



Trabajo de fin de carrera titulado

**“DEFINICIÓN DEL RIESGO DE CONFLICTO PARA QUE SEA
CONSIDERADO COMO PARTE DE LOS RIESGOS
LABORALES”**

Realizado por:

BRYAN DANIEL JARAMILLO RUIZ

Director de Proyecto:

Msc. CLAUDIA FABIANA VARELA VIELMA

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 08 de marzo de 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, BRYAN DANIEL JARAMILLO RUIZ, con cédula de identidad # 1720472222, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría que no ha sido previamente presentado por ningún grado a calificación profesional y, que se ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Bryan Daniel Jaramillo Ruiz
C.C.: 1720472222

Quito, 08 de marzo de 2021

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“DEFINICIÓN DEL RIESGO DE CONFLICTO PARA QUE SEA CONSIDERADO
COMO PARTE DE LOS RIESGOS LABORALES”**

Realizado por:

BRYAN DANIEL JARAMILLO RUIZ

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por la profesora

MSC. CLAUDIA FABIANA VARELA VIELMA

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Msc. Claudia Fabiana Varela Vielma

DIRECTOR



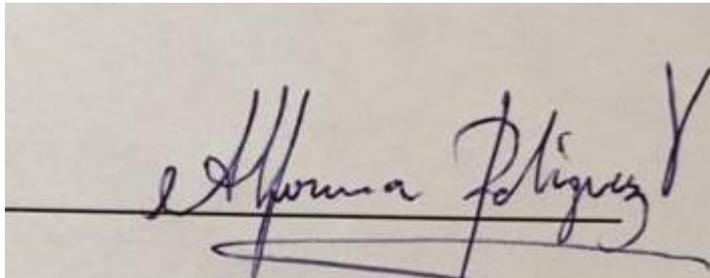
Quito, 08 de marzo de 2021

PROFESORES INFORMANTES

Después de revisar el trabajo presentado. Lo ha calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marcelo Russo', written over a horizontal line. There is a small red dot at the end of the signature.

Ing. Marcelo Russo, Msc

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfonsina Rodríguez', written over a horizontal line.

Ing. Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

Quito, 08 de marzo de 2021

DEFINICIÓN DEL RIESGO DE CONFLICTO PARA QUE SEA CONSIDERADO COMO PARTE DE LOS RIESGOS LABORALES

DEFINITION OF THE RISK OF CONFLICT TO BE CONSIDERED AS PART OF THE LABOR RISK

RESUMEN

Objetivo: Definir el riesgo de conflicto para que sea considerado como parte de los riesgos laborales, singularizando su concepto y delimitando su alcance.

Resultados: Para el desarrollo conceptual del término "Riesgo de Conflicto", como definición compuesta, partimos de sus componentes considerando la definición de "Riesgo" de OHSAS 18001, y la definición de "Conflicto" del diccionario de la Real Academia Española (RAE), a partir de las cuales definimos al Riesgo de Conflicto como: "La posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso dentro del área laboral principalmente, en un momento en el cual existe un desacuerdo, problema, discusiones, entre dos o más personas produciendo un conflicto entre ellas y que puede ocasionar lesiones, daños leves o crónicos y hasta la muerte, fruto de las agresiones físicas, psicológicas y verbales en controversia". Proponemos una categorización de factores de Riesgo de Conflicto desde el punto de vista interno y externo de acuerdo a su situación, su intensidad y su implicación, sea este entre dos o más personas, dando a entender su nivel de algidez bajo un cuadro desarrollado por el autor, especificando su ponderación y que su alcance se aplica en tales escenarios como son: Relación compartiendo un espacio en común, conversaciones normales, conversaciones subidas de tono, discusiones discrepancias, agresiones verbales, agresiones físicas agresiones con armas corto punzantes, agresiones con armas de fuego. Por lo tanto, el alcance de esta definición va desde la definición del conflicto, hasta plasmarle dentro de los demás riesgos laborales, porque su estructura es tan singular que se le desarrolla con todas las exigencias técnicas para establecerse legalmente y ser aplicado en aras de prevenir consecuencias no deseadas, principalmente en las actividades laborales de la fuerza pública ya que están en conflicto sus labores.

Conclusiones: Tanto su definición como su alcance han demostrado la necesidad de seguir singularizando su campo de acción y continuar el estudio de sus componentes.

Palabras clave: Riesgo, conflicto, definición, riesgos laborales.

ABSTRACT

Objective: The objective of this research was to define the risk of conflict so that it is considered as part of the labor risk, singling out its concept and delimiting its scope.

Results: The results indicate that in the first place the conceptual development of its components considering the definition of "Risk" of OHSAS 18001, and the definition of "Conflict" of the dictionary of the REAL SPANISH ACADEMY (RAE), we obtain the definition of the risk of conflict such as: "The possibility of the occurrence of a dangerous event within the work area mainly, at a time when there is a disagreement, problems, discussions, between two or more people producing a conflict between them and that can cause injuries, minor damages or chronic and even death, the result of the controversial physical, psychological and verbal aggressions ". We propose a categorization of Conflict Risk factors from the internal and external point of view according to their situation, their intensity and their involvement, be it between two or more people, implying the level of ailment under a frame developed by the author specifying its weighting and that its scope is applied in such scenarios as: relationship sharing a common space, normal conversations, risque conversations, arguments, discrepancies, verbal attacks, physical attacks, attacks with pointed handguns and physical attacks with Firearms. Therefore, the scope goes from the identification of the conflict, to reflect it within the other labor risks, because its structure is so unique that it is developed with all the technical requirements to legally establish and be applied in order to prevent unwanted consequences, mainly in the work activities of the public force since they are in conflict with their work.

Conclusions: Both its definition and its scope have demonstrated the need to continue to single out its field of action and continue the study of its components.

Keywords: Risk, conflict, definition, labor risks.

1. INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral se ha venido manteniendo la minimización de los incidentes y accidentes, poniendo en práctica la aplicación de diferentes riesgos, que de acuerdo a sus definiciones, han dado la oportunidad de guiarse para minimizar los accidentes e incidentes y en muchos casos evitar enfermedades profesionales, gracias a las bondades de cada uno de ellos; sin embargo hay un grupo del campo laboral que no sufre ninguno de los riesgos antes indicados, pero que si refleja un considerable número de accidentes e incidentes y que no están siendo tratados dentro de ninguna estructura de prevención porque ninguno de los riesgos existentes encierra a este grupo laboral con características singulares y que urgentemente requieren de la creación de un nuevo riesgo, con toda la estructura como los demás riesgos para en su aplicación guie y

minimice las consecuencias que se están registrando alarmantemente en el mundo laboral. Si analizamos cada uno de las definiciones de los riesgos existentes, nos vamos a dar cuenta que ninguna de las definiciones tienen el alcance para aplicar en este grupo laboral; es por esta razón que se propone una primera aproximación a la definición del Riesgo de Conflicto, para poder aplicarlo en todo ámbito laboral que se tenga una controversia, y con ello mantener un control sobre el mencionado grupo laboral que enfrenta esta desviación día a día.

Es importante conocer este nuevo riesgo de conflicto, ya que con su definición podemos darnos cuenta que es muy bondadoso para los grupos laborales que mantienen vínculos con el control y confrontación de conflictos y que al momento ninguno de los riesgos existentes no tratan dentro de sus estructuras con factores de riesgos para conflictos, ya que en el mejor de los casos las empresas han tipificado en sus Reglamentos Internos regulaciones sancionatorias para moderar los conflictos, pero no así como el Riesgo de Conflicto que se torna tan singular que su alcance es basto para poder considerarle dentro de los demás riesgos existentes en el campo laboral.

Por otra parte, se efectúa un análisis del concepto en el marco del riesgo psicosocial, para poder ver las similitudes, en cuanto respecta a las características de identificar el sometimiento que sufre un individuo en una relación laboral hostil y/o sujeta a Mobbing; esto se convierte en un conflicto unilateral, ya que la víctima no reacciona ante este sometimiento y simplemente se estresa, se trauma, se baja su autoestima y no existe reacción en contra de quien lo somete convirtiéndose en un problema psicológico que debe ser tratado como tal. En cuanto el Riesgo de Conflicto, justamente cubre al acto donde dos individuos tienden a discrepar, a defender su propio criterio, a agredirse ya sea verbalmente y/o físicamente, y es ahí donde podemos aplicar las bondades del Riesgo de Conflicto, caso contrario sus causas estarían finalizando en afectaciones físicas si no se les trata a tiempo, e incluso hasta la muerte por agresiones de parte y parte.

La definición del riesgo de conflicto debe tener una jurisprudencia, a fin de que avale técnicamente su aplicación, ya que servirá a la humanidad a tener un instrumento técnico para determinar en qué nivel de gravedad y cuál es el límite en el que se encuentra el conflicto, dando facilidades para discernir, dando mayor argumento a la parte legal tanto a la justicia como a los juristas que defienden a los involucrados y donde se puede aplicar el cuadro que es parte del Riesgo de Conflicto, para determinar las responsabilidades de quienes no han actuado oportunamente para poder controlar el conflicto.

2. METODOLOGÍA APLICADA

2.1.- NIVEL DE ESTUDIO (Tapia, 2015)

Catalogado como **Exploratoria y Explicativa** (Tapia, 2015), ya que existen vacíos en los textos sobre cómo tratar los conflictos como parte de los riesgos laborales, para aquello, se ha investigado dentro de la gama de puntos de vista donde en la teoría existente no consideran al riesgo de conflicto como parte de los riesgos laborales, y donde nace el aporte de esta investigación a partir de la creación de la definición como fundamento para la inserción de un nuevo riesgo laboral, dentro de los múltiples conflictos dados en cada uno de los campos laborales. Así pues se instruye el alcance y la importancia de la investigación, ya que busca establecer las bases del riesgo de conflicto.

2.2.- MODALIDAD DE INVESTIGACION (Tapia, 2015)

Como un **Proyecto en Desarrollo** (Tapia, 2015), está basado en las necesidades de conceptualizar la importancia de un problema existente y debemos darle la misma prioridad que los demás riesgos existentes para minimizar y/o eliminar las causas - efectos producidos por los conflictos que se dan en los diferentes grupos laborales. Tornándose en una propuesta practica para la elaboración de la definición del riesgo de conflicto para que las autoridades competentes apliquen conforme o de acuerdo a la algidez del conflicto.

Se considera también un **Proyecto Especial** (Tapia, 2015), en virtud que la definición cuya primera aproximación se está generando, servirá para poder llevarse a cabo en cada uno de los campos laborales con resultados menos impactantes, ya que en el momento en que se intervenga o se medie se obtendrá el control y/o la pacificación del mismo.

2.3.- MÉTODO (Tapia, 2015)

Método Histórico-Lógico (Tapia, 2015)

Aplico, **Histórico Lógico** (Tapia, 2015), porque históricamente se ha evidenciado que los conflictos existen y para poder obtener los resultados deseados, siempre ha sido necesario mantener claro una definición eficiente, y acertada, ya que su aplicación servirá para mantener una base donde se establezca el orden, disciplina y conducta.

Lógicamente al hablar de una definición del riesgo de conflicto para que sea considerado como parte de los riesgos laborales, el hecho de encajarse en todos los ambientes laborales, los resultados van a ser positivos; históricamente se han ido singularizando los diferentes riesgos laborales: Físico, mecánico, químico biológico, ergonómico eléctrico y psicosocial, pero siempre hay elementos que se escapan a la hora de definir un conflicto en los riesgos, por eso se propone iniciar este espacio de reflexión mediante la incorporación de este concepto.

3. RESULTADOS

Para poder llegar a establecer una definición del riesgo de conflicto, en primer lugar se revisaron las definiciones de los términos “Riesgo y Conflicto” de las principales normativas y textos relacionados a la seguridad laboral, para luego desglosar y definir como se evidencia en el “cuadro 1” ponderando la algidez de acuerdo con los distintos escenarios a los que están expuestos, tanto individual como colectivamente, y sobre las definiciones expuestas, para con esto finalmente establecer la definición del termino compuesto “Riesgo de Conflicto” y su alcance.

1.- Definiciones de los términos “Riesgo” y “Conflicto”.

Según “ISO 45000 Sistema de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo” (ISO 45001, 2018)

Riesgo: Efecto de la incertidumbre.

Riesgo para la seguridad y salud en el trabajo

Riesgo para la SST

Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud (3.18) que pueden causar los eventos o exposiciones.

(ISO 45001, 2018)

Conflicto: No existe definición de conflicto dentro del glosario de la “ISO 45001 (Sistema de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo)” (ISO 45001, 2018)

Según el Diccionario Panhispánico del español jurídico (DPEJ)

Riesgo:

- 1.- Gral. Contingencia o proximidad de un daño.
- 2.- Gral. Contingencia que puede ser objeto de un contrato de seguro
3. Adm. Ponderación de la probabilidad de un efecto perjudicial para la salud y la gravedad de ese efecto como consecuencia de un factor de peligro
4. Amb. Función de la probabilidad de ocurrencia de un suceso y de la cuantía del daño que puede provocar.

(DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO, 2020)

Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española (RAE)

Conflicto:

Gral. Enfrentamiento, controversia, litigio.

1. m. Combate, lucha, pelea. U. t. en sent. fig.
2. m. Enfrentamiento armado.
3. m. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida.

4. m. Problema, cuestión, materia de discusión. Conflicto de competencia, de jurisdicción.

5. m. Psicol. Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.

6. m. desus. Momento en que la batalla es más dura y violenta.

(REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2014)

Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española (RAE)

Conflicto colectivo

“1. m. En las relaciones laborales, conflicto que enfrenta a los trabajadores, a través de sus representantes, con los empresarios. Afecta a una empresa o a un sector económico y su resolución tiene efectos generales.” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2014)

Según OHSAS 18001

Riesgo:

“Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad (3,8) que pueden ser causados por el evento o la exposición”. (OHSAS 18001, 2007)

Conflicto: No existe definición de conflicto dentro del glosario de OHSAS 18001.

2.- Factores de Riesgos de Conflicto

Tomando en consideración el cuadro de valoración de riesgos del (INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, 2018): Se toma en consideración su ponderación: “Trivial, moderado, importante e intolerable”(pág. 7), y adicionalmente se añade para ponderar las situaciones del nivel de algidez los siguientes: mediación, intervención, control externo, fuerza pública, grupos especiales fuerzas armadas, fuerza pública entidades diplomáticas, intervención de organismos internacionales, y control por parte de las organizaciones mundiales, donde se comienza con un nivel bajo llamado trivial hasta el nivel más alto y el peor de las situaciones este será llamado control por parte de las organizaciones Mundiales.

En el presente cuadro se presenta cada nivel y detalle de los factores de riesgo de conflicto.

CUADRO 1.

Cuadro Resumen de Factores de riesgo de conflicto

INTERNO DE UN SITIO ESPECÍFICO		
SITUACIÓN	INDIVIDUALES	COLECTIVAS
RELACIÓN COMPARTIENDO UN ESPACIO EN COMÚN	TRIVIAL	MODERADO
CONVERSACIONES NORMALES	MODERADO	IMPORTANTE
CONVERSACIONES SUBIDAS DE TONO	IMPORTANTE	INTOLERABLE
DISCUSIONES, DISCREPANCIAS	INTOLERABLE	MEDIACIÓN
AGRESIONES VERBALES	MEDIACIÓN	INTERVENCIÓN
AGRESIONES FÍSICAS	INTERVENCIÓN	CONTROL EXTERNO
AGRESIONES FÍSICAS CON ARMAS CORTO PUNZANTES	CONTROL EXTERNO	FUERZA PÚBLICA
AGRESIONES FÍSICAS CON ARMAS DE FUEGO	FUERZA PÚBLICA	GRUPOS ESPECIALES FUERZA ARMADA

EXTERNO ENTRE DOS NACIONES		
SITUACIÓN	INDIVIDUALES	COLECTIVAS
RELACIÓN COMPARTIENDO UN ESPACIO EN COMÚN	MODERADO	IMPORTANTE
CONVERSACIONES NORMALES	IMPORTANTE	INTOLERABLE
CONVERSACIONES SUBIDAS DE TONO	INTOLERABLE	MEDIACIÓN
DISCUSIONES, DISCREPANCIAS	MEDIACIÓN	INTERVENCIÓN
AGRESIONES VERBALES	INTERVENCIÓN	CONTROL EXTERNO
AGRESIONES FÍSICAS	CONTROL EXTERNO	FUERZA PÚBLICA, ENTIDADES DIPLOMÁTICAS
AGRESIONES FÍSICAS CON ARMAS CORTO PUNZANTES	FUERZA PÚBLICA ENTIDADES DIPLOMÁTICAS	INTERVENCIÓN DE ORGANISMOS INTERNACIONALES
AGRESIONES FÍSICAS CON ARMAS DE FUEGO	INTERVENCIÓN DE ORGANISMOS INTERNACIONALES	CONTROL POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES MUNDIALES

Fuente: “Cuadro 1” Elaborado por el autor a partir del INSHT.

CUADRO 2.

Cuadro de Identificación de Ponderación

IDENTIFICACIÓN DE PONDERACIÓN	
TRIVIAL	No se requiere acción específica, sin embargo se crea una incomodidad
MODERADO	Se deben hacer esfuerzos para coincidir en criterio y reducir el riesgo, determinando las alteraciones precisas. Las medidas para reducir el riesgo de conflicto, deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo de conflicto moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
IMPORTANTE	Se debe reducir el riesgo de conflicto. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo de conflicto. Cuando el riesgo de conflicto corresponda a un trabajo que se está procurando controlar poniendo orden, debe hacerse en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
INTOLERABLE	No debe permitirse comenzar ni continuar una discusión hasta que se reduzca el riesgo de conflicto. Si no es posible reducir el riesgo de conflicto, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el acercamiento entre los involucrados.
MEDIACIÓN	Se debe buscar una dirimencia, con personas que tengan autoridad sobre los involucrados en el riesgo de conflicto
INTERVENCIÓN	Es necesario que exista una intervención para aislar, separar auscultar a los involucrados evitando el contacto físico
CONTROL EXTERNO	Se debe solicitar apoyo de autoridades públicas seccionales para el control de la agresión, no tratar de intervenir en un acto de pacificar el Riesgo de Conflicto
FUERZA PÚBLICA	Es necesario la intervención de la Fuerza Pública, a través de sus tácticas específicas para disuadir, enfrentar, controlar, evitando causar daños a terceros, consiguiendo eliminar el Riesgo de Conflicto
GRUPOS ESPECIALES FUERZA ARMADA	El confrontamiento hacia los grupos y/u organizaciones delictivas, deben hacerse de forma sistemática, metódica, con un seguimiento investigativo a fin de profundizar en las bases de quienes están ocasionando daños a la sociedad ya sea directamente o indirectamente; mantener el Orden y Confianza de la ciudadanía, por ningún motivo se debe confrontar a estas organizaciones de forma aislada sin el contingente de los especialistas.
FUERZA PÚBLICA, ENTIDADES DIPLOMÁTICAS	Se debe acudir a las entidades diplomáticas para el control, coordinación y solución de los riesgos de conflictos entre ciudadanos de nacionalidades distintas, conjuntamente con la intervención de miembros de los Ministerios del Interior, para poder cruzar información y lograr efectividad de su intervención ante conflictos binacionales de ciudadanos civiles.
INTERVENCIÓN DE ORGANISMOS INTERNACIONALES REGIONALES	Es la instancia donde el conflicto se torna bélico, donde es necesario la intervención de Organismos Internacionales Regionales, a fin de evitar consecuencias mayores y a gran escala de bajas inocentes, por las controversias de ideologías, ya sean políticas, religiosas, económicas, etc., en esta etapa del riesgo de conflicto no se puede ni se debe controlar de forma unilateralmente por parte de los involucrados, siempre va hacer necesario la intervención de una entidad internacional independiente del conflicto y que tenga incidencia en la Región.
CONTROL POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES MUNDIALES	Es considerada la última etapa de un Riesgo de Conflicto, donde es necesario la intervención de Organizaciones Mundiales, que tengan la autoridad suficiente para poder controlar a los involucrados en un conflicto que puede afectar a la humanidad.

Fuente: “Cuadro 2” Elaborado por el autor a partir del INSHT

A continuación desarrollaremos una definición elaborada por el autor de cada uno de los factores, de acuerdo a su situación.

Factores del Riesgo de Conflicto

Relación compartiendo un espacio en común:

El escenario es dentro de un mismo establecimiento, de una misma área laboral determinada, se torna en las diferencias de *costumbres, cultura*. Que ocasiona un malestar y se percibe el conflicto de manera trivial

Cuando tenemos el mismo escenario que interactúan varios individuos considerando el mismo factor de las costumbres el malestar es mayor y por ende se percibe el conflicto de manera moderado.

Conversaciones normales:

El escenario es dentro de un mismo establecimiento, de una misma área laboral determinada, se torna en las diferencias de criterio. Que ocasiona un malestar y se percibe el conflicto de manera moderado.

Cuando tenemos el mismo escenario que interactúan varios individuos considerando el mismo factor de las diferencias de criterio el malestar es mayor y por ende se percibe el conflicto de manera importante.

Conversaciones subidas de tono:

El escenario es dentro de un mismo establecimiento, de una misma área laboral determinada, se torna en el uso de palabras ofensivas. Que ocasiona un malestar y se percibe el conflicto de manera importante.

Cuando tenemos el mismo escenario que interactúan varios individuos considerando el mismo factor de en el uso de palabras ofensivas el malestar es mayor y por ende se percibe el conflicto de manera intolerable.

Discusiones, discrepancias:

El escenario es dentro de un mismo establecimiento, de una misma área laboral determinada, se torna en el uso de conceptos divergentes. Que ocasiona un malestar y se percibe el conflicto de manera intolerable.

Cuando tenemos el mismo escenario que interactúan varios individuos considerando el mismo factor del uso de conceptos divergentes el malestar es mayor y por ende se percibe el conflicto de manera que deba existir una mediación.

Agresiones Verbales:

El escenario es dentro de un mismo establecimiento, de una misma área laboral determinada, se torna en el uso de insultos, alusiones personales y epítetos. Que ocasiona un malestar y se percibe el conflicto de manera que deba existir una mediación.

Cuando tenemos el mismo escenario que interactúan varios individuos considerando el mismo factor de insultos, alusiones personales y epítetos el malestar es mayor y por ende se percibe el conflicto de manera que debe existir la intervención por parte de la autoridad competente.

Agresiones físicas:

El escenario es dentro de un mismo establecimiento, de una misma área laboral determinada, se torna desde el comienzo de una agresión física. Que ocasiona un malestar y se percibe el conflicto de manera que debe existir la intervención por parte de terceras personas.

Cuando tenemos el mismo escenario que interactúan varios individuos considerando el mismo factor de una agresión física el malestar es mayor y por ende se percibe el conflicto de manera que debe intervenir un control externo.

Agresiones físicas con armas corto punzantes:

El escenario es dentro de un mismo establecimiento, de una misma área laboral determinada, se torna en el desenfreno y malicioso acto de agredir físicamente con un arma corto punzante a la víctima. Que ocasiona un malestar y se percibe el conflicto de manera que necesariamente debe intervenir un control externo (autoridad competente).

Cuando tenemos el mismo escenario que interactúan varios individuos considerando el mismo factor de agresiones físicas con armas corto punzantes el malestar es mayor y por ende se percibe el conflicto de manera que debe intervenir la fuerza pública.

Agresiones físicas con armas de fuego:

El escenario es dentro de un mismo establecimiento, de una misma área laboral determinada, se torna en el acto de delincuencia protagonizado por un malhechor el cual agrede físicamente con un arma (s) de fuego a la víctima. Que ocasiona un malestar y se percibe el conflicto de manera que debe tomar intervención y control la fuerza pública.

Cuando tenemos el mismo escenario que interactúan varios individuos considerando el mismo factor de agresiones físicas con arma de fuego el malestar es mayor y por ende se percibe el conflicto de manera que debe intervenir grupos especiales (fuerzas armadas).

3.- Definición de Riesgo de Conflicto a través del desarrollo conceptual de sus componentes.

Una vez expuestos los diferentes conceptos que conforman los términos “Riesgo” y “Conflicto”, es necesario citar como base fundamental la definición de cada palabra componente del riesgo de conflicto, de acuerdo a los conceptos que más engloban mi teoría extraído de normas que tiene relación con estas dos palabras y Diccionarios, de lo cual he seleccionado a las siguientes:

Riesgo:

“Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición”.
(OHSAS 18001, 2007)

Conflicto:

“Gral. Enfrentamiento, controversia, litigio.

4. m. Problema, cuestión, materia de discusión. Conflicto de competencia, de jurisdicción.”

(REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2014)

Análisis - definiciones: De acuerdo a las definiciones tanto de la ISO 45001, OHSAS 18001, como de los diccionarios (RAE y DPEJ), sobre Riesgo y Conflicto, las seleccionadas con la definición de riesgo de OHSAS 18001, y el otro término del diccionario RAE, Gral. Y Numeral 4 son las que encierran el contexto conflictivo laboral, ya que se complementan por el mismo hecho que marcan el refuerzo entre las definiciones, donde el un concepto refiere a una probabilidad de ocurrencia y de ocurrir sus consecuencias serían desde una lesión hasta una fatalidad; y el otro concepto refiere a un enfrentamiento que justamente es donde refuerza el conflicto, para consolidar y crear la definición del riesgo de conflicto.

DEFINICIÓN DEL RIESGO DE CONFLICTO:

Riesgo de conflicto es: La posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso dentro del área laboral principalmente, en un momento en el cual existe un desacuerdo, problemas, discusiones, entre dos o más personas, produciendo un conflicto entre ellas y que puede ocasionar lesiones, daños leves o crónicos y hasta la muerte, fruto de las agresiones físicas, psicológicas y verbales en controversia.

4.- Alcance de la definición del riesgo de conflicto

Dentro de los tipos de definición que se ha investigado se tienen:

- “a) Definiciones estipulativas.
- b) Definiciones descriptivas
- c) Definiciones ostensivas
- d) Definiciones por sinonimia
- e) Definiciones por género próximo y diferencia específica” (Acuña Leal, 2016).

Para el desarrollo de la definición del Riesgo de Conflicto, se ha optado el literal:

e) Definiciones por género próximo y diferencia específica, que textualmente dice: “En ellas se destaca la esencia de lo que se intenta definir. Se comienza por indicar el género o la clase de cosas a que pertenece lo que se quiere definir, estableciendo a continuación en qué sentido lo que se intenta definir es diferente de los otros componentes del género. La clásica definición “el hombre es un animal racional” corresponde a una de este tipo”. (Acuña Leal, 2016).

Por lo que, la definición de Riesgo de Conflicto es expuesto por primera vez.

El alcance del riesgo de conflicto será considerado principalmente, destacando a trabajadores de fuerza pública, considerando que el (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020) define a la Fuerza pública como: “Cuerpo armado, permanente y de naturaleza civil encargado de la seguridad y del ejercicio de los derechos y libertades de los habitantes”. Donde su trabajo o labor, está directamente vinculado con el Riesgo de Conflicto; sea este un conflicto entre ciudadanos civiles vs la fuerza pública en cualquiera que sea el contexto, como también puede ser entre dos fuerzas públicas de distintas naciones, en defensa de su soberanía, siempre estarán involucrados en un conflicto directo durante la jornada laboral.

Otro escenario del riesgo de conflicto es cuando directa o indirectamente se encuentran vinculados los trabajadores de una o varias empresas cada una defendiendo su criterio de competencia local, Policía Nacional vs. Policía Municipal; Policía Municipal vs. Gremio de vendedores ambulantes; Policía Nacional vs. Delincuencia; Guías Penitenciarios vs. Carcelarios; Policía Nacional vs. Manifestantes; Empresas Públicas del sector Energético vs. Comuneros, Empresas Públicas del sector Hidrocarburífero vs. Comunidades Indígenas en áreas de la Región Oriental; y un sinnúmero de eventos, donde todo inicia con un desacuerdo de criterios hasta llegar al momento donde dicho desacuerdo se torna en tendencia y surge la necesidad de actuar bajo condiciones de represalias uno (s) contra otro (s) produciéndose la progresión del nivel del conflicto y esto a la vez la ocurrencia de lesiones, heridas y hasta fatalidades, fruto de las agresiones con armas, con amenazas, amedrentamientos, insultos, apelativos, alusiones personales. Las bondades del Riesgo de Conflicto, es que al emplearlo oportunamente dentro del campo laboral, previniere la ocurrencia de riesgos colaterales, fruto de la consecuencia de un conflicto sin intervención oportuna; que ocasionen diversas consecuencias como: riesgos mecánicos, y estrés, ansiedad, angustia, asfixia, sudoración, ruido, exposición a humos, gases, y muchos otros factores colaterales que se pueden prevenir a tiempo, en tan solo aplicar las bondades del Riesgo de Conflicto y su singularidad, debido a que al momento no hay en la gama de los riesgos uno que trate directamente los conflictos.

Como también podemos evidenciar la diferencia que tenemos entre el riesgo psicosocial y el riesgo de conflicto, el riesgo de conflicto es único al igual que su singularización de su definición, tal es el caso que citando la definición del riesgo psicosocial por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de Salud (OMS):

El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE LA OIT/OMS SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO, 1984)

Que en parte puede tener similitud por los conflictos laborales, que sus consecuencias acarrear malestares en la conducta de los trabajadores vs. Supervisores; pero que más no identifican en calidad de conflicto, ni tampoco como un riesgo profundizándose en consecuencias colectivas, convirtiéndose en una cualidad del trabajador y no en un seguimiento, de evaluación,

moderación y control de dicho conflicto; Por lo cual, el riesgo de conflicto es medible y auditable, que nos ayuda a establecer el nivel de la gravedad o algidez en la que se encuentra la relación laboral de ciertos sectores ya sean individuales o colectivos.

4. DISCUSIÓN

4.1.- CONCLUSIONES

Definirle al Riesgo de Conflicto, de acuerdo al grupo laboral donde requieran y/o apliquen sus bondades, por lo general para la defensa de la soberanía de un país; también puede definirse al grupo de trabajo que aplique para mantener el orden ciudadano; puede definirse al grupo laboral que apliquen para defender su ideal, ya sea político, religioso, económico: puede definirse al grupo laboral que aplique para defender sus costumbres y/o cultura.

1.- Por el presente artículo científico podemos concluir que el riesgo de conflicto es existente en todos los ambientes laborales, por lo cual, debemos comprender que es necesario saber reconocerlo como un riesgo independiente, ya que al aplicarle sus resultados pueden evitar posibles consecuencias con lesiones (físicas como mentales) o hasta muertes.

2.- Por el presente artículo científico podemos concluir que el riesgo de conflicto nos dará mayor seguridad al saber que podemos moderar, controlar, minimizar el grado de algidez y hasta eliminar una controversia, con el respectivo análisis y seguimiento para lograr la efectividad de la definición, ya que sus bondades apuntan a englobar a todos los problemas en controversia logrando una compostura y prevención de afectaciones entre los involucrados

3.- Por el presente artículo científico podemos concluir que el riesgo de conflicto, previene que se torne en una cadena de eventos que da lugar a sucesos identificados en los otros riesgos laborales.

4.- Por el presente artículo científico podemos concluir que a pesar que la definición del riesgo de conflicto es autosuficiente para ser aplicado en el ámbito laboral, es necesario profundizar en el estudio del riesgo de conflicto versus el riesgo psicosocial, ya que el segundo trata las consecuencias del primero en muchos casos, son los que dejan secuelas que requieren ser intervenidas psicológicamente.

4.2.-RECOMENDACIONES

El presente artículo científico pertenece al Proyecto de Investigación: "Un riesgo emergente para la salud de una organización", del Departamento de investigación de SSO UISEK, por lo cual es recomendación general:

1.- De acuerdo a su definición el Riesgo de Conflicto, se puede convertir en uno de los pilares fundamentales de todos los ámbitos laborales, ya que las controversias ocurren a cada momento y donde su aplicación daría frutos en el control de las mismas, por lo que se recomienda insertar dentro de los demás riesgos laborales a fin de que se convierta en una obligación de manejar este riesgo de conflicto en cualquier ámbito laboral y que se está seguro que va hacer de mucha utilidad para prevenir que sus efectos sean impactantes.

2.- La efectividad de su definición encierra todos los factores que involucran en una controversia, lo que se lo debe considerar como un riesgo adicional de los demás riesgos

establecidos en el ámbito laboral, y de bajo condición de mantener una jurisprudencia, para su aplicación, validada por Organizaciones que legalizan este tipo de creaciones.

3.- Estructura – Esencia.- Definición del Riesgo de Conflicto, mantiene una cadena de factores, cada uno con sus propios niveles de algidez, por lo que nos permite identificar a tiempo una situación que posteriormente se puede salir de las manos o de control; sometiéndolo a validación poniéndolo en práctica tanto en controversias menores como en controversias que requieren la intervención de entidades mundiales, va a ser de mucha utilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña Leal, L. (27 de MAYO de 2016). *Clases de definición*. Obtenido de Aprende a filosofar desde lo sencillo: <https://filosofiadela vida.wordpress.com/2016/05/27/clases-de-definicion/>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2020). *Fuerza pública*. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/fuerza-p%C3%BAblica#:~:text=1.,y%20libertades%20de%20los%20habitantes>.

DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO. (2020). *Riesgo*. Obtenido de DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO: <https://dpej.rae.es/lema/riesgo>

INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE LA OIT/OMS SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO. (18-24 de SEPTIEMBRE de 1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE LA OIT/OMS SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (18 de MAYO de 2018). *Evaluación de Riesgos Laborales*. Obtenido de INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d

ISO 45001. (MARZO de 2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo - requisitos con orientación para su uso*. Obtenido de ISO 45001: <https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>

OHSAS 18001. (JULIO de 2007). *SERIE DE EVALUACION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Sistema de Gestión en Seguridad y Salud*. Obtenido de OHSAS 18001: <https://manipulaciondealimentos.files.wordpress.com/2010/11/ohsas-18001-2007.pdf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (OCTUBRE de 2014). *Conflicto*. Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/conflicto?m=form>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (OCTUBRE de 2014). *Riesgo*. Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/riesgo>

Tapia, L. (ABRIL de 2015). *DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN*. Obtenido de Universidad Internacional SEK. Trabajos de investigación de fin de carrera .