satisfacción del bienestar personal, laboral, social y familiar.

La calidad de la vida en el trabajo o calidad de vida laboral, genero un gran interés en la década de los años 70 en los EE.UU, donde alcanzó un reconocimiento social e institucional, por medio de las actuaciones del «Movimiento de CVL». La creación de este movimiento surge de la necesidad de humanizar el entorno laboral, prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida; este fenómeno se expandió hacia Europa, generando un cambio en la percepción de la época donde el desarrollo organizacional era la base económica. Para los años 90, el termino calidad de vida laboral, tomo mayor relevancia en los estudios e investigaciones académicas, relacionadas al comportamiento humano dentro de las organizaciones, articulándose con el termino calidad de vida.

Siguiente esto, el estudio de la calidad de vida laboral se analizó desde dos perspectivas teórico metodológicas; la primera, toma la calidad de vida del entorno del trabajo como meta para conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales y la segunda, muestra mayor intereses por el trabajador, más conocida como calidad de vida laboral psicológica (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996). Sin embargo, ambos enfoques comparten la misma meta, que la mejora de la calidad de vida laboral, pero no utilizan el mismo objetivo (Empresa-Trabajador).

Con base a lo anterior, podemos partir de los múltiples conceptos que se han emitido en el transcurso de las investigaciones realizadas, por lo que no es posible entrar a definir de manera clara y precisa en un solo concepto la calidad de vida laboral. A pesar de eso, Robbins (1989)

plantes que la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales. También, Fernández Ríos (1999) dice que el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo. Igualmente, (Martínez, 2013) concreta que la CVL está asociada a las condiciones de trabajo que tiene cada funcionario en sus labores diarias y repercute directamente en la calidad del producto o servicio que ofrece la entidad, es por esto que la intervención en la CVL se ha convertido en una vía para conseguir la excelencia de cada empresa dentro de un mercado competitivo.

Una vez después de haber conocido la contextualización, se hace necesario establecer las dos dimensiones que componen a la calidad de vida laboral. Estas dimensiones pueden ser clasificadas en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores (condiciones subjetivas). Tomando en cuenta las dimensiones, existen indicadores que ayudan a evaluar el nivel de afectación o satisfacción en el desempeño laboral del trabajador. De acuerdo con Walton (1973), estos son:

Tabla 2-

Criterios y factores determinantes (o indicadores) de la CVT de Walton (1973).

Criterios (categorías conceptuales)	Factores determinantes (o indicadores de CVT)
Compensación justa y adecuada	<ul style="list-style-type: none"> - Renta adecuada. - Compensación justa. - Salarios mayores en empresas más lucrativas. - Ganancias sobre productividad. - Proporcionalidad interna entre los salarios.

	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionalidad externa entre los salarios.
Condiciones de trabajo saludables y seguras	<ul style="list-style-type: none"> - Horas razonables de trabajo. - Ambiente físico seguro y saludable (lugar con menor riesgo de enfermedades y accidentes). Limitación de edad para ejercer determinados trabajos potencialmente nocivos para el bienestar personal, superior o inferior a cierta edad.
Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía. - Posibilidad de ejercitar los dones (talentos) múltiples y las habilidades. - Información y perspectiva sobre el proceso total del trabajo y los resultados de las acciones del empleado en ese proceso. Tareas completas o tareas fragmentadas significantes.
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo. - Aplicación prospectiva (esperada) de conocimientos y talentos. - Oportunidades de avance a lo largo de la carrera. Seguridad en el empleo o de renta.
	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de prejuicios. - Creencia en la igualdad de derechos. - Movilidad (personas con potencial para ascenso profesional). - Grupos primarios de apoyo para ayuda

<p>Integración social en la organización de trabajo</p>	<p>recíproca, soporte socio-emocional y reconocimiento de la individualidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones. - Censo de comunidad. - Apertura interpersonal para intercambio de ideas y sentimientos.
<p>Constitucionalismo en la organización del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la privacidad personal. - Derecho a la libertad de expresión hablada. - Derecho a la equidad en el tratamiento. - Gerencia basada en la ley: oportunidades iguales y debido proceso legal y acceso a los recursos (Derecho Laboral).
<p>Trabajo y espacio total de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio entre vida profesional y vida familiar. - Jornada de trabajo estable. - Viajes al trabajo que no tomen tiempo de la familia. - Promociones que no impliquen constantes cambios geográficos.
<p>Relevancia social de la vida en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acción organizacional socialmente responsable en sus productos. - Acción organizacional socialmente responsable por las prácticas de empleo. - Acción organizacional socialmente responsable por la disposición de la basura de la organización. - Imagen de la organización.

Fuente: Propia, sobre la base de Walton (1973)

En síntesis, podemos determinar la importancia que el trabajador adquirió dentro del desarrollo del estudio de la calidad de vida laboral, donde no solo se apunta al progreso empresarial (productividad, rentabilidad, crecimiento económico), sino a la satisfacción mutua entre trabajador-empresa.

3. Desarrollo Normativo del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada y su Relación a la Calidad de Vida Laboral

3.1 Aspectos Conceptuales

La vigilancia y seguridad privada en Colombia es una herramienta importante, porque genera entre la población, la noción de mayor seguridad, la reacción rápida y oportuna en caso de un incidente, por lo cual, se hace necesario en la medida mantener servicios de vigilancia para garantizar la seguridad en la población. Este sector ha logrado un gran crecimiento por la necesidad de los ciudadanos de proteger, su patrimonio y su propia seguridad. Teniendo en cuenta lo anterior, entiéndase por servicio de Vigilancia y Seguridad Privada como las actividades que en forma remunerada o beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendiente a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad en lo relacionado con la vida, los bienes propios o de terceros y la fabricación, comercialización, instalación y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin (Decreto 356 de 1994, Art. 2). Así mismo, se establecen los siguientes servicios, que, con previa licencia otorgada por la superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, pueden ser adquiridos de forma pública o privada:

- Los servicios de vigilancia y seguridad privada con armas de fuego o con cualquier otro medio humano, animal, tecnológico o material.
- Los servicios de transporte de valores.
- Los servicios de vigilancia y seguridad de empresas u organizaciones empresariales, públicas o privadas
- Los servicios comunitarios de vigilancia y seguridad privada.
- Los servicios de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada.
- Los servicios de asesoría, consultoría e investigación en seguridad.
- La fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia

A la vez, estos servicios se autorizan bajo 4 modalidades, que hasta el día de hoy conocemos. Así descritas:

- **Vigilancia fija.** Es la que se presta a través de vigilantes o de cualquier otro medio, con el objeto de dar protección a personas o a bienes muebles o inmuebles en un lugar determinado.
- **Vigilancia móvil.** Es la que se presta a través de vigilantes móviles o cualquier otro medio, con el objeto de dar protección a personas, bienes muebles o inmuebles en un área o sector delimitado.
- **Escolta.** Es la protección que se presta a través de escoltas con armas de fuego, o de servicios de vigilancia y seguridad privada no armados a personas, vehículos, mercancías o cualquier otro objeto, durante su desplazamiento.
- **Transporte de valores.** Es el servicio de vigilancia y seguridad privada que se presta para transportar, custodiar y manejar valores y el desarrollo de actividades conexas.

Después de haber abordado de forma general al sector de vigilancia y Seguridad Privada desde la perspectiva del decreto 356 de 1994, también, se hace necesario describir de forma puntual al Vigilante como parte central de esta investigación. Vigilante, Es la persona natural que en la prestación del servicio se le ha encomendado como labor Proteger, custodiar, efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados y vigilar bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado a fin de prevenir, detener, disminuir o disuadir los atentados o amenazas que puedan afectarlos en su seguridad (Supervigilancia, 2013).

Asumiendo la importancia de reconocer el rol que desempeña un vigilante dentro de su campo laboral y las obligaciones adquiridas en este, surgen condiciones de afectación dentro de su ambiente de trabajo (jornada laboral, salario, seguridad, estrés, etc.), entorno familiar,

social, físico, salud-psicológico, que generan inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad, colocando en riesgo su labor de protección, custodia y bienestar de los ciudadanos.

3.2 Aspectos Normativos

Dicho lo anterior, es necesario para esta investigación establecer el orden cronológico del estudio normativo, como base importante para el análisis de la evolución de la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector de Vigilancia y Seguridad Privada.

Tabla 3 –

1.0. Evolución normativa.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1667 de 1966 “Estatuto orgánico de la Policía”	Mediante este decreto y bajo la tutela de la policía Nacional, se empieza a controlar de alguna manera la prestación del servicio de vigilancia privada.
Decreto 1355 de 1970 “por la cual se expiden normas sobre policía”	Otorga a la dirección de la policía nacional, la reglamentación de la vigilancia privada y así mismo, se señala taxativamente normas conducentes a la regulación de la misma.
Decreto 2347 de 1971 “por el cual se reorganiza la policía nacional”	En este momento es cuando se inicia la expedición de licencias de funcionamiento a las compañías de vigilancia particular por parte del Ministerio de defensa nacional.
Decreto 2137 de 1983 “por el cual se reorganiza la policía nacional”	Se da una ampliación en cuanto a los servicios remunerados prestados por particulares con previa Autorización del Ministerio de Defensa Nacional.
Decreto-Ley 848 de 1990 “Estatuto de Vigilancia Privada”	Es aquí donde por primera vez aparece una normativa Referente al servicio de Vigilancia privada prestada por Particulares.

Decreto 1195 de 1990 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto-ley 848 del 23 de abril de 1990 "Estatuto de Vigilancia Privada".	En este instante, se le otorga la dirección de control al Ministerio de Defensa contando aun con el apoyo de la policía Nacional.
---	---

Fuente: Autoría Propia.

Al entrar en vigencia la nueva Constitución Política colombiana de 1991, se vela por la protección de la comunidad, estableciéndose un nuevo rumbo definitivo hacia la consolidación de la Vigilancia Privada; puesto que, al constituirse a Colombia como un estado social de derecho, vela por el bienestar social e integral de la nación.

Tabla 4 –

Evolución Normativa

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 62 de 1993 (por la cual se expide normas sobre la policía nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la policía nacional, se crea la superintendencia de vigilancia y seguridad privada y se reviste de facultades extraordinarias al presidente de la República).	Por medio de esta normatividad, se da la creación del organismo que ejercerá la inspección, control y vigilancia de la prestación de servicio de vigilancia y seguridad privada.
Decreto-Ley 356 de 1994 (por el cual se expide el estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada)	por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada: se establece el estatuto para la prestación por particulares de servicio de vigilancia y seguridad privada
	Se Reglamentan los Servicios Especiales y Comunitarios de Vigilancia. Se define el

<p>Decreto 2974 de 1997 (por medio del cual se reglamenta los servicios especiales y comunitarios de vigilancia)</p>	<p>servicio especial de vigilancia y seguridad privada como aquel que en forma expresa, taxativa y transitoria puede autorizar la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, a personas jurídicas de derecho público o privado, con el objeto exclusivo de proveer su propia seguridad para desarrollar actividades en áreas de alto riesgo o de interés público, que requieren un nivel de seguridad de alta capacidad.</p>
<p>Decreto 2187 de 2001 (por el cual se reglamenta el estatuto de vigilancia y seguridad privada contenido en el decreto-Ley 356 de 1994)</p>	<p>En particular este decreto define el concepto de vigilante y realiza aclaraciones en relación a ciertos artículos constitutivos del decreto 356 de 1994.</p>
<p>Decreto 3222 de 2002 (por el cual se reglamenta parcialmente el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada contenido en el Decreto-ley 356 del 11 de febrero de 1994 y se dictan otras disposiciones).</p>	<p>A partir de la expedición del decreto se crea las redes de apoyo y solidaridad ciudadana, conformadas por las personas y empresas y servicios contemplados en el artículo 4 del Decreto-ley 356/1994.</p>
<p>Ley 1539 de 2012 “por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Por medio de la presente ley se estableció que para el porte de armas de fuego es necesario que las personas que se encuentren vinculadas al servicio de vigilancia y seguridad privada deban contar con la obtención del certificado de aptitud sociológica.</p>
<p>Ley 1920 de 2018 “por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el</p>	<p>El fin de la promulgación de la presente ley se hace para mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta este servicio y así mismo crear un marco jurídico para el ejercicio de la inspección, control y vigilancia sobre las cooperativas especializadas de</p>

servicio de vigilancia y seguridad Privada. ley del vigilante)	vigilancia y seguridad privada.
--	---------------------------------

Fuente: Autoría Propia

Conclusión

Se ha logrado analizar que la Ley 1920 de 2018 “Ley del Vigilante” es el mayor intento del Estado por responder a las peticiones de un gremio que no se ha vencido al exigir y mejorar de forma equitativa las condiciones de vida laboral que vivenciaban y que por parte del olvido normativo habían sido excluidas durante los últimos tiempos. Definitivamente, al culminar esta revisión documental se puede afirmar que con esta ley nos encontramos en el momento evolutivo más alto para este sector y que directamente al mejorar la calidad de vida laboral desde el punto subjetivo, repercutirá de forma equivalente en el rendimiento, productividad y desempeño de cada uno de estos trabajadores, generando un efecto de crecimiento empresarial. De esta manera, la balanza entre las condiciones objetivas y subjetivas, estará más cerca de equilibrarse, ya que aún quedan criterios y/o factores que deben ser tenidos en cuenta, para un mejor bienestar y seguridad para la eficiente y eficaz de un mejor servicio para la sociedad.

Sin embargo, debemos recordar que esta nueva ley solamente cuenta con unos pocos meses de haber entrado en vigencia, lo que nos arroja a poder manifestar que hasta que no se evidencien los resultados por parte de los trabajadores, no podremos entender la magnitud del efecto positivo dentro de la calidad de vida laboral para este sector. De otro modo, toda la síntesis abordada en este análisis, se realizó a través de la revisión documental normativa estipulada en nuestro país.

Referencias Bibliográficas

Alves, D., Cirera, Y. y Giuliani, A. (2013). Vida con Calidad y Calidad de Vida en el Trabajo. *INVENIO* 16 (30) 2013: 145-163. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf> . Revisado el 24/ Septiembre/ 2018.

Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: Una Definición Integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), 161-164.

Chiang MM KK. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, Sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. 2008.

Collazos, Alexandra, Torres, Marisol. 2014. Condiciones laborales como incidencia en la calidad de vida y en la productividad de los vigilantes vinculados a la empresa de vigilancia y seguridad privada Fortox s.a de la ciudad de Cali. Recuperado de <http://docplayer.es/81596423- Condiciones-laborales-como-incidencia-en-la-calidad-de-vida-y-en-la-productividad-de-los-vigilantes.html>. Revisado el 23/septiembre/2018.

Congreso de la Republica. Ley 1920 de 2018. Recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201920%20DEL%2012%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf> . Revisado el: 12 / septiembre/ 2018.

Couceiro Arcís, D. (s.f.). Análisis documental, análisis de contenido y análisis de información: convergencias y divergencias disciplinares. Influencia de las ciencias cognitivas. Cuba.

Corredor, Maira. Influencia De La Jornada Laboral (JL) En La Calidad De Vida (CV) Del Trabajador Y En La Calidad De Vida Laboral (CVL)-(2016) recuperado de

[https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2877/Corredormaira2017.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2877/Corredormaira2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Revisado el 25 / septiembre/ 2018.

David, D., Espinal, F., Marín, K., & Rodríguez, I. (2016) Calidad De Vida En El Trabajo En Funcionarios De La Sección De Seguridad Y Vigilancia De Una Universidad Del Suroccidente Colombiano. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10408/1/CB-0559950.pdf> . Revisado el 04 / Noviembre / 2018.

Decreto 1667 de 1966 “Estatuto orgánico de la Policía”. Diario Oficial, Colombia, N. 31983.18, Julio, 1966.

Decreto 1355 de 1970 “por la cual se expiden normas sobre policía” Diario Oficial, Colombia, 1970.

Decreto 2347 de 1971 “por el cual se reorganiza la policía nacional” Diario Oficial, Colombia, N. 33511.05, Febrero, 1971.

Decreto 2137 de 1983 “por el cual se reorganiza la policía nacional” Diario Oficial, Colombia, N. 36324.29, Agosto, 1983.

Decreto-Ley 848 de 1990 “Estatuto de Vigilancia Privada” Diario Oficial, Colombia, N. 39315. 24, Abril, 1990.

Decreto 1195 de 1990 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto-ley 848 del 23 de abril de 1990 "Estatuto de Vigilancia Privada". Diario Oficial, Colombia, N. 39408. 08, Junio, 1990.

Decreto-Ley 356 de 1994 (por el cual se expide el estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada) Diario Oficial, Colombia, N. 41220.11, Febrero, 1994.

Decreto 2974 de 1997 (por medio del cual se reglamenta los servicios especiales y comunitarios de vigilancia) Diario Oficial, Colombia, N. 43196. 18, Diciembre, 1997.

Decreto 2187 de 2001 (por el cual se reglamenta el estatuto de vigilancia y seguridad privada contenido en el decreto-Ley 356 de 1994) Diario Oficial, Colombia, N. 44598. 30, octubre, 2001.

Decreto 3222 de 2002 (por el cual se reglamenta parcialmente el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada contenido en el Decreto-ley 356 del 11 de febrero de 1994 y se dictan otras disposiciones). Diario Oficial, Colombia, N. 45049. 30, Diciembre, 2002.

Fernández, J. & Piñol, E. (2000). Jornada laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 5(3), 207 - 222. doi: 1136-5420/00.

Galeano Marin, M. E. (2009). *Estrategias de investigación social cualitativa*. Medellín: La carreta.

García, Claudia. Sentido Y Calidad De Vida Laboral En Empresas De Familia Del Sector Hotelero.2016. Manizales. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2752/Calidad%20de%20Vida%20laboral%20-%20Claudia%20Patricia%20Bland%C3%B3n%20G..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Revisado el 27 / septiembre/ 2018.

Gómez, María. Calidad de vida laboral en empleados temporales Del valle de Aburrá – Colombia. ISSN 1794 – 8347 | Vol. 18 | No. 24 | Jul-Dic 2010 | pp. 225-236 *Revista Ciencias Estratégicas*.

Gómez, M., Galvis, L. & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Documentos de Trabajo Sobre Economía*

Regional, Banco de la República – Sucursal Cartagena. ISSN 1692-37.

Gómez, Vela, M., & Sabeh, E. (2000). Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. *Integra*, <http://inico.usal.es/integra-contenidos-inico.aspx?num=9>.

Granados, I. (2011). Calidad de Vida laboral: historia, dimensiones y beneficios Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú 14 (2). Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf> . Revisado el 14/ Septiembre/ 2018.

Ley 1539 de 2012 “por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones. DIARIO OFICIAL. N. 48473. 26, Julio 2012.

Ley 1920 de 2018 “por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. Ley del vigilante). Recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201920%20DEL%2012%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

Ley 62 de 1993 (por la cual se expide normas sobre la policía nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la policía nacional, se crea la superintendencia de vigilancia y seguridad privada y se reviste de facultades extraordinarias al presidente de la república). 1993.

López, R, & Avilan, A. (2012) Evolución De La Seguridad Privada En Colombia Como Negocio. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/9842/1/LopezGarciaRicardoAndres2012.pdf> . Revisado el 05 / Noviembre / 2018.

Mesén, Roxana. (1999). Calidad de Vida. Recuperado de: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf> . Revisado el 14 / octubre / 2018.

Ministerio de Defensa Nacional. (2008). Lineamientos de política pública para el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia. Bogotá: Consejo Nacional de Política Económica y Social.

Moreno, M.P., Baltazar, R.G., Beltrán, C.A., Núñez, F.E. Reliability and the factorial validity of the instrument for measuring quality of work life “CVT-Gohisalo” (brief) [Article@Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” (versión breve)] (2018) Salud Uninorte, 34 (1), pp. 68-75. 1) recuperado de: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-5052907898&doi=10.14482%2fsun.34.1.9711&partnerID=40&md5=424d051f7be658318049e616e801fadb> DOI: 10.14482/sun.34.1.9711. Revisado el 17 /enero/2019 (Base de datos universitaria)

Organización Panamericana de la Salud. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. ISBN 978-92-75-31663-4. 2012. Recuperado de: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab-RHS2012.pdf>. Revisado el 22 / Diciembre / 2018.

PrietoSilva, Jorg. (2015). Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7799/1/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Sampieri, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México. McGraw-hill / interamericana editores, S.A. de C.V.

Sánchez, D. (2013). Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones. Universidad de La Sabana. Colombia. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%C3%A1nchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Revisado el 14/octubre/2018.

Silva, Rocio (2015). Los Riesgos Psicosociales En Vigilantes, Un Acercamiento Desde La Administración De La Seguridad. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7152/ENSAYO%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Revisado el 12 /Diciembre /2018.

Torres, A & Agulló, E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG. 2002. Vol. 14, n° 4, pp. 828-836 Copyright © 2002 Psicothema. Recuperado de: <http://www.psycothema.com/psycothema.asp?id=806> . Revisado el: 30/ Octubre / 2018.

Transcaribe. (2013). Análisis del Sector de Vigilancia Privada. Recuperado de: <http://www.transcaribe.gov.co/documentos/Licitaciones%202015/TC-SA-MC-003-15/ANALISIS%20DEL%20SECTOR%20DE%20VIGILANCIA%20PRIVADA.pdf> . Revisado el 14 / Octubre / 2018.

Universidad de la Salle. (2001). Fundamentación línea de investigación e intervención en Desarrollo humano y calidad de vida. Bogotá.

Webgrafía

<http://biblioteca.cecar.edu.co/index.php/herramientas-busqueda/recursos-electronicos/item/337-derecho>

https://es.wikipedia.org/wiki/Decreto_ley

<http://www.minambiente.gov.co/index.php/normativa/decretos>

<http://senado.gov.co/ola-invernal/item/11164-que-es-una-ley>

<https://conceptodefinicion.de/revista/>

<https://es.thefreedictionary.com/derogado>

<http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/61>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10408/1/CB-0559950.pdf>

<http://www.wordreference.com/definicion/vigente>

<http://www.suin-juriscol.gov.co>

<https://www-scopus-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/record/display.uri?eid=2-s2.0-85052907898&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=quality+of+work+life+&nlo=&nlr=&nls=&sid=91781c2863b53e2b626655b5153db5c0&sot=b&sdt=sisr&sl=36&s=TITLE-ABS-KEY%28quality+of+work+life+%29&ref=%28%28life+work%29%29+AND+%28calidad+de+vida+laboral%29&relpos=4&citeCnt=0&searchTerm=>