

**PERSPECTIVAS DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL QUE PRESTA
SERVICIOS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA EN EL ÁREA DE PROPIEDAD
HORIZONTAL EN COLOMBIA**

ÁLVARO GUTIÉRREZ VELASQUEZ



UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA DE CARTAGENA

CONVENIO UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA BOGOTÁ

ESPECIALIZACIÓN: ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

2019

PERSPECTIVAS DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA EN EL ÁREA DE PROPIEDAD HORIZONTAL EN COLOMBIA

2. RESUMEN

El objetivo general es interpretar las diferentes características que se han dado en torno al riesgo laboral del personal que ofrece los servicios en seguridad y vigilancia en propiedad horizontal en Colombia. La metodología utilizada es la exploratoria bibliográfica con un corte cualitativo para poder conceptualizar la problemática del fenómeno que se pretende desarrollar.

En conclusión se pudo evidenciar que en los procesos de interacción laboral con el personal de servicios en el área de seguridad y vigilancia, aún es notorio un mínimo control de los riesgos inherentes a esta población frente al cuidado de la propiedad horizontal en donde hay que abordar aspectos relacionados con el control pero sobre todo ofrecer garantías que puedan suplir las necesidades para consolidar la prevención sobre el entorno de sus funciones para apartarlos de los posibles riesgos presentes por su interacción laboral presentes en la propiedad horizontal, lo importante es fundamentar decisiones con los clientes para que éstos tomen medidas efectivas que no solamente vigilen su proceso laboral, sino también su seguridad por los problemas que estas propiedades siempre están presentes como atracos, robos, ataques, etc. los trabajadores se encuentran vulnerables o expuestos a sufrir algún tipo de accidente ante cualquier evento o delincuencia.

3. Palabras claves: Propiedad horizontal, riesgos, seguridad, garantías, efectividad, cumplimiento, vigilancia.

4. INTRODUCCION

Como se ha podido evidenciar en Colombia la existencia de unas elevadas cifras de siniestralidad y de deficiencias en los servicios de seguridad y vigilancia en la propiedad horizontal, así como también la poca pertinencia de un marco legislativo avanzado y poco aplicado al igual que la falta de investigación desarrollada en esta materia son los principales motivos que justifican la realización del presente ensayo, por otro lado durante los últimos años, se ha evidenciado un significativo aumento en el sector de la propiedad horizontal en edificios y unidades residenciales convirtiéndose esta situación como un elemento esencial frente a los controles que se deben direccionar para ofrecer servicios con garantías efectivas a los inversionistas, pero sobre todo la importancia de tener en cuenta una normativa que permita reglamentar los mecanismos que deben estar estandarizados en un marco normativo de cumplimiento por parte de las empresas prestadoras de servicio de seguridad y vigilancia en la propiedad horizontal, pero a su vez maximizar la protección al personal de vigilancia por el tipo de servicios que ofrecen.

La importancia de este ensayo es poder reconocer las características que las empresas del sector de seguridad y vigilancia determinan sobre el riesgo inherente en el personal que labora en la propiedad horizontal, en donde cada vez se hace necesario el ofrecer las diferentes medidas de control y seguridad laboral, así como también tener presente los diferentes factores en los que se podría incurrir al no ofrecerles un mínimo de garantías frente al cumplimiento de sus funciones en las propiedades horizontales.

Además de lo anterior es importante tener en cuenta que el personal que ofrece los servicios de seguridad y vigilancia, de alguna manera van a enfrentar una serie de características sobre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio ya sea de un edificio a otro, observada desde el nivel organizacional se genera a partir de factores como la estructura de la organización, su clima, cultura y estrategia los cuales finalmente constituyen la causa de la resistencia (King, 2003).

Siguiendo lo anteriormente planteado, la existencia factores de riesgo psicosocial son condiciones que de alguna manera influyen en la aparición de estrés laboral que afecta la salud de los trabajadores, aumentándose con los niveles de prevalencia en este grupo

poblacional colombiano; por lo tanto, esto exige por parte del Estado la revisión y establecimiento de leyes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores psicosociales, así como el poder realizar elementos de control más efectivos para los guardias de seguridad (Escobar, 2011).

Por otro lado, hay que tener en cuenta los factores representativos que se han consolidado en lo que concierne a la administración de la propiedad horizontal, es una herramienta que se ha venido estructurando y consolidando mediante los procesos de gestiones cuyos objetivos se encuentran concentrados en la prestación del servicio en el área de la seguridad, y cada vez ha sido apremiante el significado que demuestran resultados de satisfacción generadas en las necesidades derivadas de la comunidad sometida al llamado Régimen Legal de Propiedad Horizontal (Martínez, 2004).

Como se ha reconocido dentro del contexto de las leyes en Colombia, éstas de alguna manera lo que buscan es regular el comportamiento y la conducta de las personas en comunidad y sociedad, en donde muchas veces se puede enfrentar a una ley que queda vacía y se encuentra delimitada en ciertos aspectos y situaciones que se les restó importancia en el entorno de la representación de las esferas, este tipo de regulación; y que muchos condicionantes fueron alejados por parte de los mismos especialistas en normas legales, aspectos que de alguna manera pueden estar en relación con los vigilantes o prestadores de servicios en seguridad en esta área.

Como puede observarse los administradores de ejercer control de vigilancia y seguridad deben poseer una serie de requerimientos efectivos de cumplimiento y mejoramiento en lo que respecta al control de la seguridad dentro de los límites del régimen de la propiedad horizontal, existe una línea débil que pueda estar completa de oportunidades para mejorar el rol que debe cumplir el administrador de un edificio así como el personal de seguridad y vigilancia en un determinado conjunto residencial, no se han enmarcado un mejoramiento de aportes más profundos, que permitan destacar los compromisos no solo con la empresa prestadora de servicios de seguridad y vigilancia, sino el obtener respuestas de los administradores de los edificios de propiedad horizontal en Colombia.

Básicamente lo que se pretende con este ensayo es considerar que a pesar de que este sector es ofrecer servicios de vigilancia y seguridad en la propiedad horizontal, es también tener en cuenta los aspectos que deben tenerse en el personal que labora, pero sobre todo estas compañías deberían diseñar una estructura que sea bien direccionada para proteger también la tranquilidad y seguridad de estos trabajadores, quienes son realmente los que dan la cara al momento de enfrentarse a un evento o situación de riesgo.

Además de lo anterior, es imperioso tener en cuenta los factores humanos y de riesgo que puedan presentarse en el personal de Vigilancia y Seguridad, teniendo en cuenta que es preciso reconocer los principales mecanismos para fortalecer la búsqueda de mejorar y consolidar de esta manera el buen funcionamiento de la prestación de servicios en los edificios o conjuntos residenciales, y que éstos a su vez puedan recibir un excelente servicio o producto, en donde se puedan consolidar la unificación de criterios sobre el cumplimiento básico de la prestación de los servicios de vigilancia o seguridad en todo el aspecto laboral observándose los principales elementos consolidados con el actual régimen respectivo en torno a la propiedad horizontal en Colombia.

5. DESARROLLO

Es importante considerar que dentro del contexto en la presente investigación, es que se pretende ofrecer una serie de perspectivas y análisis que puedan ser concebidas a través de un estudio analítico bibliográfico utilizándose una metodología con un corte cualitativo con el propósito de llegar a conocer de manera objetiva bajo las argumentaciones personales las características importantes en relación a la percepción que se han tratado de llevar a cabo en torno al tema de la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia en Colombia, en donde cada vez es necesaria la intervención de un proceso de protección personal que les permita prestar un buen servicio a los usuarios o clientes que requieren este tipo de servicio.

A través de la historia se ha podido observar como el desarrollo de la industria en el país y el crecimiento económico están sujetas en la mano de obra y maquinaria, surgiendo de esta manera la necesidad de la empleabilidad, pero los trabajadores

siempre van a estar expuestos a una serie de riesgos que varían de acuerdo a la actividad que realizan, en el contexto los vigilantes o personal de seguridad y vigilancia, las variables que aparecen en el riesgo psicosocial son condiciones que influyen en la aparición de diferentes patologías que afectan la salud de los trabajadores de vigilancia privada, existen unos indicios propios de esta actividad laboral, su aparición y su prevención contribuye de manera integral a su bienestar en cuanto a su salud psicosocial y también ayuda al desarrollo económico de las empresas y sus objetivos organizacionales Moyano, 2018).

Siguiendo lo anterior, es entonces necesario el analizar también los factores del riesgo psicosocial de los vigilantes, se abordaran desde la óptica de la parte intralaboral, extralaboral y personal, buscando proponer unos factores protectores que permitan a las empresas realizar una gestión juiciosa con el objetivo de prevenir y crear entornos saludables en la organización.

Por otro lado, una característica que hay que considerar y son las exigencias que se dan en este tipo de empresas, en donde es importante el tener el personal de seguridad y vigilancia, en una constante de funcionalidad por 24 horas al día, lo que genera un cierto criterio de obligación por parte de las organizaciones prestadoras de este servicio y en consecuencia a sus empleados a someterse a horarios de trabajo que van en contra del ritmo natural de la vida. El horario por turno y las guardias, fuera de las horas normales del día, es un tema que cobra importancia, debido a que son muchas las implicaciones que esto trae como consecuencia en la salud física y mental de quienes lo realizan (Deschamps, Olivares, Zabala, y Asunsolo del Barco, 2011).

Como ya se ha tratado de explicar anteriormente, el personal de seguridad y vigilancia, de alguna manera también están expuestos a factores relacionados con lo psicosocial, en donde es necesario también realizar una interpretación del porqué se presenta esta sintomatología, y hoy por hoy representa un desafío social e institucional que permita generar espacios de prevención e intervención en la salud mental de los profesionales que se dedican a este tipo de trabajo, de acuerdo con Saldaña, Salas, y Solórzano, (2007), consideran que existen problemáticas frecuentes como las asociadas con

muerte y heridas, sobre todo convirtiéndose en uno de los rangos más vulnerables en la población de vigilantes con nivel de preparación.

Otra característica importante es lo que tiene que ver dentro del contexto de los riesgos y daño que pueden afectar a los trabajadores de vigilancia, es lo que tiene que ver con la fatiga laboral considerada como un fenómeno que debe ser considerada para este tipo de trabajos, y muchas empresas prestadoras de estos servicios ignoran esta problemática, así como también la determinación de las causas y consecuencias, generándose con esto una alta incidencia de efectos en la calidad de los trabajadores, como también el aumento de accidentes laborales en la productividad de este tipo de organizaciones (Puello, Quintero, Sierra, 2007).

Pero para esto es importante tener en cuenta cómo estas empresas deben estar involucradas en torno a la problemática que puedan surgir en relación al régimen de propiedad horizontal, y cómo éstos a su vez deben poseer elementos de interacción producidos entre el personal que ofrece la seguridad y vigilancia, así como también la búsqueda de una conceptualización que pueda estar precisado para este tema, y comprender el actual escenario en el que se encuentran concentrados miles de personas al momento de interpretar este tipo de régimen.

Para poder considerar aspectos que sean de calidad, es importante que la empresa promueva una serie de valores como lo ha manifestado Ceballos, (2016), y que estén de contenido en su organización, pero sobre todo que estos deban estar comprometidos con las funciones y los sentidos de pertenencia de todo el personal que se encuentra inmersa en este tipo de prestación de servicios pero sobre todo que estos entiendan la importancia de adoptar los valores pertinentes para desarrollar sus habilidades y su proceso de interacción con los usuarios y clientes, lo importante es tener presente siempre que estas empresas deben considerar estrategias que estén unificadas, para así tener en cuenta la seguridad de los que están involucrados en este contexto.

Pero hay que tener en cuenta un aspecto importante y es lo que tiene que ver con el manejo de una excelente capacitación de acuerdo con Jarrín, Rodríguez y Reinos (2015), le han dado una conceptualización muy específica sobre lo que tiene que ver con los

elementos que se han formulado con la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada en donde claramente se expresa que la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada se orienta a disminuir las amenazas que puedan afectar la vida, la integridad personal y el pleno ejercicio de los legítimos derechos sobre la propiedad y los bienes de las personas que reciban tales servicios, sin invadir los ámbitos de competencia del Estado asignadas a la Policía Nacional.

Según la apreciación anterior, son las empresas prestadoras de este tipo de servicios quienes de alguna manera deben encargarse del manejo y control total tanto de los trabajadores como del entorno. Pero lo más importante es que en muchas empresas, simplemente se han limitado a ofrecer los servicios de estas personas, en muchos casos se olvidan de la propia seguridad de ellos, minimizándolos en los sitios en donde tienen que ofrecer sus servicios como lo sucede en la propiedad horizontal, reconociéndose que en este sector se ha notado durante los últimos años situaciones de riesgo y violencia, no solamente en la parte interna sino en la externa.

Así como también el tener en cuenta los pro y contra, en relación a problemas que se han dado frecuentemente como lo que tiene que ver con los límites dados a través de las estrategias de ofrecer un servicio de seguridad con calidad, que genere una garantía total frente a las necesidades de protección y de cuidado de los bienes en común, pero realmente es el llegar a analizar con profundidad hasta dónde las empresas dedicadas a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad deben estar comprometidas a ejercer cumplimiento ante las políticas de responsabilidad y sostenibilidad en este sector que en estos momentos ha mostrado en algunos casos una deficiencia en estructura ofrecimiento de los mismos enmarcados para el personal que labora en este tipo de actividades.

De acuerdo con la Guía para la Prevención de Riesgos Laborales. (2010). considera que existen muchos aspectos que deben considerarse en las empresas prestadoras de servicio de vigilancia, que también deben poseer recursos direccionados para el personal que ofrece estos servicios y propiciar espacios que también les puedan ofrecer protección como lo es a través generar personal delegado de prevención quienes deben regularmente o anualmente, a cargo de la empresa deben incluir una serie de planes

preventivos para estas personas. Además de esto es importante tener en cuenta que estos delegados de prevención para los trabajadores deben estar consolidados en un criterio de participación, así como también la creación de centros de trabajo para generar un comité para evaluar las características preventivas del ámbito laboral en los servicios de vigilancia.

Hay que considerar de acuerdo con Baena, Díaz, Moreno, y Virgüez, (2010), uno de los antecedentes que ha tenido la propiedad horizontal en Colombia, es que esta es una institución jurídica que globalmente se ha aceptado, en donde sus inicios estuvieron basados en la costumbre y luego se determinaron con la consecución de las normas y leyes para dar garantía y funcionabilidad en su accionar, debido a las diferentes situaciones y necesidades surgidas en cada país en donde este proceso histórico, requería albergar a gran cantidad de personas que compartían espacios reducidos, llevándolos a construir edificios de varios pisos para destinarlos a la vivienda, convirtiéndose en una política social para lograr el acceso a la vivienda del mayor número de personas que pretendían distribuirse un menor espacio.

Actualmente, se pueden observar grandes edificaciones que se han construido con excelentes proyecciones, pero estos se han consolidado bajo ciertos esquemas relacionados con el sector de la construcción, por otro lado, se encuentra la existencia de otras edificaciones que se dieron con los cambios y avances tecnológicos y cómo de alguna manera facilitaron un tipo de estructuración que ha ofrecido una serie de garantías adecuadas de manera efectiva para la utilización de estos recursos de prestación de servicios de seguridad y vigilancia. Teniendo en cuenta los elementos claves de lo que ha representado el dominio de la propiedad horizontal, pero sobre todo los inmuebles individualizados, los cuales se encuentran conjugados entre sí como su uso y goce, y que se encuentran en cabeza de las personas que adquieren a título gratuito u oneroso, éstos poseen una serie de criterios que se encuentran débiles y una desproporcionalidad en torno a los riesgos inherentes representados por el cuidado de los mismos manejados por los contratistas o empleados en el área de seguridad y vigilancia.

Según la ley 675 de 2001, que ha descrito de manera específica la protección de los bienes de uso común y debido a que éstos depende la consistencia material de la

edificación; su interpretación cada vez es más concebida para consolidarlos mediante la existencia, conservación y seguridad de la edificación o conjunto, así como los elementos básicos para la utilización y goce de los bienes de dominio particular, siendo este un aspecto importante de consolidar y tener presente (Ley 640 de 2001)

Para considerar las características pertinentes de lo que ha representado hasta el momento el contexto de la seguridad en la propiedad horizontal, valdría la pena a Tamayo (1999) quien indica en su obra “**De la responsabilidad civil. De los perjuicios y su indemnización**”, le da una prelación esencial en torno a lo que respecta a la responsabilidad contractual, busca consolidar las características inminentes de lo que realmente es la culpa, y que este puede ser considerado no solamente como un elemento esencial de toda responsabilidad, sino que por el contrario establece una diferenciación exacta y de relación con lo que es la responsabilidad civil contractual y la extracontractual, permitiéndola de esta manera medirla de manera grave, leve, levísima, aspectos que se han evidenciado a través del artículo 1604 del Código Civil – en el primer caso (contractual) y, a verificar la existencia de la culpa sin importar su calificación, en el segundo de los casos (extracontractual).

Con todo esto, entonces es preciso destacar que queda claro entonces que para alegar la existencia de algún tipo de evento o causa extraña, no se puede haber incurrido en ninguna clase de culpa; toda vez que es diferente probar causa extraña (se alega que no se tiene culpa y se demuestra quién la tiene) a alegar ausencia de culpa (no se individualiza la culpa).

De acuerdo con lo anterior, se puede observar que con este tipo de circunstancia, es la figura del administrador que puede quedar exenta de cualquier tipo de responsabilidad al generarse los posibles daños generados a la persona jurídica o ante terceros, siempre y cuando el administrador asumido el delegatario ya sea éste persona natural o jurídica, deben identificar y por supuesto reconocer los límites establecidos para su actuación, son aspectos que de alguna manera invitan a ser más reflexivos ante estas situaciones en la propiedad horizontal.

Al reconocerse al administrador que se encuentra enmarcado como el representante del personal de servicio y vigilancia como un funcionario que realmente es quien debe poseer todas las garantías de confianza y que puede asumir el control y manejo quien es encomendado el cuidado, protección de los bienes de la persona jurídica, al generarse cualquier tipo de daño, se presume su culpa leve, porque de alguna manera actuó de manera premeditada con la mayor diligencia y cuidado para lograr los objetivos percibidos por la persona jurídica a la que se le generó el supuesto daño.

Como puede destacarse hasta el momento, los servicios de seguridad son dispositivos racionales de prevención de riesgos, pero también ámbitos de interacción entre individuos y grupos en situaciones cara a cara. En efecto, la vigilancia es una relación social que vincula a los agentes de seguridad con los clientes, pero también a los clientes con el público, al público con los vigilantes a éstos con las demás categorías de agentes que hemos señalado, incluyendo las eventuales fuentes de riesgos (empleados del cliente, miembros reales o aparentes del público, amenazas exteriores de tipo delictivo). Existen, por lo tanto, redes sociales más o menos estables que producen la seguridad deseada por los partícipes de la relación (Esteban, y Guevara, 2007).

6. CONCLUSIONES

En estos momentos existen una serie de consideraciones que se han dado en torno al tema de la seguridad enmarcado en el contexto laboral relacionado en la propiedad horizontal en Colombia, a pesar de que se han manejado acciones que permiten ejercer un control de efectividad y cumplimiento ante los procesos de lo que representa la seguridad en sí, aún existen vacíos estructurales en el área laboral por parte de las empresas que ofrecen estos servicios, en proponer una serie de herramientas que sean más competitivas pero dirigidas a los trabajadores de seguridad y vigilancia, reconociéndose que ellos siempre están vulnerables a sufrir un riesgo ante un evento cualquiera que sea su magnitud.

Por otro lado, es inminente en Colombia, el mejoramiento que deben poseer estas compañías de seguridad en lo que respecta a los niveles de satisfacción de los trabajadores en su seguridad, como requisito para mantener una garantía en torno a las

funciones que ellos desempeñan, más en las áreas de la propiedad Horizontal y edificio en donde cada vez es clara la interacción con riesgos de peligros y ataques.

Otro aspecto, importante y no solamente es la empresa privada quien debe realizar este trabajo de vigilancia y seguridad, sino también tener como factor alterno la presencia y constante vigilancia de autoridades de policía tanto al exterior como al interior de las propiedades horizontal en donde se puedan ver índices de eventos, y que estos puedan actuar como agentes de inteligencia, permitiendo oportunas acciones en contra del delito. En otras palabras asignar cupos o vacantes para la Policía Nacional.

Los aspectos más esenciales que se han tratado de establecer con la formulación de la Ley 675 de 2001, es el poder tener en cuenta su aplicación efectiva en la presencia de situaciones o problemas que se puedan presentar bajo la cotidianidad de la vida y la seguridad que se requiere bajo el régimen de propiedad horizontal. Pero lo grave de la situación es el fenómeno en el que muchas empresas prestadoras de este tipo de servicio aún poseen características que las colocan en la cuerda floja, se ha podido determinar que muchas empresas dedicadas a este tipo de prestación de servicios no poseen una infraestructura legal, como también el incumplimiento de los pagos al personal que ejecuta las labores de vigilancia y control en los edificios; por otro lado tampoco reciben un nivel de entrenamiento que se adecúe a las necesidades de esta población.

Por otro lado, se encuentra el total desconocimiento que aún se percibe sobre lo que representa con profundidad el contexto de la norma de propiedad horizontal, y en muchos casos se presta para malas interpretaciones percibida por los órganos operantes como los directivos y administradores, generándose con esto una desviación de las posibles responsabilidades y que éstas a su vez siempre van a caer al administrador, implicándose con esto una extralimitación de lo que son realmente sus facultades y la búsqueda de confrontar los principales elementos de predisposición concedidos a ellos.

Finalmente, la labor del administrador de cualquier tipo de propiedad horizontal que de alguna manera ésta sea identificada y reconocida como un criterio especial e importante para su efectiva gestión, aún existen falencias en sus facultades habiendo entonces una inefectiva intervención frente a la comunicación que manejen con las empresas

contratantes prestadoras de servicio de seguridad, surgiéndose con esto un conflicto y baja comunicación entre los que se han involucrado, pero sobre todo darle las garantías al personal que labora en estas empresas, pero lo más importante de acuerdo con las características encontradas en el presente ensayo es el tener presente siempre la salud de los trabajadores en seguridad y vigilancia, para esto es importante considerar elementos y herramientas que permitan atacar su vulnerabilidad y considerarlos como la base esencial de la organización.

7. Referencias Bibliográficas

Baena, C.; Díaz, G.; Moreno, A. y Virgüez, M. (2010). Proyecto de ley “Por la cual se modifica la Ley 675 de 2001 y se establecen otras disposiciones”

Berdejo, A. (2008). *Aspectos Básicos de la Propiedad Horizontal*. Barranquilla: Universitaria de la Costa.

Ceballos, V. (2016). Fomentar valores corporativos es esencial para la empresa: consultado en [:http://www.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/fomentarvalores-corporativos-es-esencial-para-la-empresa---](http://www.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/fomentarvalores-corporativos-es-esencial-para-la-empresa---)

Colombia. Congreso de la República. (2001). Ley 675 de 2001: por medio de la cual se expide el régimen de propiedad horizontal. Bogotá: Diario Oficial.

Colombia. Congreso de la República. (2002). Ley 746 de 2002: por la cual se regula la tenencia y registro de perros potencialmente peligrosos. *Bogotá: Diario Oficial*.

Deschamps, A., Olivares, S., Zabala, R., & Asunsolo del Barco, Á. (2011). Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(224), 224-241.

Escobar, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.

- Esteban, K., & Guevara, T. (2007). Las formas sociales de la vigilancia: Un inventario de las prácticas laborales de los guardias privados de seguridad.
- Guía para la Prevención de Riesgos Laborales. (2010). Sector Seguridad Privada. UGT. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Nº: M-00000-2001
- Jarrín, Rodríguez y Reinos (2015), Programa de Capacitación para los Guardias de Vigilancia y Seguridad Privada. ITSPN
- King, N. (2003). Cómo administrar la innovación y el cambio. *Guía crítica para las organizaciones. España: Thomson.*
- Moyano, M. (2018). *Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá.* (tesis de Grado).
- Puello, L., Quintero, L., Sierra, Y. (2007). *Estudio Descriptivo de la Percepción de Fatiga Laboral en un Grupo De Guardias de Seguridad en Una Empresa De La Ciudad De Cartagena De Indias, DTYC* (Tesis Doctoral), Universidad Tecnológica de Bolívar).
- Saldaña, A., Salas, I., & Solórzano, C. (2007). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. *Suma Psicológica*, 14(1), 7-22.
- Tamayo, J. (1999). De la responsabilidad civil: de los perjuicios y su indemnización. Tomo IV. Bogotá: Temis