

# Rotación de personal en el sector de la seguridad privada en Colombia

*Maria Alejandra Bastidas Ospina*

*Especialización en Alta Gerencia, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables,  
Universidad Libre Seccional Pereira, Colombia*

Correo electrónico: [mariaa-bastidaso@unilibre.edu.co](mailto:mariaa-bastidaso@unilibre.edu.co)

**Resumen** — *La seguridad privada en Colombia presenta una problemática generalizada a nivel empresarial en cuanto a la alta rotación de su personal operativo, por lo cual se hace necesario analizar las principales causas de ello y plantear algunas estrategias para disminuir los índices de rotación dentro de las compañías.*

*En el presente artículo reflexivo se realiza una contextualización del sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia y se establece cuál es su aporte en la economía del país. Así mismo, se describen los servicios de seguridad privada y el ente encargado de regularlos.*

*Se pudo determinar que la alta rotación se da en mayor medida en las áreas operativas y es allí donde se convierte en un gran desafío para las empresas de seguridad, las cuales deben implementar mejores condiciones laborales que involucran salarios competitivos, capacitación y desarrollo, buen clima laboral, reducción en jornadas laborales, mejores prácticas de selección de personal, disminución y control de riesgos laborales, entre otras.*

*De esta manera, la retención de personal se convierte en un factor clave para la productividad de las empresas. Sin embargo, se requiere de una conciencia y un compromiso real tanto del sector privado como del sector público para alcanzarlo y generar un verdadero cambio en la percepción del valor que tiene hoy en día el talento humano en las organizaciones.*

**Palabras clave**— *Productividad, Rotación de personal, Seguridad privada, Talento Humano.*

**Abstract**— *Private security in Colombia faces a widespread issue on the corporate level regarding the high turnover of its operational personnel. Therefore, it becomes necessary to analyze the main causes of this and propose some strategies to reduce turnover rates within companies.*

*In this reflective article, we provide context for the private security sector in Colombia and establish its contribution to the country's economy. Additionally, we describe private security services and the regulatory body responsible for them.*

*It was determined that high turnover occurs predominantly in operational areas, posing a significant challenge for security companies. They must implement improved working conditions, including*



*competitive salaries, training and development, a positive work environment, reduced working hours, enhanced personnel selection practices, decreased workplace hazards, among other measures. Thus, personnel retention becomes a key factor for company productivity. However, achieving this requires genuine commitment and awareness from both the private and public sectors to bring about a real change in the perception of the value of human talent in organizations today.*

**Keywords**— *Productivity, Staff Turnover, Private Security, Human Ability*

- **Introducción**

El sector de la vigilancia y seguridad privada tiene una representación significativa para la economía colombiana, debido a que su aporte está cerca de los 10.5 billones anuales (1.2% del PIB) y la generación de más de 390.000 empleos directos (Supervigilancia, 2022). Es por esto, que los servicios de seguridad privada resultan ser muy rentables en la actualidad principalmente por el desarrollo tecnológico y la necesidad constante de seguridad y confianza que requieren los usuarios debido a los altos índices de delincuencia del país.

De acuerdo con lo anterior, es importante mencionar que una de las grandes problemáticas que se presentan actualmente en el sector en mención es la alta rotación del personal operativo que presta los servicios de vigilancia, debido a que las áreas de mayor rotación de cargos en el país son las que requieren menos experiencia para la labor y es así como el área operativa encabeza con un 51% la rotación de personal (Diario La República, 2023). Ello genera afectaciones para las empresas de vigilancia y los usuarios finales, debido a que constantemente se generan cambios de personal y la adaptación del mismo a los puestos de trabajo.

El objetivo central del presente artículo reflexivo es analizar las principales causas de la alta rotación de personal, que están determinados por factores como salarios bajos, jornadas laborales extensas, condiciones laborales exigentes y de alto riesgo, falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, entre otras. Y proponer estrategias de mejoramiento para disminuir las problemáticas presentadas, que permitan lograr una retención de personal, que este a gusto con las condiciones ofrecidas por la empresa contratante y así mismo se vea una disminución para las empresas en los costos generados por la alta rotación de su personal. Para todo ello se requiere de un alto compromiso de las partes interesadas como lo es el ente de control, inspección y vigilancia (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada), las empresas del sector y los mismos usuarios a los que se les presta el servicio, entendiendo que todas las partes influyen de manera positiva o negativa en este desafío.

## **Servicios de seguridad privada en Colombia**

Los servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia se entienden como las actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin (Decreto 356, 1994). Las empresas de seguridad privada nacen por la necesidad constante de proteger los bienes y el patrimonio de personas y comunidades, por ello se refleja el crecimiento constante del sector.

El ente regulador de las compañías prestadoras de servicios de seguridad es la Superintendencia de vigilancia, que a su vez hace parte del Ministerio de Defensa Nacional, y se encarga de ejercer control y hacer cumplir los requisitos mínimos para la prestación del servicio. Al estar controladas por este organismo nacional, las empresas de seguridad deben exigir en mayor medida a sus colaboradores, entendiendo que comúnmente es un servicio prestado a terceros (outsourcing) lo cual implica un compromiso de sus colaboradores, tanto con la empresa que los contrata, como con la organización o persona a la cual se le presta el servicio.

### **Rotación de personal**

En la actualidad, uno de los grandes retos de los departamentos de talento humano en las empresas es tener una baja rotación de personal. Según Chiavenato (2009) la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva. Las causas externas comprenden la terminación de contrato, renuncias voluntarias, fallecimientos, entre otros, y es la rotación más frecuente. Por el contrario, las causas internas incluyen los movimientos por ascensos, cubrimiento de vacantes con personal interno y los desplazamientos de personal a otras áreas dentro de la misma organización.

Cabe resaltar que la rotación de personal tiene sus ventajas al integrar nuevo personal que aporte nuevas ideas, igualmente, personal más joven o reemplazar colaboradores con bajo desempeño. La problemática se presenta cuando la rotación se produce de manera excesiva,

afectando costos y productividad en las organizaciones por tener que realizar nuevas contrataciones, inducciones y adaptaciones con el personal entrante.

En el estudio de remuneración en Colombia realizado por Page Group (2023), se menciona las organizaciones seguirán enfrentando unos niveles de rotación entre el 10% y el 15%, cifra que representa la media del país si se tiene en cuenta a todos los sectores económicos. Lo grave del tema es la afectación en el talento clave, generando estancamiento en la curva de crecimiento, innovación y desarrollo de un negocio (p. 6).

El área operativa en las organizaciones sigue siendo actualmente el área con mayor rotación de personal, alcanzando un 51% (Page Group Colombia, 2023). Dicha cifra genera gran preocupación para el sector de la vigilancia y seguridad privada, pues la mayoría de los colaboradores en las empresas de vigilancia son operativos (guardas de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos, entre otros).

En un estudio de Fedesarrollo (2018) realizado al sector de la vigilancia y seguridad privada se pudo evidenciar que la alta rotación es percibida por parte de la mayoría de las empresas como una de las situaciones más problemáticas, siendo en promedio del 25% al año. En este estudio, también se evidenció que la ciudad con la más alta rotación es Bogotá, la época donde hay mayor rotación es en diciembre y los empleados que permanecen por menos tiempo en el cargo son los más jóvenes (Pérez & Navarrete, p. 125-126).

### **Causas de la alta rotación del personal operativo de vigilancia y seguridad privada**

Ambiente de trabajo: Hoy en día el ambiente de trabajo juega un papel fundamental para la estabilidad y permanencia laboral. Se sabe que las empresas de seguridad prestan un servicio tercerizado a diferentes tipos de clientes, los cuales a su vez están sectorizados (residenciales, comerciales, industriales, hospitalarios, aeroportuarios, entre otros). Esto conlleva a que el personal contratado debe adaptarse a diferentes ambientes de trabajo y a las exigencias del cliente actual, y así mismo, propiciar las condiciones mínimas necesarias en cuanto a bienestar laboral, clima organizacional y seguridad y salud en el trabajo.

Existen políticas y normas de seguridad que se han implementado para los distintos ambientes de trabajo, pero a su vez están condicionadas de un alto compromiso y responsabilidad

de la alta gerencia de las organizaciones para su implementación con estrategias de promoción y prevención en entornos laborales, que permitan conservar durante el desempeño laboral un buen estado de ánimo, psicológico y funcional para llevar a cabo sus labores en optimas condiciones con entornos seguros y cumpliendo con las exigencias de los clientes (Fuentes, 2021, p. 9-10).

Largas jornadas laborales: La programación de turnos del personal operativo se maneja de diferentes maneras, dependiendo del servicio requerido por el cliente; cuando el servicio es solo diurno, permite que el guarda de seguridad no tenga recargos nocturnos, pero en su gran mayoría el servicio es requerido por el cliente durante las 24 horas del día. Esto conlleva a que tengan programaciones diurnas, nocturnas y luego disfrutar del descanso, el cual muchas veces es entre semana. También la mayoría de los turnos por día alcanza las 12 horas laboradas. Por ello, se genera gran rotación, debido a que muchas personas no están dispuestas a trabajar en las noches, fines de semana y turnos mayores a las 8 horas diarias. La mayoría de las empresas ofrece programaciones extensas, las cuales no le permiten al guarda disfrutar y compartir mucho tiempo con su familia, también se cohíben de realizar diligencias o actividades personales o de realizar estudios, lo que conlleva a terminar su relación laboral con su empleador, buscando encontrar algo mejor (González, 2015).

Alta exigencia por parte del cliente: Hoy en día el cliente es cada más exigente a la hora de contratar un servicio o comprar un producto. El servicio de vigilancia es prestado por seres humanos, y al venir de esa naturaleza, está compuesto por pensamientos, emociones y experiencias, que a su vez generan una complejidad a la hora de las relaciones humanas. Por ello, las altas exigencias del cliente se convierten en un desafío constante para la prestación del servicio, pues según Parada (2020) el personal de vigilancia asignado a prestar los servicios hace parte de uno de los factores mas importantes en la satisfacción del cliente, desde su presentación, cordialidad, capacidad de comunicación, habilidad de respuesta en emergencias, para la calidad en la prestación del servicio (p. 15).

Extralimitación en la asignación de funciones: Un factor crítico en la seguridad privada es la asignación de funciones por parte del cliente que están por fuera de la naturaleza del cargo, llevando a que el guarda de seguridad deba desempeñarse de manera adicional como personal de aseo o mantenimiento del puesto, manejo de tiendas al interior de los conjuntos residenciales, entre

otras. Dicha situación no esta permitida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, la cual establece que “(...) los guardas de seguridad no deben realizar actividades diferentes a las de vigilancia y seguridad privada tales como: subir y bajar paquetes de los residentes, actividades de jardinería, actividades de aseo en las zonas comunes, actividades de mantenimiento” (Supervigilancia, 2018).

Baja remuneración: Debido al bajo nivel académico requerido para la contratación de personal de vigilancia, se genera una baja remuneración salarial, que comprende el salario mínimo legal mensual vigente como salario básico, más los recargos y las horas extras realizadas, generando que el personal deba trabajar más horas extras para aumentar su remuneración mensual (González, 2015).

Alta oferta laboral: El alto nivel de rotación y la adquisición de nuevos puestos por aprobación de contratos, conlleva a que las compañías de seguridad estén en constante búsqueda de personal para cubrir las vacantes (González, 2015). Esto permite que los guardas de seguridad tengan gran facilidad para ser contratados por otra empresa cuando quedan desempleados por algún motivo. En ello se puede evidenciar el desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral, que es una problemática actual en las áreas operativas de las diferentes empresas del país y que, por la misma necesidad, no permite contratar el personal más idóneo y competente para desempeñar el cargo.

Poca posibilidad para ascender: Siguiendo a González (2015) dentro de los cargos operativos en el sector de la vigilancia y seguridad privada, el grupo más amplio de personal se encuentra en el cargo de guarda de seguridad, debido a que es el servicio más requerido. Por ende, son pocas las posibilidades que se dan para ascender a supervisor, coordinador o cargos directivos. Así mismo, dichos cargos requieren de una experiencia, conocimiento y trayectoria en el sector, lo que hace mas limitante la posibilidad de crecimiento.

Competencia desleal: A pesar de que existe un ente regulador en el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia y así mismo controles por parte del Ministerio de Trabajo, se percibe una alta informalidad y competencia desleal que afecta negativamente a los grupos de interés que contratan los servicios y a los colaboradores de las compañías. Lo anterior fue evidenciado en el estudio realizado al sector de la vigilancia y seguridad privada por Pérez & Navarrete (2018) identificando que el principal problema que afecta al sector es la competencia

desleal, representada por un 63,3% de los encuestados, seguido por la informalidad representada por un 17,2% (p. 119). Las organizaciones informales ofrecen tarifas por debajo de las establecidas, lo que termina afectando a las organizaciones formales y al personal tanto operativo como administrativo, porque a su vez manejan bajos costos y, por ende, bajos salarios.

Migración: Otra de las causas por las cuales el personal operativo se retira de las compañías de seguridad es la migración a otros países. Los colombianos que emigran lo hacen por diversas razones, pero entre los principales motivos está la búsqueda de mejores oportunidades laborales, ya que hay una alta demanda de fuerza de trabajo poco calificada y una mejor remuneración en los países desarrollados (Cancillería, s.f.).

### **Estrategias frente a la rotación**

Para enfrentar la problemática de la rotación del personal operativo en las empresas de vigilancia y seguridad privada, se hace necesario implementar estrategias que contribuyan a la disminución de los índices de rotación, debido a que genera un gran impacto económico, cultural y de productividad dentro de las compañías. A continuación, se exponen algunas de ellas.

Mejorar la selección de personal: Una buena contratación viene de un buen proceso de selección, que como primera medida se debe tener claro el perfil del cargo que se quiere seleccionar, cuáles son las competencias y habilidades con las que deberá contar el aspirante. En segunda medida, es importante realizar las pruebas adecuadas que determinen lo que se quiere analizar dentro del proceso; luego se continúa con la realización de una entrevista a los candidatos que permita corroborar la información de sus hojas de vida e indagar por los aspectos técnicos y la experiencia adquirida, así como también aspectos de índole personal (Adecco, 2020). Es de gran importancia que en la entrevista tengan peso ambos aspectos (técnicos y personales) pues en el ámbito de la seguridad privada, la personalidad del vigilante juega un papel fundamental en las relaciones con el cliente y en cómo se adapta a la cultura organizacional de la compañía. Posterior a la entrevista se debe hacer un informe de análisis de los candidatos con puntos positivos y negativos y tomar la decisión de quien continua con el proceso de contratación.

Invertir en capital humano: Es importante que todas las organizaciones tengan claro que la inversión en su capital humano es una estrategia fundamental que tendrá frutos a corto, mediano y largo plazo y que repercute positivamente en las múltiples problemáticas que se presentan al



interior de las empresas. Pues se considera “(...) como un cúmulo de inversiones que se hacen en cierto campo para mejorar las habilidades y capacidades con el fin de atender eficazmente las actividades concernientes a su área específica” (Bravo & Castro, 2017).

De esta manera, las inversiones se pueden dar en capacitación al personal que tengan unos objetivos definidos y enfocados hacia unos resultados; también en el bienestar social, personal y económico de los colaboradores; desarrollar y promover el liderazgo no solo para los cargos directivos sino también para el personal que aspire a ascender dentro de la organización. Y mejorar el entorno laboral a través de mejores condiciones de seguridad, higiene, horarios, cargas laborales, entre otros (Castelán, 2023).

Fomentar el desarrollo de nuevas competencias: Esta estrategia permite que la organización se mantenga competitiva en el mercado y se generen mejores resultados económicos.

En el ámbito de la vigilancia privada cada día nacen nuevas tecnologías para facilitar y mejorar los sistemas de seguridad, es por ello, que el personal deberá estar debidamente capacitado y actualizado en dichos sistemas que permitan brindar una cobertura más amplia a los clientes. Sin embargo, las competencias técnicas del talento humano no son las únicas que conllevarán a una mejor competitividad, sino también las competencias transversales, que a la hora de prestar un servicio se convierten en un factor fundamental, como por ejemplo la inteligencia emocional, la proactividad, la comunicación asertiva, la escucha activa y la actitud de servicio. Todo ello potencializa el desempeño de los colaboradores, ayudándolos a ser más productivos y valiosos para las organizaciones, generando a su vez una satisfacción laboral que permitirá una disminución en la rotación de personal.

Retener el talento: Este punto abarca muchos temas tratados anteriormente, teniendo en cuenta que la retención del talento es ese conjunto de premisas por las cuales una empresa trata de conservar personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud. Eduardo Rodríguez, quien es director en España de Bosch Service Solutions menciona, que aún con todo el desarrollo tecnológico actual, el verdadero punto diferencial de valor lo dan las personas (APD, 2022). Por ello es tan importante que las empresas encuentren y creen una relación más duradera con personas que generen valor y fortalezcan la estrategia.



La prestación de un servicio implica el 100% de una labor humana, por lo cual, las empresas se deben enfocar en la motivación y el compromiso del talento humano y hoy en día existen muchas estrategias para lograrlo. Un ejemplo de ello es el Employer Branding o marca empleadora, que define la reputación e imagen de una empresa como entidad empleadora, con el objeto de crear una propuesta de valor hacia los trabajadores o candidatos potenciales. Esta estrategia permitirá fidelizar y retener el capital humano, alcanzando beneficios como la mejora del clima laboral, un mayor compromiso, diferenciarse de la competencia y poder tener más posibilidades a la hora de captar nuevo talento (Sanz, 2023).

Otra estrategia relevante son los programas de inmersión o conocimiento de las raíces de la compañía, la cultura organizacional y los beneficios que brinda. De esta manera se busca fortalecer el sentido de pertenencia y la identidad con la empresa. Igualmente, los planes de reconocimiento, recompensa y desarrollo funcionan de manera efectiva en la motivación de los empleados y en la productividad.

- **Conclusiones**

La alta rotación de personal operativo en el sector de la vigilancia en Colombia impacta negativamente tanto a las empresas de seguridad como a los trabajadores. Debido a que las empresas enfrentan costos adicionales relacionados con la contratación y capacitación constante de nuevos empleados, lo que puede afectar la calidad en la prestación de los servicios de seguridad.

Es necesario que tanto el sector privado como el público trabajen en conjunto para mejorar las condiciones laborales y los salarios en el sector de la vigilancia. Esto podría incluir aumentos salariales, mejores beneficios y oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Además, se deben promover políticas que fomenten la estabilidad laboral y la retención de empleados, lo que beneficiaría a todos los involucrados y contribuiría a una mayor seguridad en el país.

Las largas jornadas laborales pueden tener efectos perjudiciales en la salud física y mental de los empleados, lo que a su vez puede resultar en un bajo desempeño laboral. Es por esto por lo que las empresas del sector deben garantizar jornadas razonables y que los empleados tengan tiempo adecuado para descansar y recuperarse. Además, se debe promover una cultura de seguridad y bienestar que incluya la implementación de turnos más equitativos y la provisión de apoyo psicológico y médica cuando sea necesario. Al mejorar las condiciones laborales en el sector de la vigilancia, se puede reducir la rotación de personal y contribuir a un entorno de trabajo más saludable y seguro para todos.

A pesar de que las empresas de seguridad son vigiladas y controladas por entes del Gobierno, no existe la suficiente regulación para mitigar la informalidad y la competencia desleal dentro del sector, que termina afectando directamente las condiciones laborales del personal, lo que conlleva a que migren a otros empleos.

Es importante generar una conciencia y un compromiso real en el ámbito empresarial que le de toda la importancia al talento humano, invirtiendo en estrategias efectivas que brinden los beneficios necesarios para retener el personal y generar valor a través de ello, lo que garantizará contar con un personal motivado, estable y con sentido de pertenencia que se desempeñe de manera óptima en su lugar de trabajo y a su vez propicie una satisfacción del cliente.

- **Referencias bibliográficas**

- Adecco (2020). *Cómo mejorar el proceso de selección de personal*. Blog Adecco. Recuperado el 09 de septiembre de 2023, de <https://blog.adecco.com.mx/2020/05/21/seleccion-personal-como-pueden-mejorar-empresas-procesos/>
- Apd, R. (2023). *Retención del talento en las empresas, el gran reto*. APD España. Recuperado el 17 de septiembre de 2023, de <https://www.apd.es/retencion-talento-empresas/#:~:text=La%20retenci%C3%B3n%20de%20talento%20es,trabajo%2C%20buen%20desempe%C3%B1o%20y%20actitud.>
- Bravo, K.J. Castro, A. (2017). *Beneficios que genera la inversión en el capital humano para la prestación del servicio en la ESE- Camu Santa Teresta, Loricá – Córdoba*. Recuperado el 17 de septiembre de 2023, de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/6721/inversion-en-capital-humano-trabajo%20final.pdf?sequence=1>
- Cancillería (s. f.). *Antecedentes históricos y causas de la migración*. Recuperado el 03 de septiembre de 2023, de <https://www.cancilleria.gov.co/colombia/migracion/historia>
- Castelán, J. (2023). *Invertir en capital humano: impulsa el crecimiento de tu empresa*. Recuperado el 17 de septiembre de 2023, de <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/invertir-en-capital-humano>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos/El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Decreto 356 (1994). *Decreto Ley 356 de 1994*. Recuperado el 2 de septiembre de 2023, de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=1341](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1341)
- Diario La República (2023). *Las empresas tendrán que enfrentar una rotación de hasta 15% durante todo este año*. Recuperado el 27 de septiembre de 2023, de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/empresas-tendran-que-enfrentar-una-rotacion-de-hasta-15-3592508>

- Fuentes Vidal, S. (2021). *Trabajo y entorno seguro en los puestos de trabajo de vigilancia*. Ensayo académico. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/41296/FuentesVidalStephane2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González Hernández, J. (2015). *Causas de la alta rotación de personal en las compañías de seguridad privada en Bogotá*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14479/GonzalezHernandezJennifer2016.pdf;sequence=1>
- Page Group Colombia (2023). *Estudios de remuneración Colombia 2023*. Michael Page Colombia. Recuperado el 02 de septiembre de 2023, de <https://www.michaelpage.com.co/estudios-y-tendencias/estudio-de-remuneracion-2023>.
- Parada Marín, J. A. (2020). *Servicio al cliente un reto para las empresas de seguridad privada desde el enfoque ISO 9001:2015*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38586/ParadaMarinJennyAstrid2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, C. Navarrete N. (2018). *El sector de seguridad y vigilancia privada: evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión*. Bogotá: Fedesarrollo, 154 p. Cuadernos de Fedesarrollo. No. 65.
- Sanz, E. V. (2023). *¿Qué es el employer branding? Fidelización del capital humano*. Endalia. Recuperado el 20 de septiembre de 2023, de <https://www.endalia.com/news/que-es-el-employer-branding-fidelizacion-del-capital-humano/#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%201996%2C%20Simon,un%20estudio%20en%20un%20hospital>.



- Supervigilancia (2018). *Preguntas frecuentes Supervigilancia*. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de <https://supervigilancia.gov.co/publicaciones/6338/preguntas-frecuentes-supervigilancia/>
  
- Supervigilancia (2022). *Sector de Vigilancia y la Seguridad privada le cumplió a Colombia*. Recuperado el 02 de septiembre de 2023, de <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/9615/sector-de-vigilancia-y-la-seguridad-privada-le-cumplio-a-colombia/>

**Aviso de copyright.** Los autores que se someten a esta conferencia están de acuerdo en los siguientes términos: Los autores conservan los derechos de autor sobre su trabajo, al tiempo que permite a la conferencia para colocar este trabajo no publicado bajo una licencia Creative Commons Attribution License, que permite a otros acceder, utilizar libremente y compartir el trabajo, con un reconocimiento de la autoría de la obra y su presentación inicial en esta conferencia. Los autores son capaces de renunciar a los términos de la licencia CC y celebrar acuerdos contractuales separados, adicionales para la distribución no exclusiva y posterior publicación de este trabajo (por ejemplo, publicar una versión revisada en una revista, publicarla en un repositorio institucional y publicar en un libro), con un reconocimiento de su presentación inicial en esta conferencia. Además, se anima a los autores a publicar y compartir su línea de trabajo (por ejemplo, en repositorios institucionales o en su página web) en cualquier momento antes y después de la conferencia. Los autores están de acuerdo con los términos de este Aviso de Derechos de Autor, que se aplicarán a la presente comunicación, siempre y cuando se publica por la presente Conferencia.