

**PROFESIONALIZAR AL VIGILANTE, UN RETO DEL SECTOR SEGURIDAD
PRIVADA.**



**Presentado por:
GERMAN ANDRÉS RODRIGUEZ RODRIGUEZ.**

**Tutor temático.
LEONARDO PACHÓN GONZÁLEZ.**

**Tutor metodológico.
Coronel ra. JORGE ISAZA, MBA-PhD.**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA BOGOTÁ
CONVENIO UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA DE CARTAGENA
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
CARTAGENA DE INDIAS**

2021

TABLA DE CONTENIDO.

1.	RESUMEN.....	3
	PALABRAS CLAVE.....	3
2.	ABSTRACT.....	4
	KEYWORDS.....	4
3.	INTRODUCCION.....	5
4.	DESARROLLO Y RESULTADOS.....	7
5.	CONCLUSIONES.....	24
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28

RESUMEN.

Profesionalizar una actividad económica y laboral en Colombia, no es un tema nuevo, en nuestra historia como país, ya se ha evolucionado en este cambio en otras especialidades o labores propias de nuestra economía, como ejemplo tenemos la actividad contable.

La cual no hace mucho tiempo, se desempeñaba por medio de conocimientos empíricos, que fueron transmitidos por generaciones de personas, que se dedicaron a esta disciplina y que, con mucho esfuerzo y dedicación, lograron mejorar el perfil de sus profesionales, logrando que los mismos manejen un estatus en conocimientos y metodologías, que inclusive les permite dar fe pública en el país.

Esto mismo se puede hacer con la vigilancia privada, al invertir nuestro tiempo y recursos, en la búsqueda de un mejor entrenamiento, que ayude a estos nuevos profesionales a adquirir las características, que exige el mercado de la seguridad privada colombiana, en sus perfiles laborales, con esto se lograra que los hombres y mujeres de protección sean verdaderamente profesionalizados, en su actividad económica de asegurar y salvaguardar los bienes de terceros.

En Colombia para desarrollar la actividad de vigilancia y seguridad privada según la superintendencia de vigilancia, se encuentran autorizadas con licencia de funcionamiento **856** Empresas dentro del sector para inicios del año 2020 y este genera una cantidad de **240.000** empleos directos y **216.000** empleos indirectos (ver Cuadro 09, en página 26), los cuales son el principal capital humano de estas empresas, quienes deben mejorar su nivel de conocimiento y capacitación, para llegar a este nivel de profesionalización real que tanto necesita el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia (Sánchez, 2020).

PALABRAS CLAVE.

Profesionalizar, Seguridad Privada, Características, Perfil, Protección y Entrenamiento.

ABSTRACT.

Professionalizing an economic and labor activity in Colombia is not a new issue, in our history as a country, this change has already evolved in other specialties or tasks typical of our economy, as an example we have the accounting activity.

Which not long ago, was carried out through empirical knowledge, which was transmitted by generation of people who dedicated themselves to this discipline and who with a lot of effort and dedication, managed to improve the profile of their professionals, achieving that they manage a status in knowledge and methodologies, which even allows them to give public faith in the country.

The same can be done with private surveillance, by investing our time and resources, in the search for better training, which helps these new professionals to acquire the features, which the private security market in Colombia demands, in their profiles we will achieve truly professional protection men and women, in their economic activity of insuring and safeguarding the assets of third parties.

In Colombia to develop the activity of surveillance and private security according to the surveillance superintendency, 856 companies within the sector are authorized with an operating license by the beginning of 2020 and this generates a number of 240.000 direct jobs and 216.000 indirect jobs (see Table 09, on page 26), which are the main human capital of these companies, who must improve their level of knowledge and training, to reach this level of real professionalization that the surveillance and private security sector in Colombia needs so badly (Sánchez, 2020).

KEYWORDS.

Professionalize, Private Security, Features, Profile, Protection and Training.

INTRODUCCIÓN.

Desde la época de nuestros abuelos en el siglo XX, tiempos en los que se observaban casos de inseguridad en las ciudades emergentes de nuestro país y al ver el cómo ellos resolvían estas contravenciones a la seguridad de la ciudadanía, podemos determinar que nuestro país desafortunadamente, siempre ha estado perseguido por la sombra de la inseguridad ciudadana y que esta a su vez genera una percepción negativa ante los controles que las autoridades ejercen para garantizar la tranquilidad en nuestras ciudades y demás poblaciones.

Como es de conocimiento nacional, Colombia tiene una lucha armada interna de guerrillas desde hace más de 50 años de evolución, en los cuales lamentablemente los entes gubernamentales y las instituciones que se encargan de impartir justicia se han visto muy exageradamente rezagadas en su gestión (Moreira, Forero, & Parada, 2015).

Por lo tanto, las víctimas de este conflicto se sienten de una forma u otra desatendidas y olvidadas. Este factor de olvido ha impulsado a que las personas del común y con recursos económicos busquen los medios para proteger su integridad y la de sus familias, a su vez logrando resguardar sus bienes económicos y posesiones más preciadas.

Siendo este el contexto exacto que originó el nacimiento de las primeras compañías de vigilancia privada, estas empresas por mucho tiempo actuaron sin estar reguladas o controladas por ningún ente del estado que garantizara que este tipo de grupos o ejércitos civiles armados, no se salieran de control y es con el transcurrir de los años que en 1966 con la promulgación del Decreto 1667 conocido en su época como el “Estatuto Orgánico de la Policía Nacional de Colombia” que se originó un inició en el reconocimiento en mínima medida del servicio de vigilancia privado, bajo el seguimiento, control y autorización de la Policía Nacional, entidad que fue la encargada de emitir el concepto favorable para poder ejercer el servicio de vigilancia de forma privada en nuestro país (CONPES, 2008, pág. 3).

Luego de esta iniciativa gubernamental, al apropiarse de la regulación del servicio de vigilancia y seguridad privada por intervención de la Policía nacional, sean emitido diferentes normativas que poco a poco fueron modelando la actividad comercial de la vigilancia privada en nuestro país, como es el caso del Decreto 848 emitido por el Ministerio de Defensa Nacional de

Colombia, el cual expide el primer Estatuto de Vigilancia Privada el 23 de Abril de 1990, siendo un primer paso consolidado en el trámite de actualización de esta actividad.

Tiempo después con la llegada de la Constitución Política de Colombia en el año 1991, donde la vigilancia privada se define y se consolida en su normativa, llegando finalmente a la entrada en vigor de la Ley 62 de 12 de agosto de 1993, que le dio vida jurídica a una entidad que tomaría la responsabilidad de regular el sector emergente de la seguridad privada, que termina siendo denominada como la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, siendo este el momento de mayor compromiso por parte del gobierno nacional y sus legisladores para lograr mejorar la seguridad ciudadana en Colombia.

Esta entidad en su primer año de ejercicio buscó organizar toda la información que se encontraba repartida en diferentes dependencias de la Policía Nacional y del Ministerio de Defensa, con el fin de originar una sola norma que lograra, controlar, regular y direccionar de forma definitiva la actividad comercial del servicio de vigilancia y seguridad privada en nuestro país, con lo que se expide en Decreto <ley> 356 del 11 de febrero de 1994. Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia norma que regula nuestra actividad de vigilancia hasta la fecha (SuperVigilancia, 1994).

Con la entrada en vigor de este Decreto Ley, la actividad de vigilancia se vio inmersa en un marco regulatorio que de una u otra forma, es por mucho más estructurado. Siguiendo al detalle en sus artículos se menciona de forma explícita la capacitación del personal operativo, que con la entrada en vigencia de la actividad como tal se debe cumplir, y el cómo las empresas reguladas por la Supervigilancia son responsables de este ítem tan importante para el sector, siendo los artículos 63, 64 y 65 del título IV, Capacitación y Entrenamiento, en donde se hace mención al primer paso en la Profesionalización de los hombres y mujeres de protección en Colombia, siendo denominados en el estatuto como vigilantes y comúnmente conocidos en el sector de la seguridad privada como Guardas de Seguridad.

Es importante tener en cuenta que, este ensayo tiene como objetivo general el Destacar la Importancia de contar con profesionales de la seguridad privada en el sector de la vigilancia y el por qué es necesario profesionalizar la vigilancia privada en Colombia, en pro de satisfacer las necesidades de protección de los usuarios en las empresas públicas y privadas.

DESARROLLO Y RESULTADOS.

Con el fin de abordar el desarrollo de este ensayo, se conoce que en la legislación colombiana frente al marco de la seguridad privada, pasados unos años, en la primera década del siglo XXI, por parte de la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, identifica la necesidad de normalizar y regular la capacitación o entrenamiento de todo el gremio de seguridad y vigilancia privada, debido al bajo nivel académico y deficiencias en la idoneidad del personal operativo que ejerce los diferentes cargos de seguridad privada, entrado en vigencia la resolución 4973 del 27 de julio del 2011, modificando los ciclos de educación desarrollados por las academias y departamentos de capacitación de las empresas contenidos en la Circular 11 del 29 de agosto de 2006, quedando estos así:

CUADRO 01. Ciclos de Capacitación en Vigilancia.



Fuente: Resolución N° 4973 del 27 de Julio de 2011 (SuperVigilancia, 2011, pág. 3).

De esta forma la entidad que regula el ejercicio de seguridad privada en Colombia determino que las escuelas de capacitación de vigilancia y seguridad privada y los departamentos de capacitación de las empresas de vigilancia y seguridad privada, se alinearán a un único Plan

Educativo Institucional en Seguridad Privada – PEIS, el cual debe ser de estricto cumplimiento Sopena de una multa económica según las tarifas vigentes del ente regulador.

“La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia, el trabajo) a esas necesidades” (Gore, 1998).

Siendo esta la ruta para mejorar la percepción de la imagen de los hombres y mujeres de protección en Colombia, los cuales tienen un mal concepto ante la sociedad de verse ignorantes y mediocres en su actividad, enmarcado en un grupo de conocimientos empíricos de seguridad los cuales se ven como: *“Actividades que enseñan a los empleados la forma de desempeñar su puesto actual.”* (Werther Jr., Davis, Mejia Gomez, & Huerta Sobrino, 1992), que en muchas ocasiones están desactualizados, induciéndolos a errores de procedimiento y dejándolos inmersos en problemas legales, por el simple desconocimiento de las propias normas de la seguridad privada en Colombia.

“Por mucho tiempo este estereotipo de un oficial de seguridad (vigilante), ha sido el de una persona con poca educación, casi siempre adulto mayor o jubilado, con un uniforme de tipo policial, realizando rondas o sentado tras un escritorio revisando paquetes y documentos de identificación” (Burstein, 1996).

Este nuevo instrumento llamado Plan Educativo Institucional en Seguridad Privada – PEIS, tiene como requisitos mínimos indispensables para que persona natural pueda ejercer la actividad de vigilante en Colombia, el cursar los ciclos de capacitación anteriormente expuestos, pero a su vez para acceder a los mismos las escuelas de capacitación, en consensó con la superintendencia de vigilancia, han trazado unos requisitos mínimos, para poderse inscribir en su primer ciclo de capacitación, como son los siguientes:

CUADRO 02. Requisitos de Capacitación en América Latina.

País	Colombia
Entidad que imparte la educación	Resolución No 4973 de 27 de julio de 2011- Decreto 356 de 1994
Modalidad de capacitación	Los ciclos de capacitación y entrenamiento para vigilante, escolta, supervisor, operador de medios tecnológicos y manejador canino se conforman por cursos de fundamentación, reentrenamiento, especializaciones y profundización. Para cada ciclo tienen una intensidad horaria mínima de 100 horas excepto el de manejador canino (200). El curso debe realizarse cada año, el reentrenamiento tiene una duración de 30 horas
Requisitos del instructor	-Acreditar un capital no menos a 500 SMLV -Licencia de funcionamiento por parte de la SVSP. -Para obtener la licencia de funcionamiento se debe adjuntar la hoja de vida, certificaciones académicas, laborales y el certificado judicial de los socios, así como los medios y equipos que pretende utilizar para la capacitación y el entrenamiento
Requisitos de los participantes	-Ser ciudadano colombiano -Tener situación militar definida -Certificado judicial -tener aprobada como mínimo quinto grado de educación básica
Evaluación	1. Obtener un puntaje mínimo de 80% en la evaluación escrita y práctica correspondiente a las áreas de procedimientos de seguridad técnica y privada. 2. Obtener un puntaje mínimo de aprobación en el área de armamento y tiro. (80%) 3. Haber asistido al 100% de la actividad académica programada. 4. Haber obtenido un puntaje equivalente al 60% en las áreas de Socio-Humanística, aspectos legales, manejo de emergencias y primeros auxilios y Defensa Personal y Acondicionamiento físico.

Fuente: El Sector de Seguridad y Vigilancia Privada (Pérez, 2018, pág. 71).

De igual manera se estructura un plan de estudios que debe cumplir con los tiempos estipulados por la supervigilancia, que para el ejercicio de este ensayo se resaltaran el ciclo de Fundamentación en Vigilancia y el Ciclo de Reentrenamiento en Vigilancia.

TABLA 01. Ciclo de FUNDAMENTACIÓN DE VIGILANCIA:

AREA	DESARROLLO TEMATICO	HRS
PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD PRIVADA.	Factores de inseguridad procedimientos de vigilancia.	8
	Redacción y Metodología para la Recolección de Información y Toma de Decisiones.	4
	Modus operandi delincriminal.	4
	CONTROL DE ACCESO (sistemas electrónicos, Garrett, requisas entre otros).	7
	Prevención de la Delincuencia.	3

AREA	DESARROLLO TEMATICO	HRS
ASPECTOS LEGALES.	Derechos Humanos y DIH.	3
	Normas Superintendencia y Clases de Servicio de V.S.P., Modalidades y Medios.	2
	Constitución Nacional.	2
	Nociones Derecho Penal y Laboral.	3
	Decreto 2535 de 1993.	2
	Código de Policía y Código de Convivencia Ciudadana.	2
	Actuación en la Escena del Incidente Ley 906 de 2004.	2
	Relaciones con las Autoridades, Grados y Distintivos de la Fuerza Pública.	2
	Decreto 3222 del 2002.	3
AREA	DESARROLLO TEMATICO	HRS
MANEJO DE EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS	Control de Emergencia y Primeros Auxilios.	5
	Prevención y Manejo de Equipos de Control de Incendios.	2
AREA	DESARROLLO TEMATICO	HRS
SOCIO- HUMANISTICA	Inducción.	1
	Relaciones humanas e interpersonales.	4
	Ética y Prevención de Adicciones.	4
	Manejo de Estrés.	3
	Calidad del servicio y atención al cliente.	6
AREA TÉCNICA	Características, identificación y búsqueda de explosivos.	6
	Conocimiento y empleo de equipos de comunicación.	6
	Conocimiento y manejo de armas no letales.	4
	Evaluación de conocimientos adquiridos.	2
AREA	DESARROLLO TEMATICO	HRS
DEFENSA PERSONAL Y ACONDICIONAMIENTO FISICO	Defensa personal.	4
	Conocimiento de armas.	2
ARMAMENTO Y TIRO	Ejercicio práctico.	4

Fuente: Resolución N° 4973 del 27 de Julio de 2011 (SuperVigilancia, 2011, pág. 7).

TABLA 02. Ciclo de REENTRENAMIENTO DE VIGILANCIA, quedando el ciclo de Reentrenamiento en 30 horas con este contenido programático:

AREA	DESARROLLO TEMATICO	HRS
PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD PRIVADA	Factores de inseguridad procedimientos de vigilancia.	1
	Modus operandi delincuencia.	2
	CONTROL DE ACCESO (sistemas electrónicos, Garrett, requisas entre otros).	5
ASPECTOS LEGALES	Derechos Humanos y DIH.	1
	Decreto 3222 del 2002.	1
AREA	DESARROLLO TEMATICO	HRS
SOCIO- HUMANISTICA	Relaciones humanas e interpersonales.	2
	Calidad del servicio y atención al cliente.	2
AREA TÉCNICA	Características, identificación y búsqueda de explosivos.	2
	Conocimiento y empleo de equipos de comunicación.	1
	Conocimiento y manejo de armas no letales.	2
	Evaluación de conocimientos adquiridos.	1

AREA	DESARROLLO TEMATICO	HRS
DEFENSA PERSONAL Y ACONDICIONAMIENTO FISICO	Defensa personal.	4
	Conocimiento de armas.	3
ARMAMENTO Y TIRO	Ejercicio práctico.	3

Fuente: Resolución N° 4973 del 27 de Julio de 2011 (SuperVigilancia, 2011, pág. 11).

Con el desarrollo de estos ciclos de capacitación el gremio de la seguridad y vigilancia privada asume que los hombres y mujeres de protección, quedan completamente instruidos en todo lo referente a la seguridad y vigilancia privada.

Pero es hay en donde se evidencia el primer conflicto de intereses que dio origen a este ensayo, debido a que en teoría este plan de estudios cubre todos los temas, pero si se analiza más a fondo este temario tan nutrido, tiene muy poco tiempo entre una y otra asignatura, para que nuestros hombres y mujeres de protección en procesos de formación, tengan la mínima posibilidad de absorber los conocimientos y ponerlos en partica en su ejercicio de vigilancia, es decir muchos reciben sus clases, sin embargo muy pocos logran apropiarse del conocimiento.

“Aprender es aumentar la capacidad para producir los resultados que uno desea”

(Kofman, 2001).

Esto se evidencia y se justifica por la poca instrucción académica que desafortunadamente tiene el personal operativo de las empresas del sector de la vigilancia, porque como esta descrito en el cuadro 02, requisitos de capacitación en América Latina, de forma lamentable en Colombia el requisito mínimo para cursar el ciclo de fundamentación en vigilancia es tener nivel básico educativo de quinto de primaria.

Dejando un gran vacío en el tema de capacitación, competencias y por supuesto en lo que respecta a la profesionalización del vigilante en Colombia, este abismo en conocimientos poco a poco se ha visto evidenciado en las empresas de vigilancia privada, que ha logrado que las mismas ayuden a cerrar esa brecha con los requisitos mínimos de incorporación, ya que para generar la contratación de un hombre o mujer de protección, se requiere de un diploma de bachiller, siendo un común denominador en las empresas, que como requisito mínimo el aspirante al cargo, cumpla

con tener un nivel escolaridad en grado bachiller de cualquier modalidad, sea académico o técnico, etc.

CUADRO 03. Edad del personal operativo vinculado al sector de vigilancia privada.



Fuente: Estado del Sector de vigilancia y seguridad privada (SuperVigilancia, 2015, pág. 9).

De igual forma otro factor que contribuye a este primer conflicto de intereses con la normatividad actual en entrenamiento y capacitación en vigilancia privada, es que dentro del sector existe un secreto a voces que circula desde hace varios años, en el que se denuncia que muchas de las escuelas de capacitación en vigilancia y seguridad privada autorizadas por la superintendencia en Colombia, se prestan para actuar de una forma corrupta, permitiendo que el personal operativo de vigilancia, con la excusa de sus largas jornadas laborales, no asista a las clases de formación y por lo tanto nunca adquieren los mínimos conocimientos que se contemplaron en los planes de estudios ya expuestos.

Lo que finalmente deja a una gran cantidad de vigilantes con cursos de Fundamentación, Reentrenamiento, Especializaciones e inclusive Profundizaciones, en los que nunca cursaron las

asignaturas y que de los cuales solo tienen un cartón que certifica que, si adquirieron ese conocimiento en el tema específico, algo que va en completa contravía de las características éticas que se describen en el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.

Para las empresas del sector que finalmente deben enfrentar esta problemática, porque son ellas las que necesitan utilizar esta fuerza laboral poco calificada, se convierte en un reto el poder lograr una verdadera profesionalización de su capital humano, siendo este su principal recurso y materia prima; ya que como lo indica la actividad se ofrece un servicio a los clientes, siendo que los servicios en cualquier tipo de empresa comercial, deben ser siempre ejecutados por las personas que dicha empresa logra reclutar, para que puedan satisfacer las necesidades de los clientes que contratan finalmente los puestos de vigilancia.

Teniendo muy en cuenta que el desarrollo de la labor de vigilancia es en un 90% ejecutado por el Vigilante contratado siendo este el activo más valioso de la empresa de seguridad privada, se puede abocar a una frase del Sr. Frederick Taylor padre de la administración científica:

“Selecciona científicamente. Luego instruye, enseña y forma al obrero; enfatizando en la importancia de capacitar a los empleados contratados” (Taylor, 1987).

Lo que nos lleva al segundo conflicto de intereses que dio origen a este ensayo, que perfil debe tener en cuenta una empresa de vigilancia y seguridad privada, para poder contratar este capital humano y como puede manejar esa brecha educativa, en la que están inmersos la gran mayoría de los hombres y mujeres de protección en nuestro país.

Si bien es cierto la mayoría de las empresas en Colombia tienen similares procesos de selección del personal, en los que se verifican antecedentes penales, se verifican las referencias laborales, se verifican las condiciones psicológicas, se verifican las condiciones psicosociales del entorno y finalmente en muchas de estas empresas, se verifica mediante una prueba de poligrafía, si el aspirante es una persona confiable que no miente dentro de su proceso de selección.

Lamentablemente en ninguno de los pasos del proceso de selección se realiza una evaluación de conocimientos exhaustiva, que permita identificar quien tiene las competencias en

conocimiento y quien desafortunadamente tiene un perfil para el cargo, pero sus conocimientos adquiridos son vacíos o completamente inexistentes.

Esta problemática se le debe a los responsables de las malas prácticas que, en muchas de las academias y departamentos de capacitación, se ejecutan, al entregar certificados de Reentrenamiento, Especialización o Profundización en vigilancia, a todo aquel que pague el precio económico y que no le genere el desgaste de tener que realmente capacitarle y nutrirle en sus conocimientos.

Situación que lleva a que muchos de los hombres y mujeres de protección que se encuentran en la búsqueda de un empleo, en muchas ocasiones pierdan la posibilidad de emplearse laboralmente, en una empresa formal y autorizada por la Supervigilancia, solo por el hecho de no conocer o carecer de los criterios necesarios para identificar que es el Decreto 356 o comúnmente conocido como Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, a ese nivel de desconocimiento tan básico y elemental, se ha llegado lamentablemente dentro del sector de la seguridad, que debe prender sus alertas y comenzar a corregir el rumbo de esta actividad profesional.

Viendo el perfil de los hombres y mujeres de protección como un profesional en su sector de la seguridad privada, desde la perspectiva de los clientes que contratan los servicios de vigilancia privada en Colombia, podemos evidenciar que los contratantes de estos servicios tienen una expectativa muy alta, en cuanto al perfil de esa persona, que les va a garantizar la seguridad en sus diferentes puestos.

Siendo este el tercer conflicto de intereses que dio origen a este ensayo, ¿Que busca un cliente cuando contrata un elemento de seguridad privada? – La respuesta es muy sensata, busca contratar una empresa profesional que le de asesoría en la administración de riesgos en seguridad y que a su vez le suministre personal idóneo para el servicio contratado, siendo este personal el que pueda satisfacer las necesidades de prevención y seguridad para dicho cliente en un contexto de seguridad integral.

En ese orden de ideas, es una muy grande responsabilidad la que llevan sobre sus hombros, los hombres y mujeres de protección en Colombia, cuando son asignados a un puesto de vigilancia, ya que representan a su empresa como todo un profesional idóneo para ejercer la labor de la

vigilancia privada, pero como se expuso anteriormente este nivel de profesionalización no se ha logrado alcanzar aún.

De tal forma que desde la visión del cliente al momento de pensar en el personal que custodia sus bienes y protege a las personas que se encuentran en el entorno de sus instalaciones, se requiere que las empresas profesionales en seguridad les garanticen a sus clientes la confianza, la conducta y el perfil idóneo del personal operativo, que se suministra en las instalaciones de los contratantes del servicio de vigilancia privado en el puesto que sea asignado.

Siendo de vital importancia el perfil operativo, que una empresa profesional en seguridad debe cuidar y garantizar, en su capital humano teniendo en cuenta que. Un Vigilante o Guarda de Seguridad es la persona encargada de proteger la integridad física de las personas y los bienes materiales de la empresa cliente o del lugar en donde desempeñe sus funciones.

Y para lograr determinar que ese perfil operativo, sea el idóneo este guarda de seguridad debe contar con ciertas características para desempeñar su función y estas son:

TABLA 03. Características que debe tener un guardia de seguridad.

Características Profesionales:	
1.	Debe ser capaz de tomar decisiones de acuerdo con sus funciones.
2.	Debe tener la capacidad de persuadir y evitar problemas.
3.	Debe demostrar serenidad en situaciones de riesgo.
4.	Debe demostrar siempre preocupación por la seguridad de las instalaciones.
5.	Debe ser analítico en sus actuaciones.
6.	Debe valorar y respetar la dignidad de las personas.
7.	Debe ser capaz de aplicar técnicas de primeros auxilios.
8.	Debe identificar y solucionar problemas.
9.	Debe establecer y mantener buenas relaciones con el público.
10.	Debe demostrar destreza en el uso y manipulación de armas de fuego.
11.	Debe tener conocimiento de las leyes asociadas a su función.
12.	Debe saber que procedimientos desarrollar en cada puesto.
Características de Personalidad:	
1.	Debe demostrar liderazgo al conducir un grupo de personas.
2.	Debe tener iniciativa y responsabilidad en sus funciones.
3.	Debe tener capacidad de adaptación en sus puestos de trabajo.
4.	Debe actuar en todos sus procedimientos como una persona imparcial.
5.	Debe demostrar autocontrol y disciplina en sus actos.

Características Biológicas:	
1.	Debe tener un estado de salud compatible con la actividad a desarrollar.
2.	Debe contar con el programa de vacunación vigente para el país.
3.	Debe tener una contextura física acorde a la exigencia de su actividad.
4.	Debe demostrar estar libre de consumo de drogas psicoactivas.
Características Psicológicas:	
1.	Debe demostrar equilibrio mental en sus emociones y actuar con inteligencia emocional.
2.	Debe demostrar una emocionalidad normal que no altere su desempeño.
3.	Debe tener facilidad para trabajar en equipos y compartir con otras personas.
4.	Debe tener una vida familiar normal que no altere su desempeño.
Características Físicas:	
1.	Debe demostrar agilidad en sus movimientos corporales.
2.	Debe tener suficiente fuerza física para someter e inmovilizar a una persona.
3.	Debe tener resistencia para poder correr y trepar.
4.	Debe demostrar un dominio con el uso del armamento y sus elementos de defensa asignados.
Características Éticas y Morales:	
1.	Debe ser honesto en todas sus actuaciones.
2.	Debe demostrar responsabilidad.
3.	Debe ser leal a su empresa y a su equipo de trabajo.

Fuente: Cuales características debe tener su guardia de seguridad (Serviboy Ltda, 2015)

Luego de analizar estas características y de tener en cuenta todos los debe que los hombres y mujeres de protección en Colombia, de una u otra forma tienen que demostrar en su perfil, nos podemos dar cuenta que el utilizar la palabra profesionalización del vigilante no es un tema descabellado, ni salido de contexto, entiéndase por profesionalización el proceso en el que un hombre o mujer de protección, pueda cursar una carrera técnica en seguridad o tecnólogo en seguridad, esa es la mejor forma en la que este talento humano que requieren tanto las empresas clientes como las empresas prestadoras del servicio de vigilancia, puedan adquirir todas las competencias, conocimientos, actitudes y aptitudes, necesarios para ejercer la función de vigilancia privada.

CUADRO 04. Nivel de educación del personal operativo.

Gráfico Nivel de educación del personal operativo



Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

Fuente: El sector de Seguridad y Vigilancia Privada (Pérez, 2018, pág. 80).

Como se ha expuesto en el cuerpo de este ensayo la importancia de tener verdaderos profesionales en seguridad en nuestro país, que cuenten con todo lo necesario para ejercer la actividad es algo impajaritable, que se continúa demostrando en la evolución de la industria de la vigilancia y seguridad privada, en la cual se evidencia el auge que esta ha logrado tener con los años y el crecimiento económico que muestra el sector regulado por la supervigilancia en Colombia.

“La formación en seguridad es el proceso que proporciona cierto bagaje de conocimientos y entrenamiento preciso, para el eficaz desempeño de cometidos cuya finalidad es la protección de personas, bienes e información. Es decir, que para lograr un personal de vigilancia integro y eficaz se debe entender el proceso que ellos deben realizar para que logren enfrentarse a variedad de circunstancias derivadas día a día en sus entornos laborales en los cuales se generan multiplicidad de situación” (Valero Ramos & Cruz Tordesillas, 2002).

CUADRO 05. Empresas que Reportaron Información a SuperVigilancia.**EMPRESAS QUE REPORTARON INFORMACIÓN FINANCIERA**

TIPO DE SERVICIO	2017	2018	2019
COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	43	43	43
EMPRESA ARRENDADORA DE VEHÍCULOS BLINDADOS	20	19	22
EMPRESA ASESORA, CONSULTORA E INVESTIGADORA	13	16	18
EMPRESA BLINDADORA	29	30	31
EMPRESA DE TRANSPORTE DE VALORES	8	8	9
EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA CON/SIN ARMAS	566	598	647
ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	84	85	91
TOTAL	763	799	861

Fuente: Indicadores Financieros Sector Vigilancia Privada (SuperVigilancia, 2019, pág. 2).

De igual forma en estadísticas realizadas por la superintendencia de vigilancia se registra el incremento en ingresos operaciones, lo que demuestra que el sector de la seguridad privada, con el paso de los años aporta una buena porción del Producto Interno Bruto PIB del país en el 1.6%, siendo un sector jalonador de empleo y una de las locomotoras que hasta el momento el gobierno nacional no ha logrado impulsar con mayor fuerza.

CUADRO 06. Ingresos operacionales años 2017 al 2019.**INGRESOS OPERACIONALES DEL SECTOR 2017 – 2019**

TIPO DE SERVICIO	2017	2018	2019
COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	\$ 448.471	\$ 501.347	\$ 622.521
EMPRESA ARRENDADORA DE VEHÍCULOS BLINDADOS	\$ 52.758	\$ 63.497	\$ 86.672
EMPRESA ASESORA, CONSULTORA E INVESTIGADORA	\$ 29.317	\$ 45.616	\$ 65.889
EMPRESA BLINDADORA	\$ 234.084	\$ 284.398	\$ 332.328
EMPRESA DE TRANSPORTE DE VALORES	\$ 630.500	\$ 697.699	\$ 716.665
EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA CON ARMAS	\$ 7.602.553	\$ 8.108.337	\$ 9.050.277
EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SIN ARMAS	\$ 242.761	\$ 603.619	\$ 640.258
ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	\$ 55.575	\$ 58.683	\$ 60.080
TOTAL	\$ 9.296.019	\$ 10.363.226	\$ 11.574.691

*Valores en millones

Fuente: Indicadores Financieros Sector Vigilancia Privada (SuperVigilancia, 2019, pág. 4).

Si bien estas cifras son bastante positivas y alentadoras para el país, también son un campanazo de alerta para que el sector despierte de ese letargo educativo, en el que se tiene inmerso a nuestros hombres y mujeres de protección, en la mediocridad de solo cumplir una capacitación básica anual de 30 horas y hacerse llamar profesionales de seguridad privada, ya que como lo indican las cifras de estudios hechos en seguridad para América Latina en Colombia se tiene un porcentaje superior de personal de vigilancia versus el personal de la fuerza pública.

CUADRO 07. Personal de seguridad privada Vrs fuerza pública.

Cuadro Porcentaje del personal de seguridad privada frente al de la fuerza pública

País	%
Guatemala	6,01
Honduras	4,88
Nicaragua	2,14
Panamá	1,97
Jamaica	1,78
Costa Rica	1,62
Colombia	1,59
Chile	1,28
El Salvador	1,26
Argentina	1,25
Rep. Dominicana	1,02
Ecuador	0,95
México	0,91
Brasil	0,83
Trinidad y Tobago	0,77
Perú	0,55
Bolivia	0,03

Fuente: Small Arms Survey (2011).

Fuente: El sector de Seguridad y Vigilancia Privada (Pérez, 2018, pág. 21).

Lo que indica el anterior cuadro de porcentajes es que en el año 2011, fecha en la que se realizó el estudio en América Latina por cada funcionario de fuerza pública en Colombia, se tenía dentro de las filas de la seguridad privada 1,6% hombres o mujeres de protección debidamente acreditados ante la superintendencia de vigilancia, lo cual nos muestra que si el incremento del sector de la seguridad, viene en un crecimiento exponencial, así mismo tenemos ese crecimiento en la fuerza laboral del personal operativo en vigilancia, en el cual podemos inclusive concluir que este porcentaje puede estar doblando cantidad de funcionarios de la fuerza pública específicamente en policía.

En donde según estudios realizados para el año 2017 en Colombia y cifras reportadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en nuestro país se cuenta con 244.757 vigilantes lo que nos refleja una tasa de 559 vigilantes por cada 100.000 habitantes versus 180.000 policías, que representan una tasa de 375 policías por cada 100.000 habitantes (Acero Velásquez, 2018).

Siendo este un dato muy importante al tener en cuenta ya que, si un Policía recibe un curso de instrucción superior o igual a un año, versus las 100 horas de fundamentación mas las 30 horas de reentrenamiento o especialización anual, que recibe un hombre o mujer de protección, este es el fiel reflejo de la necesidad urgente de prestarle atención al nivel de profesionalización que tiene el personal de vigilancia y seguridad privada.

Y es en este contexto en el que se origina el conflicto de intereses, que dio origen a este ensayo, porque también se tiene como premisa dentro del sector de la seguridad, que el gremio de la vigilancia y seguridad privada, corresponde a la quinta fuerza de seguridad del estado, claro actuando desde el ámbito civil como lo ejerce la policía nacional, y muy lógico teniendo en cuenta que esta entidad tiene funciones mucho más importantes y amparadas bajo la constitución política colombiana, no se pretende definir, comparar o equiparar las funciones que tienen los policías y los vigilantes privados. Ya que en las leyes y normas que regulan estas dos actividades, están claramente establecidas estas funciones que deben ejecutarse como corresponde en la legislación (Acero Velásquez, 2018).

Pero si bien, es cierto el gremio de la seguridad privada hasta el momento en su historia no ha ejercido como una fuerza pública del estado, por ser enfocada a la protección de bienes de

particulares, si se tiene muy en cuenta para brindar apoyo e información a las autoridades, logrando reducir en una importante proporción el flagelo de la inseguridad ciudadana en nuestro país, lo cual está descrito en el decreto 3222 del 27 de diciembre de 2002, que reglamenta las Redes de Apoyo y Solidaridad Ciudadana, conformadas por los regulados bajo el Decreto – Ley 356 de 1994, estas redes van enfocadas a mejorar la seguridad de los ciudadanos apoyándose en la importante cantidad de hombres y mujeres de protección, que hay en las diferentes zonas del país, lo cual nos aporta un nuevo argumento para la búsqueda de un verdadero avance en la profesionalización del capital humano del sector de vigilancia (SuperVigilancia, 2002).

“En un país con altos índices de criminalidad y que según Medicina Legal cerró el año con más de 11.000 homicidios y se reportaron más de 158.000 hurtos entre julio y diciembre de 2019, según la Policía Nacional, la seguridad privada se convierte en una necesidad para personas, instituciones, lugares concurridos y empresas” (Sánchez, 2020).

También se debe tener muy en cuenta que, si existen más hombres o mujeres de protección en el país, frente a la cantidad de funcionarios de fuerza pública, en la misma proporción estos vigilantes o guardas de seguridad tienen uso, tenencia y porte de armas de fuego, letales y no letales autorizadas por el estado para ejercer su actividad de seguridad.

CUADRO 08. Participación en Ingresos Operacionales del Sector 2019.



*Al realizar la aproximación de los números la suma da 101%, sin embargo, al tener en cuenta todos los decimales da un valor de 100%.

Fuente: Indicadores Financieros Sector Vigilancia Privada (SuperVigilancia, 2019, pág. 6).

En el cuadro anterior, según lo reportado por la superintendencia de vigilancia para el cierre del año 2019, en un 78% del sector de la vigilancia privada en Colombia, se concentraba el ingreso operacional de esta actividad en empresas con autorización de uso de armas de fuego en sus Licencias de Funcionamiento, lo que nos lleva a la conclusión que los clientes de estos servicios, prefieren tener un hombre o mujer de protección armado dentro de sus instalaciones, siendo este un factor que da tranquilidad y genera una percepción de seguridad.

Pero este profesional de seguridad privada si tiene la capacitación y entrenamiento necesarios para hacer, un buen uso de ese recurso letal, en una situación de riesgo, o solamente estamos asignado en el sector de la vigilancia, un arma a un empleado que mostro en su hoja de vida, un certificado de Fundamentación, Reentrenamiento, Especialización o Profundización, en el que se presume que conoció como es el manejo de dicho elemento de fuerza letal.

Pues lamentablemente la respuesta es. **No tienen la capacitación suficiente**, ya que si se realizara una encuesta a los hombres y mujeres de protección en todo el territorio nacional, se llegaría a la conclusión que las escuelas de formación y los departamentos de capacitación de vigilancia y seguridad privada en Colombia, regulados por la superintendencia, están omitiendo en gran medida este ítem tan relevante, ya que no están llevando a sus estudiantes a realizar ejercicios prácticos de tiro con armas de fuego reales e inclusive no les dan instrucción o practica en artes de defensa personal, que en algún momento puedan ser vitales ante una situación crítica.

Lo anterior es de pleno conocimiento de la superintendencia de vigilancia. La cual inclusive se vio obligada a emitir una circular en el año 2018, recordándole a sus vigilados que las escuelas de capacitación y departamentos de capacitación en vigilancia y seguridad privada, deben cumplir con el plan educativo institucionales PEIS, autorizado que incluye las asignaturas: “Conocimiento de Armas de Fuego” y “Ejercicio Práctico de Tiro” (SuperVigilancia, CIRCULAR EXTERNA N° 20184440000115, 2018).

Según la vicepresidente de ASIS para el capítulo 23; que integra Colombia, Venezuela y Ecuador, Sra. Sonia Beatriz Andrade. En una entrevista afirma que:

“A nivel hemisférico hemos dejado atrás el empirismo de la seguridad privada, pero aún nos encontramos en una fase de falso profesionalismo y es necesario transitar a la completa profesionalización del sector” (Solis, 2010).

Finalmente evidenciamos que, Estos son nuestros reales profesionales de seguridad en la actualidad, el sector de la vigilancia privada en general, ha permitido por omisión al ver estas negligencias que nuestros hombres y mujeres de protección estén siendo mal capacitados y formados, en su ejercicio para esta profesión tan importante en el país.

“En este mismo sentido, la SúperVigilancia ha evidenciado que se ha incumplido con la participación del personal que se capacita, en los polígonos autorizados para realizar las prácticas de tiro con las armas autorizadas por la legislación colombiana, para ser utilizadas por los servicios de vigilancia y seguridad privada” (SuperVigilancia, 2018).

El texto anterior preocupa, ya que la misma SuperVigilancia conoce las malas prácticas en el sector, en cuanto a capacitación y entrenamiento se refiere y tiene claro que esto menoscaba la confianza pública de los usuarios de estos servicios, debido a que el personal mal capacitado termina desempeñado su función con el aval y la acreditación del ente regulador de la seguridad privada en Colombia.

Por lo cual es hora de que este sector se enfoque en este reto de profesionalizar la actividad de vigilancia en Colombia, logrando superar las deficiencias en conocimientos del personal de vigilantes, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos, que hasta la fecha no han generado tragedias en nuestro país o que si sean ocasionado no fueron difundidas por los medios de comunicación de forma rimbombante como un espectáculo mediático.

CONCLUSIONES.

En la actualidad en Colombia solo se llega a evidenciar la falta de conocimientos de un Vigilante o Guarda de Seguridad, cuando el mismo se ve enfrentado circunstancias propias de su labor, con los riesgos asociados que todos conocemos en el gremio de la vigilancia, en el que este funcionario de seguridad privada debe tomar decisiones en cuestión de segundos, en las que desafortunadamente la gran mayoría resultan, equivocadas ante los ojos de la ley y de las normas civiles y penales que enmarcan la legislación de nuestro país.

Aunque existan en la Superintendencia de Vigilancia, Protocolos Operativos del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada, según para cada sector nicho de mercado, estos protocolos son conocidos por el personal de vigilancia de una forma muy superficial e igual que las demás asignaturas del grueso del temario de formación en vigilancia y seguridad privada (SuperVigilancia, 2017).

Es en este contexto que se termina dando un impulso a la profesionalización del servicio de vigilancia y seguridad privada, al emitir una ley comúnmente conocida como la ley del Vigilante o Ley 1920 del 12 de Julio de 2018, en la cual se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta sus servicios (SuperVigilancia, 2018).

Con lo cual en uno de sus apartes del Capítulo III de esta Ley 1920, se menciona en el artículo 11°, la profesionalización de la actividad de vigilancia y seguridad privada, podemos inferir que el gobierno nacional de una forma tardía, está viendo la magnitud del problema de educación de nuestros vigilantes y toma cartas en el asunto solicitándole al SENA y demás instituciones de educación superior implementen un pénsum académico que permita capacitar y formar en competencias laborales, desde un punto de vista de profesionalización, dirigido a todos los guardas de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos, con ciclos de educación en grado técnico y tecnólogo seguridad (SuperVigilancia, 2018).

Siendo este un paso gigante en la verdadera misión de profesionalizar a los hombres y mujeres de protección, que enfocaron sus vidas en el ejercicio de la actividad de vigilancia y seguridad privada, y es en este preciso momento de la historia de la vigilancia privada, que se requiere que los empresarios, los trabajadores, los docentes y los políticos que de una u otra forma se enfocan en este sector, unan sus esfuerzos para que dicha profesionalización, se materialice en

una realidad y que de una vez con el futuro muy cercano, empecemos a cambiarle el rumbo a los perfiles de cada uno de nuestros vigilantes, con un programa técnico y tecnológico, que busque brindar una real profundización de los conocimientos al estudiante en un lapso de tiempo mayor.

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber” (Einstein, 1879 - 1955).

Así de esta forma a nivel Latinoamérica seríamos un país en el cual se puede exportar mano de obra muy bien calificada, aportando al crecimiento constante del sector terciario de nuestra economía nacional, permitiendo que nuestros ciudadanos puedan aspirar a un mejor futuro en un país en el que requieran, verdaderos profesionales en seguridad y vigilancia privada.

Adicionando un nuevo ingrediente a lo anteriormente expuesto dentro de este nuevo reto de profesionalización del vigilante, debemos tener muy en cuenta los avances tecnológicos, que van a mil años luz de las competencias laborales de muchos de nuestros hombres y mujeres de protección en la actualidad, muchos de los clientes que contratan servicios de seguridad privada, esperan que este factor humano les aporte y les apoye en todo lo referente al control de sus medios tecnológicos, que ya previamente tienen instalados en sus propiedades, algo que nos abre las puertas a un mundo con un espectro más amplio y al cual no se le ha logrado explotar el potencial de crecimiento económico que tiene para nuestro país.

Si se da un vistazo a las opciones que se encuentran en el mercado de la educación formal en la actualidad en nuestro país, si existe una opción en la universidad que enfoca su programa, a un pensum en oferta para niveles de pregrado, posgrado y diplomados referentes a la administración de la seguridad, programa que tiene como objetivo:

“Formar profesionales idóneos y con las competencias necesarias para la toma de decisiones, en las organizaciones de los sectores público o privado; apoyar en los procesos de desarrollo nacional, regional y global, que tengan que ver con la seguridad privada y la seguridad y salud en el trabajo, e incrementar las habilidades para la investigación y el uso

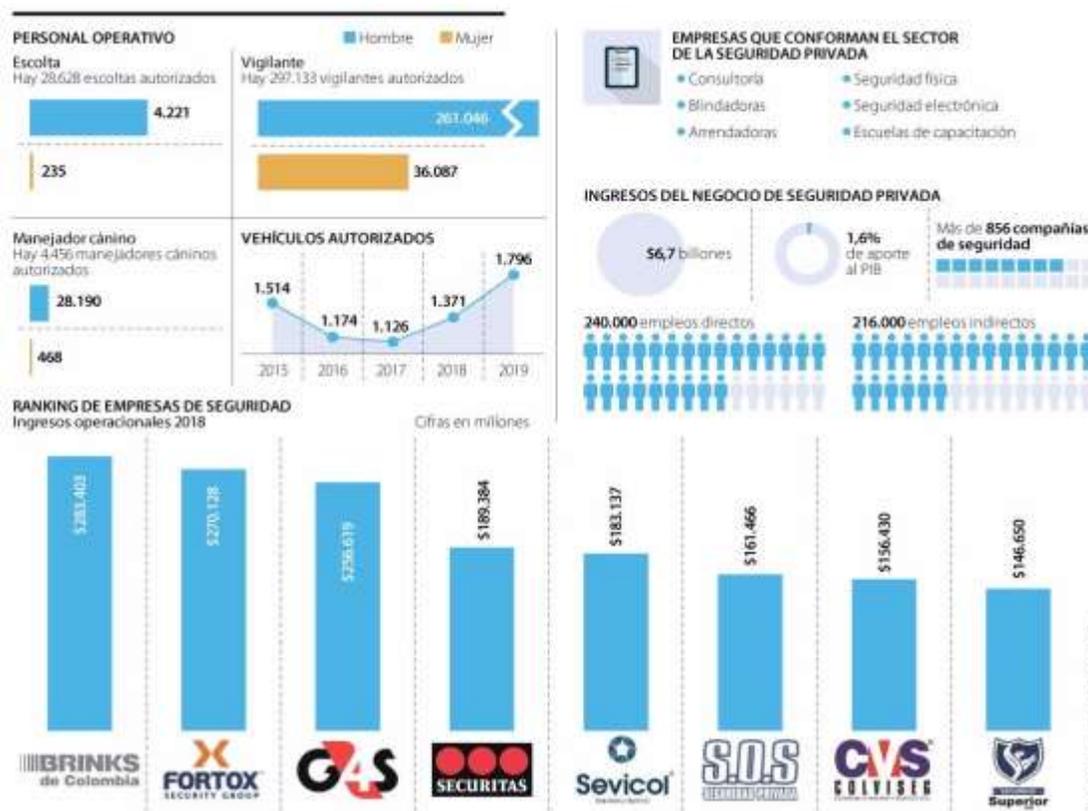
racional de los recursos naturales, en el marco de la responsabilidad social, articulando la administración como herramienta de gestión de riesgos” (Universidad Militar, 2020).

Esta formación está enfocada al personal administrativo de nivel directivo y de gerencia de las empresas del sector de la vigilancia privada y de todas las industrias o sectores en las que se requiere de profesionales especializados en temas con control, manejo y administración de riesgos, pero por temas de factores económicos y del costo total que puede llegar a significar el cursar este tipo de programas en la universidad privada, es completamente lógico que no sea algo asequible para la capacidad económica y de inversión en educación que puedan llegar a tener un Vigilante, un Supervisor, un Escolta, un Operador de Medios Tecnológicos o un Manejador Canino.

Por lo anterior es muy necesario que la educación formal, liderada por el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), aporte y genere programas gratuitos o a muy bajos costos con convenios en universidades públicas y privadas del país, en donde los hombres y mujeres de protección, puedan adquirir ese nivel educativo que se requiere desde hace mucho tiempo en el sector de vigilancia y seguridad privada.

De igual forma el sector de la vigilancia y seguridad privada, liderado por las agremiaciones empresariales deben aportar, recursos ya sea económicos o en tiempo laboral para que se puedan adelantar las clases y los estudios del capital humano que tienen contratado en sus compañías, uniendo todos sus esfuerzos en pro de hacer una realidad, la profesionalización de los hombres y mujeres de protección en Colombia.

CUADRO 09. Cifras Generales de la Seguridad Privada en Colombia.



Fuente: Brinks, Fortox y G4S Secure, lideran el negocio de la seguridad (Sánchez, 2020).

CUADRO 10. Cifras Detrás del Negocio de la Seguridad Privada en Colombia.



Fuente: Brinks, Fortox y G4S Secure, lideran el negocio de la seguridad (Sánchez, 2020).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acero Velásquez, H. (22 de abril de 2018). Policías y vigilantes privados. *El Tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/hugo-acero-velasquez/policias-y-vigilantes-privados-208018#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20de%20la%20Superintendencia,lo%20cual%20estar%C3%ADamos%20en%20la>
- Burstein, H. (1996). *Security a Management Perspective* (1ra Edición ed.). Pensilvania, Estados Unidos de America: Prentice Hall. Obtenido de https://books.google.com.co/books/about/Security.html?id=yZcbAQAAMAAJ&redir_esc=y
- Casas Trompetero, L. X. (2018). *COMPETENCIAS Y TEMÁTICAS ESENCIALES PARA LA FORMACIÓN TÉCNICA DE LOS VIGILANTES A PARTIR DE LA LEY 1920 DE 2018*. Bogotá D.C.: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20444/CasasTrompeteroLauraXimena2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CONPES, D. (2008). *LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA PARA EL SECTOR DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN COLOMBIA*. Bogotá, D.C.: Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/4285/documento-conpes-2008/>
- Einstein, A. (1879 - 1955). 101 frases célebres de Albert Einstein. Obtenido de <https://www.psycoactiva.com/blog/las-101-mejores-frases-de-albert-einstein/>
- Gore, E. (1998). *Educacion en la empresa*. Buenos Aires: Gránica. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/6596654/Gore-Ernesto-La-Educacion-en-La-Empresa-Smart-Book>
- Kinosian, S., & Bosworth, J. (2018). *Informe del Programa de Estado de Derecho. Seguridad a la venta: Desafíos y Buenas prácticas en la regulación de empresas militares y de seguridad privada en América Latina*. Washington D.C.: InterAmerican Dialogue. Obtenido de https://issuu.com/revistaseguridadenamerica/docs/seguridadename_ricano.108/88
- Kofman, F. (2001). *Metamanagement Tomo 1*. Buenos Aires: Garnica. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/354274836/Metamanagement-TOMO-1>
- Moreira, A., Forero, M., & Parada, A. M. (Octubre de 2015). Conflicto en Colombia: antecedentes históricos y actores. *CIDOB, CENTRO DE PENSAMIENTO GLOBAL*. Obtenido de https://www.cidob.org/publicaciones/documentacion/dossiers/dossier_proceso_de_paz_en_colombia/dossier_proceso_de_paz_en_colombia/conflicto_en_colombia_antecedentes_historicos_y_actores
- Pérez, C. (2018). *EL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión*. Bogotá D.C.: Cuadernos FEDESARROLLO # 65. Obtenido de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3689>

- Sánchez, A. M. (03 de Febrero de 2020). Brinks de Colombia, Fortox y G4S Secure lideran el total del negocio de la seguridad. *Diario La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/empresas/brinks-de-colombia-fortox-y-g4s-secure-lideran-el-total-del-negocio-de-la-seguridad-2959326>
- Serviboy Ltda. (2015). Cuales son las características que debe tener su guardia de seguridad. Obtenido de <http://serviboyltda.com/cuales-las-caracteristicas-guardia-seguridad/>
- Solis, A. A. (2010). Profesionalizar la Seguridad Privada, reto de la industria. *Seguridad y Defensa*. Obtenido de <http://www.seguridadydefensa.com.mx/informes/profesionalizar-la-seguridad-privada-reto-de-la-industria-22065.html>
- SuperVigilancia. (1994). *Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada*. Bogotá D.C.: Congreso de la Republica de Colombia. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/211/decreto-356-de-1994---estatuto-de-vigilancia-y-seguridad-privada/>
- SuperVigilancia. (2002). *Decreto 3222*. Bogotá D.C.: Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/6372/decreto-3222-de-2002---se-reglamenta-parcialmente-el-estatuto-de-vigilancia-y-seguridad-privada/>
- SuperVigilancia. (2011). *Resolución N° 4973 del 27Julio2011*. Bogotá D.C.: Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Obtenido de http://www.nuevalegislacion.com/files/susc/cdj/conc/r_svsp_4973_11.pdf
- SuperVigilancia. (2015). *Estado del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia*. Bogotá D.C.: Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/4106/estado-del-sector/>
- SuperVigilancia. (2017). *Protocolos Operativos del Sector Vigilancia y Seguridad Privada*. Bogotá D.C.: Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/5562/protocolos-operativos-del-sector-vigilancia-y-seguridad-privada/>
- SuperVigilancia. (2018). *CIRCULAR EXTERNA N° 20184440000115*. Bogotá D.C.: Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/6520/circular-sobre-el-uso-de-armas-de-fuego-y-municiones-en-capacitacion-y-entrenamiento-en-vigilancia-y-seguridad-privada/>
- SuperVigilancia. (2018). *Ley 1920 del 12JUL2018*. Bogotá D.C.: Congreso de la Republica de Colombia. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201920%20DEL%2012%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>
- SuperVigilancia. (2019). *Indicadores Financieros del Sector de la Vigilancia Y Seguridad Privada*. Bogotá D.C.: Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Obtenido de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/8698/indicadores-financieros-del-sector-vigilancia-y-seguridad-privada-2019/>

- Taylor, F. (1987). *Principios de Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo. Obtenido de https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/03/ppios_admc3b3n_ctifica1.pdf
- Universidad Militar, N. (2020). *Nuestro propósito, Administración de Riesgos Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá D.C.: Autor Editor. Obtenido de <https://www.umng.edu.co/programas/pregrados/administracion-de-riesgos-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Valero Ramos, R., & Cruz Tordesillas, J. (2002). *MANUAL DE SEGURIDAD*. Madrid: AUTOR EDITOR. Obtenido de <https://www.abebooks.com/9788460551393/MANUAL-SEGURIDAD-JUSTO-CRUZ-TORDESILLAS-8460551393/plp>
- Werther Jr., W. B., Davis, k., Mejia Gomez, J., & Huerta Sobrino, M. C. (1992). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (3ra Edición ed.). México: MCGRAW HILL. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/96b1f49be9592baba2daf281e52ce6c6.pdf>
- Zapata Avellaneda, O. (2017). *ANALISIS DE LA FORMACION Y CAPACITACION DE VIGILANTES AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN COLOMBIA*. Bogotá D.C.: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16934>