

CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS PARA AGENTES DE SEGURIDAD PRIVADA EN EL PERÚ:

CARACTERÍSTICAS, ÁMBITOS DE MEJORA
Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS



IDEHPUCP

CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS PARA AGENTES DE SEGURIDAD PRIVADA EN EL PERÚ:

CARACTERÍSTICAS, ÁMBITOS DE MEJORA
Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS



IDEHPUCP

Capacitación en derechos humanos para agentes de seguridad privada en el Perú: características, ámbitos de mejora y su relación con los derechos humanos

Coordinador: Bruce Barnaby Rubio

Equipo de investigación: Claudia Lovón Benavente, Irene Palla, Rodrigo Rivera Larco y Paola Velarde Cáceres

Primera edición digital: abril de 2022

© Pontificia Universidad Católica del Perú, 2022

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP)

Calle Tomás Ramsey, 925, Lima 17 - Perú

Teléfono: (51 1) 626-2000, anexos: 7500 - 7501

ideh@pucp.edu.pe

<http://idehpucp.pucp.edu.pe>

Corrección de estilo: Sandra Arbulú Duclos

Diseño y diagramación: Camila Bustamante

La elaboración de este trabajo fue financiada por la organización Voluntary Principles on Security and Human Rights y desarrollada en el marco de las actividades que impulsa el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos – Principios Voluntarios y Principios Rectores (GTEDH) del Perú. El contenido y las opiniones expresadas en la publicación no reflejan necesariamente la posición de estas instituciones sobre los temas objeto del documento de diagnóstico.

Derechos reservados. Se autoriza la reproducción de este documento por cualquier medio, siempre y cuando se haga referencia a la fuente bibliográfica.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2022- 03084

ISBN: 978-612-4474-34-7

Publicación digital disponible en <http://idehpucp.pucp.edu.pe>

ÍNDICE

Introducción	5
1. Metodología	7
2. Enfoques utilizados en la investigación	10
3. Aspectos generales de la seguridad privada en el Perú	12
4. Política pública respecto a la capacitación de personal de seguridad privada	16
4.1. Marco normativo en el Perú	17
4.2. Capacitaciones en derechos humanos en el Perú	18
4.3. Comparación con otros Estados de la región	19
5. Análisis crítico de la política pública en el Perú	24
5.1. El acceso de los distintos actores a la capacitación	25
5.1.1. Requisitos de acceso para las empresas de seguridad privada	27
5.1.2. Requisitos de acceso para el personal de seguridad privada y sus aspirantes	29
5.1.3. Requisitos de acreditación de las y los instructores	31
6. Contenido de las capacitaciones	35
6.1. Plan de estudios	36
6.2. Breve balance sobre la virtualización de los cursos	40
6.3. Capacitaciones adicionales en el Perú	42
7. Vulneración de derechos humanos en el sector de seguridad privada	45
7.1. Violación de derechos por parte de las y los trabajadores de seguridad	46
7.2. Derechos vulnerados de las y los trabajadores de seguridad	48
Conclusiones	50
Referencias	53

INTRODUCCIÓN

Este diagnóstico es un estudio exploratorio que busca recopilar información sobre la situación de la capacitación en derechos humanos del personal de seguridad privada en el Perú, con énfasis en la evaluación de la propuesta del plan de estudio certificado por el Estado peruano.

La actividad de la seguridad privada tiene un impacto directo en la protección efectiva de los derechos humanos ya que implica una constante interrelación con terceros; por ello, debe estar guiada por códigos de conducta respetuosos de los estándares internacionales y que reafirmen los contenidos básicos de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

En relación con la capacitación del personal de seguridad privada, esta incide directamente en la calidad de los servicios del rubro. Por un lado, contribuye a la satisfacción y a la rentabilidad de los usuarios de estos servicios y, además, cuando es impartida adecuadamente, coadyuva a que los agentes ejerzan su trabajo respetando y ayudando a garantizar los derechos humanos y a que colaboren con los agentes públicos encargados de la seguridad ciudadana. De esa manera, las herramientas y las metodologías de capacitación en este sector deben ser específicas y dinámicas, ya que deben permitir que el personal de seguridad privada cuente con conocimientos para responder, específicamente, a las necesidades y a las problemáticas que le son inherentes, las que pueden ir variando a lo largo del tiempo¹.

De acuerdo con la normativa vigente, en el Perú existen tres tipos de capacitación: las actividades de formación básica, las actividades de perfeccionamiento y aquellas dirigidas a la especialización. Los planes de estudio para las dos primeras los establece directamente la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC)². Las actividades de formación básica son aquellas orientadas a las personas que aspiran a convertirse en personal de seguridad, con el objetivo de brindarles conocimientos legales y técnicos que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios de seguridad privada y a fortalecer su rol de colaboración con la seguridad ciudadana³. Por su parte, las actividades de perfeccionamiento están dirigidas al personal de seguridad que está prestando este tipo de servicios de forma continua. Estas tienen el objetivo de actualizar y reforzar los conocimientos adquiridos en las actividades de formación básica. Se realizan tres años después de finalizada la formación básica y deben actualizarse cada dos años⁴. El marco normativo actual de seguridad privada no incluye una descripción referente a las actividades de especialización.

En ese sentido, este documento busca visibilizar los hallazgos y los retos de los programas de capacitación, así como el impacto diferenciado en el acceso, la gestión y el desarrollo de la política adoptada por

1 Exposición de motivos del decreto legislativo 1213, enviada a la Oficina de Trámite Documentario del Congreso de la República el 9 de diciembre de 2016.

2 Artículo 36 del decreto legislativo 1213. Como se explicará más adelante, a pesar de que este decreto legislativo aún no está vigente en su totalidad, sí lo está la disposición mencionada.

3 Directiva 006-2018-SUCAMEC. Numeral 6.2.1.

4 Disposiciones específicas 6.2.1. y 6.2.2 de la directiva 006-2018-SUCAMEC.

la entidad competente: la SUCAMEC. Asimismo, se plantean algunas interrogantes y sugerencias en relación con dichos hallazgos.

Este diagnóstico es un proceso de producción de conocimiento que aborda el fenómeno de la capacitación en derechos humanos, organizado a partir de una breve descripción de la realidad de la seguridad privada en el país, una profundización de la política pública de formación reconocida y el análisis del impacto de los cursos en derechos humanos en diálogo permanente con los Principios Voluntarios y desde un enfoque de protección de derechos humanos.

1. METODOLOGÍA

Debido a que se trata de un estudio exploratorio, ya que es un tema novedoso y no hay suficientes documentos producidos al respecto, la metodología utilizada fue cualitativa. Los objetivos planteados fueron analizar la reglamentación vigente, describir el fenómeno, identificar la dinámica de la intersección de los temas abordados, delimitar los factores causantes y conocer las consecuencias generadas, especialmente en relación con los derechos de las y los trabajadores y de las personas con las que interactúan en el ejercicio de sus funciones.

Como técnicas de investigación, se utilizaron tres métodos de producción de datos. Por un lado, se realizó la revisión bibliográfica documental sobre la seguridad privada; por otro, se analizaron la legislación y las normativas que reglamentan las capacitaciones reconocidas por el Estado, así como la página web de la SUCAMEC, con énfasis en sus políticas y prácticas. Finalmente, se efectuaron una encuesta virtual voluntaria en pequeña escala y entrevistas semiestructuradas en profundidad y se agregaron al análisis 18 entrevistas llevadas cabo en 2019, como parte de la investigación para el documento de brechas sobre seguridad privada del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA).

Por ello, sobre la base de las principales características y dimensiones del fenómeno, estas técnicas permitieron priorizar las categorías que se iban a abordar, así como diseñar las tipologías más relevantes para la estructura de este estudio.

Sobre la **revisión bibliográfica**, el trabajo consistió en una recopilación de la literatura y de los informes sobre un conjunto de temas necesarios para el desarrollo del diagnóstico. En primer lugar, se seleccionaron lecturas relacionadas con las tres grandes esferas del marco conceptual: seguridad privada, derechos humanos y capacitación del personal. Así, un primer hallazgo fue la carencia de material bibliográfico sobre el tema, razón por la cual se examinaron las tesis universitarias y las investigaciones de doctorado. Además, comparativamente, se revisaron las mallas curriculares y la gestión de las capacitaciones nacionales de otros países de la región. Asimismo, debido a que existe poco material oficial al respecto, se visitaron las páginas web y las cuentas de Facebook y Twitter de la SUCAMEC, de las principales empresas de seguridad privada, de los sindicatos y de las ONG que trabajan el tema. Esto ha permitido que el estudio se pueda ir actualizando según las últimas medidas de urgencia dictadas para el sector, que se ha ido renovando constantemente según las normativas y las medidas para enfrentar la emergencia por la COVID-19.

Sobre el **análisis legislativo**, se recopilaron todas aquellas normas, reglamentos y actualizaciones que constituyen el marco normativo de las capacitaciones del personal de seguridad privada, todos los cuales se ordenaron y analizaron según una perspectiva temporal. Asimismo, para evaluar sus alcances, impactos y limitaciones como parte de una política pública, se contrastaron con las entrevistas realizadas a los diferentes actores.

En cuanto al **trabajo de campo**, el recojo de información se realizó a través de encuestas y entrevistas efectuadas entre el 23 de noviembre de 2020 y el 17 de febrero de 2021. Debido a la pandemia de la COVID-19, ambas fueron virtuales. Para ello se utilizaron herramientas como el formulario de Google, las llamadas

telefónicas y la plataforma Zoom. Por requerimiento de la consultora, el estudio no se centró únicamente en las entrevistas con el personal de seguridad privada y las y los instructores, sino que se amplió el espectro de actores para poder entender el impacto de la formación en su complejidad. Por ello, se armó un directorio con informantes (hombres y mujeres) propuestos por la consultora y por contactos del IDEHPUCP.

Dados estos perfiles, se optó por diseñar una herramienta de encuesta y entrevista que pudiera ser utilizada con todos los informantes (hombres y mujeres). Las entrevistas aplicadas fueron semiestructuradas, según la clasificación propuesta por Manheim y Rich (1988). Además de estas preguntas de indagación se les pidió a las y los entrevistados que mencionaran soluciones que se estuvieran implementando o que propusieran recomendaciones para el manejo del problema.

Es así que las entrevistas en profundidad realizadas fueron diecisiete (17) y las personas entrevistadas fueron elegidas de acuerdo con sus cargos, conocimiento, experiencia y disposición a colaborar. De las y los informantes entrevistados, dos (2) se desempeñan como agentes y tres (3), como instructores e instructoras. Asimismo, se entrevistaron dos (2) empresas de seguridad privada, dos (2) empresas de extracción minera, tres (3) ONG, dos (2) sindicatos y dos (2) instituciones internacionales. También se entrevistó a funcionarios de la SUCAMEC y, para contar con una perspectiva temporal, a un exfuncionario de esta entidad que sigue trabajando en el sector. El grupo incluyó tanto a hombres (18) como a mujeres (10), aunque debe mencionarse la dificultad de acceder a estas últimas debido a la alta masculinización del sector. También se previó contar con representantes internacionales y nacionales, tanto de Lima como de regiones. Cabe señalar que un factor de influencia ha sido el haber entrevistado principalmente a integrantes del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos-Principios Voluntarios y Principios Rectores (GTEDH), quienes representan una minoría en el país que está sensibilizada en temas de protección y respeto a los derechos humanos.

Por otro lado, se decidió seguir el consejo de un agente de seguridad privada que propuso realizar una encuesta virtual a un grupo reducido de trabajadores de seguridad privada, con la finalidad de contar con mayor información desde su perspectiva y evitar las dificultades de conectividad que pudieran ocurrir durante las entrevistas por videollamada. Como resultado, cuatro (4) personas de distintas regiones del Perú contestaron la encuesta, todos varones.

En la encuesta y en las entrevistas se utilizó un consentimiento informado, mediante el cual se les dio a conocer los alcances de la investigación y los fines de la información otorgada; también se les pidió autorización para el citado de sus datos y cada uno de las y los informantes aceptó voluntariamente ser parte del estudio. Además, se decidió mantener en reserva los nombres de quienes participaron en ella para poder presentar un documento uniforme.

Para integrar una perspectiva temporal y valorar la información proveniente de distintas regiones del Perú, se decidió incorporar al estudio dieciocho (18) entrevistas realizadas para la redacción del *Informe sobre seguridad privada y derechos humanos: análisis de normativas, políticas y prácticas*. Dichas entrevistas fueron presenciales y se efectuaron entre el 1 de octubre de 2019 y el 21 de febrero de 2020, tanto a actores del ámbito estatal⁵, como de empresas que forman parte del sector de seguridad privada y de organizaciones de la sociedad civil, gracias a un estudio financiado por la Embajada Británica en el Perú.

5 Para conocer sobre los contenidos y el trabajo de sistematización de estas entrevistas, revisar Barnaby, 2021.

Luego se analizaron las respuestas de ambos grupos de entrevistas según las categorías propuestas para la estructuración del diagnóstico final. Se debe precisar que la mayoría de casos de vulneraciones y riesgos sobre los derechos humanos recopilados en la investigación son no judicializados y muy raras veces han sido denunciados frente a actores privados y, menos aún, ante las autoridades estatales competentes. Sin embargo, se ha considerado importante recogerlos ya que permiten tener un panorama general de la problemática.

Por último, la metodología planteada ha permitido ahondar en el tema desde una perspectiva interdisciplinaria. Además, ha hecho posible contrastar el análisis jurídico con instrumentos de las ciencias sociales, de manera que el análisis pueda visibilizar los vacíos y los retos de la política nacional de formación del personal de seguridad privada, así como sus efectos en la vida de las personas trabajadoras y de la sociedad en su conjunto. Asimismo, acoge e integra los diferentes puntos de vista sobre el tema tratado, los cuales dan cuenta de su complejidad.

2. ENFOQUES UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se enmarca en dos instrumentos clave para la protección de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales: los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores) y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (Principios Voluntarios)⁶.

Los Principios Rectores fueron elaborados por las Naciones Unidas y acogidos por su Consejo de Derechos Humanos en 2011 (ONU, 6 de julio de 2011). Se dividen en tres pilares: a) el deber del Estado de proteger a las personas bajo su jurisdicción frente a afectaciones de derechos humanos cometidas por empresas, b) la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos y iii) la necesidad de disponer de vías efectivas para remediar los impactos negativos causados por las empresas.

Mientras tanto, los Principios Voluntarios fueron adoptados en el año 2000 por los Gobiernos del Reino Unido y de Estados Unidos, junto a un grupo de empresas extractivas y diversas ONG de derechos humanos y responsabilidad empresarial. Su objetivo es guiar a las empresas extractivas en el mantenimiento de la seguridad de sus operaciones en un marco respetuoso de los derechos humanos, para lo cual se dividen en tres categorías: a) evaluación de riesgo, b) relación con la seguridad pública y c) relación con la seguridad privada.

De otro lado, el análisis realizado en esta investigación parte de un enfoque de derechos humanos, entendido como el

marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que, desde el punto de vista normativo, está basado en las normas internacionales de derechos humanos y, desde el punto de vista operacional, está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder que obstaculiza el progreso en materia de desarrollo (ACNUDH, 2006, p. 15).

En otras palabras, el enfoque de derechos humanos exige a los Estados tener como marco referencial de actuación a los principios y las normas que reconocen derechos humanos (CIDH, 15 de septiembre de 2018, párr. 42). Asimismo, se rige por una serie de principios, entre los cuales están el de participación social, la producción y el acceso a la información como garantía de transparencia y rendición de cuentas, y la incorporación de la perspectiva de género y diversidad. El primero de ellos supone la incorporación en la política pública de las experiencias y los puntos de vista de las personas y los grupos titulares de los derechos que se buscan salvaguardar. Para el principio de participación social no basta con la existencia de mecanismos de consulta y deliberación, sino que debe haber una efectiva incorporación de

⁶ Disponibles en: <http://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2019/12/TheVoluntaryPrinciplesSpanish.pdf>

sus contribuciones en el proceso de elaboración de la política pública (15 de septiembre de 2018, párrs. 58 y 60). Por su parte, el segundo principio exige que el Estado produzca, difunda y facilite el acceso de información como un elemento clave para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas (párr. 75).

Finalmente, el principio de incorporación de las perspectivas de género y diversidad supone, por un lado, considerar la discriminación histórica y los estereotipos que afectan a niñas, adolescentes y mujeres, y por otro, contemplar las situaciones y los riesgos específicos que enfrentan las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas o no normativas. Específicamente, en el caso de la perspectiva de género, se deberá tomar en cuenta si la medida que se quiere adoptar tiene impactos diferenciados según el género de las personas; cuáles son sus opiniones, experiencias y preocupaciones; y qué beneficios tiene la medida para reducir la brecha de desigualdad de género (CIDH, 15 de septiembre de 2018, párr. 89, 90 y 95). Esto no excluye que se tomen medidas diferenciadas considerando la intersección de factores que acentúen la situación de vulnerabilidad en la que se encuentre la persona (enfoque interseccional) o el racismo, la discriminación estructural, los riesgos y las diferencias de atención por motivos de raza y etnia (enfoque intercultural) (15 de septiembre de 2018, párr. 91).

Adicionalmente, en esta investigación también se tomaron en cuenta los criterios de eficacia y eficiencia que sirven para evaluar las políticas públicas y los programas sociales. Conforme a lo primero, una política pública es eficaz cuando produce los logros que buscaba. De acuerdo con lo segundo, una política es eficiente cuando cumple estos objetivos con el menor costo posible (Mokate, 2001, pp. 2-4).

3. ASPECTOS GENERALES DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN EL PERÚ

En los últimos años, el sector de seguridad privada en el Perú ha experimentado un gran crecimiento que sigue vigente. Según la SUCAMEC, entidad estatal que regula esta actividad en el Perú, esto se debe a distintos factores: el aumento de los niveles de delincuencia, los problemas estructurales con las fuerzas de seguridad, la urbanización de más espacios dentro de las ciudades o la expansión de las operaciones de las industrias extractivas (SUCAMEC y UNLIREC, 2016).

En 2011, la SUCAMEC tenía registro de 540 empresas prestadoras de seguridad en todo el país; la mitad de ellas se concentraban en Lima, la capital. En 2015 esta cifra ascendió a 780, lo cual muestra un incremento de más del 40% en cuatro años; para 2021 se contaba con 1246 empresas y 1304 sucursales autorizadas en el país, lo que supone un aumento de casi 60% en seis años y más del doble en diez años⁷. La expansión del rubro se evidencia en distintas actividades económicas y en diferentes contextos geográficos del país. De esa manera, ha logrado adaptarse a las necesidades de sectores como minería, hidrocarburos, construcción, comercio, bancario, salud, educación, entre otros.

Como se mencionó anteriormente, la entidad a cargo de construir y supervisar la política pública sobre capacitación en seguridad privada es la SUCAMEC, organismo adscrito al Ministerio del Interior que, entre otras funciones, es responsable de autorizar, administrar y supervisar las actividades en el ámbito de los servicios de seguridad privada.

La SUCAMEC se creó en 2012 y absorbió las funciones de la ya extinta Dirección de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (DICSAMEC), que, si bien cumplía funciones similares, tenía menos niveles de independencia respecto a las autoridades del sector y mayor dificultad para transversalizar sus competencias. La SUCAMEC cuenta con cinco gerencias: de políticas; servicios de seguridad privada; armas, municiones y artículos conexos; explosivos y productos pirotécnicos de uso civil; y control y fiscalización. La máxima autoridad adscrita a esta instancia es el superintendente; sin embargo, depende del ministro del Interior, pues se trata de un cargo de confianza dentro del Ejecutivo, de modo que está influenciado por lo que ocurra en el ámbito estatal. Debido a ello, este puesto ha ido cambiando en los últimos cinco años a causa de la inestabilidad política del país.

Entretanto, los servicios de seguridad privada se organizan en siete modalidades según la normativa vigente y la SUCAMEC es la encargada de llevar el registro de los agentes autorizados para ejercerlos. Hasta 2021, esta entidad contaba con el siguiente registro: vigilancia privada: 115 456 agentes; protección personal: 2990 agentes; prestación de servicio de transporte de dinero y valores: 2078 agentes; prestación de servicios de tecnología de seguridad: 115 agentes; servicio de protección por cuenta propia: 750 agentes; servicios individuales de seguridad personal: 4099 agentes; y servicios individuales de seguridad personal patrimonial: 58 agentes⁸.

7 Informe 0094-2022-SUCAMEC-GSSP elaborado por la Gerencia de Servicios de Seguridad Privada de la SUCAMEC en respuesta a una solicitud de información realizada como parte de la investigación en marzo de 2022.

8 Informe 0094-2022-SUCAMEC-GSSP elaborado por la Gerencia de Servicios de Seguridad Privada de la SUCAMEC en

Por otro lado, una característica importante del sector es que, como en otros países, mantiene un estrecho vínculo con las Fuerzas Armadas y policiales del Perú, ya que desde sus inicios se ha constituido por personas que han prestado servicio o aún se encuentran activos en estas instituciones. Esta presencia influye directamente en el desarrollo del rubro y en la formación de su personal. Los conocimientos y la metodología de capacitación y enseñanza en el ámbito de la seguridad privada están ligados a la instrucción impartida en instituciones castrenses y policiales. Actualmente, según la información obtenida de las entrevistas realizadas, el panorama ha cambiado y la presencia de exmilitares o efectivos policiales ya no es tan predominante. Sin embargo, este cambio se evidencia más en el personal operativo de seguridad privada —que ahora está compuesto, en su mayoría, por miembros de sociedad civil— que en los puestos de instructores, autoridades o representantes (de la SUCAMEC o de empresas privadas de seguridad). En ese sentido, se puede sugerir que el legado inicial aún está presente en el sector.

Por otro lado, varias de las personas entrevistadas mencionaron que uno de los sectores con los que las empresas de seguridad privada trabajan más son las industrias extractivas, específicamente aquellas dedicadas a la minería e hidrocarburos. Al mismo tiempo, durante muchos años el Perú ha tenido altas cifras de conflictividad social, con predominio de los conflictos socioambientales. En momentos de mayor enfrentamiento entre las comunidades locales y los representantes de las empresas extractivas se han reportado casos de afectaciones por parte del personal de seguridad privada hacia población local, como agresiones verbales y físicas, amedrentamiento, entre otros. Un caso emblemático que se enmarca en este contexto es el de Máxima Acuña.

Debido a estos antecedentes, y con la finalidad de reducir el nivel de conflictividad en el país, la sociedad civil, el sector privado y el Estado trabajan en conjunto para construir propuestas y acuerdos que establezcan parámetros y estándares mínimos para el uso de la fuerza por parte de la seguridad pública y privada. Uno de los resultados obtenidos ha sido que, desde el Ministerio de Justicia, se ha incluido en el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) un diagnóstico específico sobre el sector de seguridad privada que ha conllevado la inclusión de la actividad 28, referida a elaborar un análisis sobre la aplicación de estándares de uso de la fuerza en la prestación de servicios policiales extraordinarios, que se hagan extensivos a empresas que proveen y contratan seguridad privada. Como parte de este proceso, se analizó el nivel de implementación de los Principios Rectores en la seguridad privada del Perú.

Otro aspecto importante sobre el rubro de la seguridad privada en el país es la informalidad. Este es un fenómeno presente en muchas actividades económicas del Perú. Tomando en cuenta las limitaciones que impone la pandemia, los alcances de esta investigación no contemplan un análisis profundo y detallado sobre la dinámica del sector informal de la seguridad privada, por lo que se mantiene como un tema pendiente que necesita investigarse.

Aun así, gracias a la información obtenida de las entrevistas con distintas personas, se puede sugerir que la informalidad representa un porcentaje considerable en relación con el sector en general y que incluso puede equiparar o superar al sector formal. Una de las razones de su prevalencia es que está muy arraigada en los factores económicos, ya que las empresas en situación irregular afrontan menos costos que las formales —por ejemplo, en la capacitación obligatoria que solicita la SUCAMEC para el personal operativo—.

respuesta a una solicitud de información realizada como parte de la investigación en marzo de 2022.

Desde el punto de vista de las y los trabajadores de seguridad privada informales, una de las ventajas de mantenerse en el sector informal puede ser el acceso o el ingreso económico en el corto plazo; sin embargo, también implica diversas dificultades. Los principales problemas están vinculados con la inestabilidad laboral de la informalidad, ya que varios de sus derechos como trabajadores podrían no ser reconocidos por el contratante (vacaciones, seguro de salud, mínimas condiciones de trabajo adecuadas, entre otros).

Actualmente, la SUCAMEC tiene limitaciones logísticas para poder fiscalizar y sancionar masivamente a empresas de seguridad que evidencian irregularidades, lo cual genera una sensación de malestar entre las empresas formales, las cuales consideran que son objeto de más controles, que los «persiguen» o que los esfuerzos de la entidad reguladora no son dirigidos eficientemente.

4. POLÍTICA PÚBLICA RESPECTO A LA CAPACITACIÓN DE PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA

4.1. MARCO NORMATIVO EN EL PERÚ

Los servicios de seguridad privada, entendidos como aquellas actividades o medidas preventivas que buscan proteger la vida y la integridad de las personas, así como el patrimonio de personas naturales y jurídicas⁹, cuentan con una regulación específica en el Perú desde 2006. En aquel año se publicó la Ley de Seguridad Privada (ley 28879)¹⁰, que establece, entre otros, las modalidades de prestación de este tipo de servicios, las obligaciones y las prohibiciones que tienen las empresas especializadas en seguridad privada, los requisitos que debe cumplir el personal operativo y la forma en que debe recibir capacitación. Esta norma fue reglamentada en 2011 mediante el decreto supremo 003-2011-IN¹¹, el cual desarrolla cuestiones como las formalidades que se deben cumplir en las distintas modalidades de prestación de seguridad privada.

En 2015, tomando en consideración los cambios que había experimentado el mercado de la seguridad privada y los avances tecnológicos que se habían producido (SUCAMEC y UNLIREC, 2016, p. 14)¹², se decidió modernizar este marco normativo mediante la aprobación de una nueva norma específica en la materia: el decreto legislativo 1213, que regula los servicios de seguridad privada¹³. Al igual que la ley 28879, esta norma define las modalidades de servicios de seguridad privada, aunque incluye y retira algunas formas de prestación. Asimismo, se refiere a las obligaciones, las prohibiciones y los requisitos que deben cumplir las empresas especializadas y el personal de seguridad, así como a la capacitación que deben recibir estos últimos. Adicionalmente, incluye aspectos novedosos como el establecimiento de principios orientadores para la seguridad privada.

No obstante, el decreto legislativo 1213 todavía no está vigente en su totalidad. En efecto, como establece su segunda disposición complementaria final, esto recién ocurrirá al día siguiente de la publicación de su reglamento, momento en el cual la ley 28879 y su reglamento quedarán derogados¹⁴. Hasta entonces, solo algunas de sus disposiciones, como aquellas referidas al objeto de la norma o los principios orientadores para la seguridad privada, estarán vigentes¹⁵. Si bien ha habido esfuerzos por

9 Definición extraída del artículo 4 de la ley 28879 y el artículo 7 del decreto legislativo 1213.

10 Publicada el 18 de agosto de 2006.

11 Publicado el 31 de marzo de 2011. Este decreto supremo ha sido objeto de varias modificaciones. La más reciente se efectuó mediante el decreto supremo 001-2020-IN, publicado el 20 de febrero de 2020. Todas las modificaciones han sido consideradas para esta investigación.

12 Ver también la exposición de motivos del decreto legislativo 1213, enviada a la Oficina de Trámite Documentario del Congreso de la República el 9 de diciembre de 2016.

13 Publicado el 24 de septiembre de 2015.

14 Única disposición complementaria derogatoria del decreto legislativo 1213.

15 Conforme a la segunda disposición complementaria final de esta norma, los artículos 1, 2, 3, 23, 36 y 39 del decreto legislativo 1213 están vigentes desde el 25 de septiembre de 2015.

aprobar este reglamento¹⁶, hasta la fecha de cierre de esta investigación ello todavía no había sucedido¹⁷. La aprobación de este reglamento y la consecuente entrada en vigencia del decreto legislativo 1213 resultan de suma importancia, pues de ellos dependen las directivas y otras normas infralegales que regulan cuestiones específicas como la capacitación del personal de seguridad.

En relación con este tema, cabe señalar que, además de las disposiciones de la ley 28879 y su reglamento, actualmente existen tres normas infralegales que regulan la capacitación del personal de seguridad. Por un lado, la directiva 006-2018-SUCAMEC¹⁸ regula sus actividades de formación básica y perfeccionamiento y establece el plan de estudios que deben seguir¹⁹. Por otro lado, la directiva 008-2016-SUCAMEC prevé el proceso de selección y acreditación de instructores. Finalmente, la resolución de Superintendencia 171-SUCAMEC aprueba los lineamientos temporales para regular las actividades de formación básica y perfeccionamiento en modalidad virtual debido a la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19²⁰. En las siguientes secciones se describirán detalladamente las disposiciones de todas estas normas en materia de capacitación.

4.2. CAPACITACIONES EN DERECHOS HUMANOS EN EL PERÚ

Como se ha mencionado previamente, una de las principales limitaciones halladas en relación con la enseñanza de las capacitaciones es la heterogeneidad en cuanto a los contenidos y la metodología que se aplican según el criterio del instructor. Por el momento, ello reduce la posibilidad de establecer un estándar mínimo de conocimientos que deberían adquirir las personas aspirantes o el personal operativo de seguridad.

Por otro lado, considerando las posibles brechas en la enseñanza de los cursos, esta investigación también recogió percepciones de los distintos actores sobre los contenidos y las habilidades que proveen las capacitaciones. Hubo posturas diversas, sobre todo respecto a la presencia de los temas de derechos humanos en los cursos y cómo se aplican en las labores diarias del personal de seguridad privada.

A partir de lo establecido en la directiva 006-2018-SUCAMEC²¹, los agentes de seguridad privada y aspirantes están obligados a cumplir el íntegro de los módulos, cursos y materias que comprende el Plan de

16 En 2016, mediante la resolución ministerial 0445-2016-IN, se dispuso la publicación del proyecto de reglamento del decreto legislativo 1213 en la página web del Ministerio del Interior, con el objetivo de recibir sugerencias y modificaciones por parte de los actores interesados.

17 El personal de la SUCAMEC indicó, en una entrevista, que esperaba contar con la norma lo antes posible.

18 Este plan de estudios reemplaza al de 2015, que fue establecido por la resolución de Superintendencia 074-2015-SUCAMEC-SN que aprobó la directiva 001-2015, publicada el 20 de marzo de 2015.

19 El 10 de diciembre de 2021 se publicó la resolución de Superintendencia 1145-2021-SUCAMEC que aprueba la directiva PM02.04/GSSP/DIR/47.01 y reemplazaría al plan de estudios dispuesto en la directiva 006-2018-SUCAMEC. No obstante, al cierre de esta investigación, en marzo de 2022, la nueva directiva aún no entraba en vigencia.

20 Publicada el 21 de julio de 2020.

21 Disposición específica 6.3 de la directiva 006-2018-SUCAMEC.

Estudios de Formación Básica y Perfeccionamiento, así como el número total de horas correspondientes. En la actualidad, el proceso de enseñanza está a cargo de las propias empresas de seguridad privada y estas son las que establecen los horarios, los costos y las vacantes, de acuerdo con las normativas. El registro de estos cursos se lleva a cabo mediante la plataforma SUCAMEC en Línea (SEL).

Específicamente, el contenido sobre derechos humanos en el proceso de formación de las y los agentes de seguridad se enseña dentro del curso Constitución y Derechos Humanos, previsto en el módulo legal del Plan de Estudios de Formación Básica. Este tiene como objetivo brindar conocimientos sobre el rol de la seguridad privada en la preservación del orden interno y en el respeto de los derechos fundamentales de la persona, así como de los derechos humanos y la Constitución Política.

La asignatura tiene una duración de seis horas y está compuesta por ocho materias: la Constitución peruana y organización del Estado; convenciones internacionales en materia de derechos humanos; crímenes de lesa humanidad; uso de la fuerza en el ejercicio de las funciones del personal de seguridad o en conflictos sociales; derechos y deberes fundamentales; procesos constitucionales; derecho de acceso a la justicia; y poderes públicos y derechos humanos.

Asimismo, se abordan temas de derechos humanos en el apartado de Legislación y Seguridad Privada del Plan de Estudios de Perfeccionamiento. Este dura cinco horas y tiene como objetivo analizar las normas de rango constitucional sobre derechos humanos y comprender la normativa vigente en el ámbito de la seguridad privada y de las infracciones penales.

Este curso consta de nueve materias: concepto de Estado de derecho y la Constitución Política; análisis de los derechos fundamentales a la vida, integridad y libertad personal; definición y descripción de los factores constitutivos del delito; delitos contra la vida, el cuerpo y la salud, el patrimonio y el orden socioeconómico; la detención y la denuncia; los derechos del detenido; el ámbito de acción de la seguridad privada; el ámbito de acción de la seguridad pública; y la Ley de Seguridad Privada.

4.3. COMPARACIÓN CON OTROS ESTADOS DE LA REGIÓN

En este apartado se describen sucintamente otras experiencias en la región ligadas a la capacitación de agentes de seguridad privada, para poder conocer las diferencias y los contrastes que existen respecto a la política pública en el Perú.

En el caso de Argentina, donde no existe propiamente una norma que sienta principios básicos y unificadores a escala nacional (Securitas, 2015, p. 39), la ley 5.688 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establece que los encargados de las capacitaciones, la actualización y el entrenamiento periódico obligatorio del personal de seguridad privada son los institutos superiores de seguridad pública o establecimientos de formación públicos y privados que hayan recibido autorización²². De acuerdo con el segundo anexo

22 Artículo 408 de la ley 5.688, publicada el 17 de noviembre de 2016. <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley5688.html>.

del decreto 446/2006, estos pueden impartir dos tipos de capacitación que tienen finalidades análogas a las actividades de formación básica y perfeccionamiento en el Perú: el Curso Básico de Capacitación Inicial para cumplir servicios de vigilancia privada —con una duración de 70 horas— y el Curso de Actualización y Adiestramiento para cumplir servicios de vigilancia —con una duración de 35 horas—²³.

El primero de estos cursos comprende seis materias generales (seguridad y vigilancia, derechos humanos, nociones legales, primeros auxilios, lucha contra el fuego, y armas: conocimiento y manipulación), que tienen similitudes con los cursos del Plan de Estudios de Formación Básica en el Perú. Sin embargo, una particularidad es que esta normativa prevé materias determinadas de acuerdo con la especialización de seguridad privada que se vaya a prestar. Por ejemplo, para las y los agentes que buscan especializarse en el uso de armas, se abarcan las materias de nociones de armas no letales, teoría y práctica de tiro y la normativa vinculada a las armas. Mientras tanto, en el caso de la especialización de seguridad bancaria, se incluyen las materias de reglas básicas de atención al público, nociones del uso de la tecnología ante contingencias y prevención de delitos.

Por su parte, el segundo curso está compuesto por tres materias básicas (seguridad y vigilancia, primeros auxilios, y nociones legales: derechos humanos). A diferencia del Plan de Estudios de Perfeccionamiento, esta asignatura debe realizarse tan solo un año después de haber aprobado el primer curso. Adicionalmente, las materias de especialización por las que opte el personal de seguridad no deben ser las mismas que la especialidad que ya haya realizado.

Mientras tanto, en Chile, el Manual Operativo en Materias de Seguridad Privada²⁴, el cual sistematiza la normativa vigente al respecto, señala que las empresas deben garantizar la capacitación constante de su personal y establece que existen tres niveles de capacitación: un curso de formación o básico, dirigido a quienes inician sus actividades de seguridad privada; un curso de perfeccionamiento, brindado con la finalidad de actualizar conocimientos; y un curso de especialización, destinado a las personas que busquen aumentar sus conocimientos, habilidades y competencias profesionales. De acuerdo con este documento, los programas de los dos primeros cursos deben proporcionarse siempre en forma presencial y tienen, para la mayoría de cargos de seguridad privada, una vigencia de tres años.

Por su parte, el Manual de Capacitación del Sistema de Seguridad Privada disponible en la página web del Departamento de Seguridad Privada (O.S.10) de los Carabineros de Chile, entidad rectora en la materia, indica que el curso de formación para vigilantes privados y guardia de seguridad deberá tener una duración de 100 horas; mientras que el curso de perfeccionamiento para estos dos cargos deberá durar 40 horas. Asimismo, estructura los planes de estudios de ambos cursos en cuatro áreas temáticas (legal, técnica, apoyo y motriz), aunque dispone que el curso de formación estará compuesto por 12 asignaturas, que podrán dictarse en una carga horaria mínima diaria de 4 horas cronológicas y máxima de 8 horas cronológicas; y el curso de perfeccionamiento, por 10 asignaturas, que podrán dictarse con una carga máxima de 8 horas por día. Como se puede apreciar, tanto la estructura como los tipos de capacitación presentan similitudes con el esquema peruano (Carabineros de Chile, s.f., pp. 127-133). Por último, destaca que en este documento también se establezcan los programas de estudio de cada

23 Actualmente, el decreto 446/06 sigue vigente a pesar de que la ley 1.913, la cual es reglamento, fue abrogada por el artículo 522 de la ley 5.688. Véase el decreto 446/06. Reglamento de la ley 1.913, publicado el 4 de junio de 2006. <https://boletinoficialpdf.buenosaires.gob.ar/util/imagen.php?idn=85572&idf=31>.

24 Decreto 261 exento, publicado el 31 de julio de 2020.

asignatura, que incluyen información sobre sus objetivos, unidades temáticas, medios y recursos, y evaluación.

Tal como ocurrió en el Perú, se tuvo que emitir una norma para permitir temporalmente la capacitación virtual debido a la pandemia. En efecto, la resolución exenta 132 autorizó que los cursos de capacitación y perfeccionamiento se dictaran en su totalidad en plataformas digitales, a excepción de los módulos de primeros auxilios, defensa personal, y arma y tiro, los que, por su naturaleza, requieren práctica. Por ello, para que puedan impartirse, las empresas capacitadoras deberán cumplir con las medidas sanitarias recomendadas por el Gobierno chileno²⁵.

De otro lado, en Colombia, la capacitación y el entrenamiento del personal es responsabilidad de los servicios de vigilancia y seguridad privada, los cuales podrán desarrollar estas actividades al interior de sus empresas. Ello implica crear un departamento de capacitación o exigirle a su personal que lleve cursos en escuelas de capacitación y entrenamiento²⁶. Hasta la promulgación de la ley 1920 de 2018²⁷, la norma que desarrollaba exclusivamente los ciclos de capacitación y entrenamiento era la resolución 2852²⁸, la cual fue modificada por la resolución 4973²⁹. Esta última disponía que los ciclos de capacitación y entrenamiento estuvieran compuestos por cuatro cursos (fundamentación, reentrenamiento, especializaciones y profundizaciones), los cuales varían de acuerdo con la modalidad de servicios de seguridad privada que preste el agente (vigilante, escolta, supervisor, operador de medios tecnológico y manejador canino) y deben desarrollarse de forma independiente e imparcial³⁰.

Según la resolución, el curso de fundamentación, exigido para prestar funciones en cualquiera de las modalidades mencionadas, debe tener una duración mínima de 100 horas académicas (50 minutos), a excepción del curso dirigido a la modalidad de manejador canino, cuya duración mínima debe ser de 200 horas académicas³¹. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada de Colombia es la entidad encargada de establecer el programa académico del curso, que contiene siete áreas temáticas que, con ciertas variaciones en cada modalidad, debían tener los cursos de fundamentación: sociohumanística; aspectos legales; procedimientos de seguridad privada; área técnica; manejo de emergencias y primeros auxilios; defensa personal y acondicionamiento físico; y armamento y tiro³². Como se puede apreciar, también existen similitudes con los cursos y los módulos incluidos en el Plan de Estudios de Formación Básica en el Perú. No obstante, a diferencia de este, la cantidad de horas de capacitación es mayor y tiene la particularidad de variar de acuerdo con el tipo de servicio de seguridad privada que se vaya a proveer.

25 Resolución Exenta 132, publicada el 17 de agosto de 2020.

26 Artículo 64 del decreto 356 del 11 de febrero de 1994.

27 El artículo 11 de la ley 1920 asigna al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) la responsabilidad de implementar un «pénsum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad dirigido a los guardias de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos según corresponda». No se encontró información sobre este «pénsum académico». No obstante, se confirmó, con una investigación, que esta norma supondría cambios en el sistema de capacitación del personal de seguridad privada. Véase Sánchez-Díez, 2020.

28 Publicada el 8 de agosto de 2006.

29 Publicada el 27 de julio de 2011.

30 Artículo 38 de la resolución 2852.

31 Artículos 39 y 41 de la resolución 2852.

32 Artículo 3 de la resolución 4973.

En cuanto a los cursos de reentrenamiento, especialización y profundización, la norma dispone que estos deben tener una duración mínima respectiva de 30, 60 y 30 horas académicas³³. Además, establece que los programas académicos de los dos últimos cursos deben ser determinados por los Planes Educativos Institucionales en Seguridad Privada (PEIS) que cada escuela o departamento de capacitación desarrolle y, además, deben orientarse a la tarea que desarrollará la persona que recibirá la capacitación³⁴. Mientras tanto, al igual que los cursos de fundamentación, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada establecía en la resolución el programa académico de los cursos de reentrenamiento de cada modalidad, los cuales también estaban compuestos por siete áreas temáticas³⁵.

Del mismo modo que en el Perú, en Colombia, la pandemia implicó virtualizar el proceso de capacitación del personal operativo de este sector. Por ello, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada emitió una circular externa mediante la cual autorizaba que las escuelas de capacitación y entrenamiento pudieran impartir los cursos de forma virtual «garantizando la calidad académica e intensidad horaria a través de la infraestructura informática necesaria y pertinente para tal efecto, asumiendo el compromiso de realizar las prácticas de los mismos, en condiciones que garanticen la salud de todos los participantes [...]»³⁶. Para ello, se debe informar a este órgano de las actividades y las clases teóricas por impartir para que sean validadas. Esta medida ha sido sucesivamente prorrogada y ha estado vigente hasta el 1 de junio de 2021³⁷.

Finalmente, en Guatemala, el decreto 52-2010, que regula los servicios de seguridad privada, establece que los prestadores de este tipo de servicios deben garantizar y comprobar la formación, la capacitación y la actualización de su personal. Para ello, esta norma dispone que la capacitación podrá realizarse en centros de capacitación o instituciones autorizadas por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada (DIGESSP), incluyendo a los mismos prestadores de seguridad privada que cuenten con departamentos de capacitación. Estos deben funcionar siguiendo el «pénsum de estudios» aprobado por la DIGESSP³⁸. Según lo previsto por el reglamento de esta ley, los proyectos de «pénsum de estudios» deben contener, como mínimo, el desarrollo de un área humanística, conocimientos sobre la legislación nacional e internacional en materia de seguridad, conocimientos sobre derechos humanos, conocimientos prácticos y operativos sobre seguridad privada, y el desarrollo de especializaciones de acuerdo con la clasificación establecida por la norma³⁹.

Para que los centros de capacitación puedan llevar a cabo esta tarea con más facilidad, la DIGESSP ha elaborado y puesto a disposición del público en general los «pénsum de estudios» y los manuales que desarrollan sus contenidos de acuerdo con cada tipo de agente de seguridad privada (vigilantes, guardias, escoltas privados o investigadores privados). Según indica en su página web, estos documentos

33 Artículo 39 de la resolución 2852.

34 Artículo 43 de la resolución 2852.

35 Artículo 4 de la resolución 4973.

36 Circular externa 20201000000085, publicada el 19 de marzo de 2020.

37 Circular (interna o externa) 20211300000035, publicada el 26 de febrero de 2021.

38 Artículos 51 y 52 del decreto 52-2010. El artículo 7.h) de esta norma asigna como una de las funciones de este órgano a la definición y la autorización de contenidos de los programas de formación y capacitación de agentes, personal administrativo y operativo de los prestadores de servicios de seguridad.

39 Artículo 35 del acuerdo gubernativo 417-2013, reglamento de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, publicada el 17 de octubre de 2013.

tienen como finalidad apoyar al personal de seguridad privada que desee obtener su acreditación y, además, establecen un mínimo que puede ser ampliado y mejorado por los centros de capacitación autorizados⁴⁰. No se ha encontrado ningún documento que, como en el Perú, establezca de forma general la cantidad de horas que debe durar la capacitación. Asimismo, de lo mencionado se desprende que, a diferencia de nuestro país, cada tipo de servicio de seguridad privada que se preste cuenta con una capacitación particular.

En esa línea, se puede señalar que, con particularidades propias de cada modalidad, los «pénsum de estudios» para la capacitación de escoltas, guardias y vigilantes se estructuran en tres áreas: humanista, jurídica y operativa. Aunque ciertos contenidos de las áreas jurídica y operativa se asemejan a los módulos legal y técnico del plan de formación básica peruano, los contenidos y los énfasis del área humanista (que incluye a las relaciones humanas) constituyen una diferencia. Por su parte, el «pénsum de estudios» para investigadores privados es el único que establece la duración de la capacitación (6 semanas). A diferencia de los otros casos, las tres áreas en las que se estructura son: disposiciones generales de investigador privado, área jurídica y área humanista.

Ahora bien, al igual que en el caso del Perú y Colombia, la DIGESSP ha tomado medidas para continuar con la capacitación del personal de seguridad privada durante la pandemia. En ese sentido, publicó el *Plan Metodológico para la autorización de capacitaciones, evaluaciones y acreditación de aspirantes para agentes de seguridad privada, en el marco de la pandemia COVID-19* (DIGESSP, 2021). A diferencia de los otros países, este documento prevé que las capacitaciones pueden realizarse ya sea de forma exclusivamente virtual o de forma híbrida, dependiendo del nivel de alerta en el que se encuentre el lugar donde se vayan a llevar a cabo. A partir de este documento puede inferirse que las capacitaciones deben tener una duración de 80 horas y deben brindarse en un periodo no menor de diez días ni mayor a treinta; además, deben desarrollar en su totalidad el «pénsum de estudios» autorizado por la DIGESSP, instancia encargada de realizar las evaluaciones para los aspirantes y de priorizar que estas sean virtuales⁴¹.

40 Véase: <https://digessp.gob.gt/manuales-y-su-respectivo-pensum/>

41 Sobre la aprobación de este documento, véase: DIGESSP, 11 de junio de 2020.

5. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN EL PERÚ

5.1. EL ACCESO DE LOS DISTINTOS ACTORES A LA CAPACITACIÓN

Es conveniente analizar las barreras normativas y prácticas con las que se enfrenta el personal de seguridad privada a la hora de acceder a la capacitación para poder conocer el impacto de esta en el ejercicio de su función. Comprender el alcance de estos obstáculos es fundamental para entender los mecanismos de formación y, por ende, determinar qué contenido sobre derechos humanos se deberá aplicar.

La ley 28879 y su reglamento establecen que las actividades de formación y capacitación del personal de seguridad estarán a cargo de los Centros Especializados de Formación y Capacitación en Seguridad Privada (CEFOCSP), los cuales son creados por iniciativa de personas naturales o jurídicas y pueden ser implementados por la Oficina de Bienestar de la Policía Nacional del Perú (PNP), empresas de seguridad privada u otras personas jurídicas. Para su funcionamiento, deben contar con la autorización de la Dirección General de Educación Superior y Técnica del Ministerio de Educación (MINEDU) y con la licencia de la SUCAMEC en el Ministerio del Interior, para lo cual es necesario que cumplan con diversos requisitos previstos en el reglamento de la ley 28879⁴². Tanto la SUCAMEC como las direcciones regionales de educación de las jurisdicciones en las que se ubiquen los CEFOCSP deberán llevar un registro sobre ellos⁴³.

El decreto legislativo 1213 también establece que la capacitación del personal de seguridad será realizada por los CEFOCSP, los cuales serán constituidos solo por personas jurídicas autorizadas por la SUCAMEC. Además de ellos, también podrán llevar a cabo actividades de formación los departamentos de capacitación de las empresas de seguridad privada que cuenten con previa autorización de la SUCAMEC, así como las universidades e institutos superiores públicos o privados. Adicionalmente, el decreto legislativo dispone que la SUCAMEC podrá realizar actividades de difusión y capacitación sobre la normativa en materia de su competencia, así como implementar una plataforma virtual de capacitación complementaria⁴⁴. No obstante, la disposición que prevé todo ello todavía no está vigente, aunque cabe observar que otra disposición de esta norma referente a la capacitación sí está en vigencia actualmente. Se trata del artículo 36, que menciona, por un lado, los tipos de actividades de formación (básica, perfeccionamiento y especialización), y por otro, establece que la SUCAMEC es la encargada de crear el plan de estudios para las actividades de formación básica o perfeccionamiento a través de sus directivas.

Entonces, de acuerdo con la normativa vigente, la capacitación es responsabilidad de los CEFOCSP. Sin embargo, según confirmó la SUCAMEC, estos centros no han sido implementados ya que no se llegaron

42 Artículo 39 de la ley 28879 y artículo 77 de su reglamento.

43 Artículo 39 de la ley 28879 y artículo 81 de su reglamento.

44 Artículo 37 del decreto legislativo 1213.

a articular acciones con el MINEDU⁴⁵. Por ello, se ha tenido que aplicar la primera disposición complementaria final de la ley 28879, la cual establece que en tanto estos centros sean puestos en marcha, la SUCAMEC estará a cargo de la capacitación del personal de seguridad y de la certificación de instructores. En su directiva 006-2018-SUCAMEC, esta instancia ha interpretado esta disposición y ha colegido que esta habilita a que, mientras los CEFOCSP se pongan en funcionamiento, las empresas de seguridad privada serán las encargadas de realizar actividades de formación básica o perfeccionamiento⁴⁶.

En esa línea, la mencionada directiva establece que las empresas de seguridad privada debidamente autorizadas por la SUCAMEC deben efectuar las actividades de formación básica y perfeccionamiento de acuerdo con el plan de estudios establecido también por esta instancia. Para ello, deberán contratar a instructores que cuenten con acreditación vigente por parte de la SUCAMEC; ellos se encargarán de dictar los módulos, los cursos y las materias del plan de estudios, así como de controlar la asistencia, tomar evaluaciones y registrar notas⁴⁷.

Si bien este modelo es seguido en otros países (Chile, Colombia, Guatemala, Paraguay, España, entre otros), como se explica en la exposición de motivos del decreto legislativo 1213, es importante que la capacitación también esté disponible por otros medios⁴⁸. De este modo, atendiendo a la alta demanda en este sector, las personas interesadas en prestar servicios de seguridad privada podrán contar con mayores opciones para elegir dónde capacitarse⁴⁹. Además, cabe señalar que el hecho de que las empresas de seguridad privada se encarguen exclusivamente de la capacitación puede tener ciertas desventajas y generar poca transparencia. Por ejemplo, al ser responsables del pago de los instructores, podrían presentarse casos en los que ello suponga una influencia sobre su modo de dictar.

Asimismo, al requerir varios recursos para supervisar a una gran cantidad de empresas, esta modalidad puede suponer desafíos en las acciones de fiscalización y en la uniformización de estándares de enseñanza. De igual forma, según señaló el representante de una empresa de seguridad privada en Cusco, en regiones como esta, en la que hay pocos instructores, ello puede elevar demasiado los costos en comparación con regiones como Lima⁵⁰.

A continuación, se analizarán los requisitos que deben cumplir las empresas de seguridad privada, el personal de seguridad privada o sus aspirantes, y las y los instructores para brindar o acceder a capacitación, así como las dificultades normativas y prácticas que enfrentan en ese contexto.

45 Entrevista a personal de la SUCAMEC.

46 Disposición general 5.2 de la directiva 006-2018-SUCAMEC.

47 Disposiciones específicas 6.1 y 6.5 de la directiva 006-2018-SUCAMEC.

48 Se refiere a que la capacitación no sea impartida solo por empresas, sino también por centros de capacitación o universidades e institutos, como prevé el decreto legislativo 1213.

49 Exposición de motivos del decreto legislativo 1213, enviada a la Oficina de Trámite Documentario del Congreso de la República el 9 de diciembre de 2016.

50 Entrevista realizada al representante de una empresa de seguridad privada.

5.1.1. Requisitos de acceso para las empresas de seguridad privada

Como se explicó anteriormente, para que una empresa pueda realizar actividades de formación debe estar autorizada por la SUCAMEC. El reglamento de la ley 28879 establece los requisitos que las empresas deben cumplir para obtener la autorización de funcionamiento, ampliación o renovación por parte de la SUCAMEC, según la modalidad de servicios de seguridad privada que quieran prestar.

En todos los casos se exige que presenten una solicitud junto al pago de cierto monto establecido por la SUCAMEC. Eventualmente es necesario adjuntar una copia de la licencia municipal del funcionamiento del local principal; una declaración jurada que acredite que accionistas, socios o representantes legales de la empresa no registran antecedentes penales y judiciales; y una carta fianza por un valor de cuatro unidades impositivas tributarias. La cantidad de requisitos que se exigen a las empresas de seguridad privada para entrar en funcionamiento puede suponer un obstáculo para su formalización, tal como lo reconoce la propia SUCAMEC. En ese sentido, una de las principales innovaciones del nuevo marco normativo a la promoción de la formalización de estas entidades es la reducción de aquellos requisitos que sean formales e innecesarios para que operen (SUCAMEC y UNLIREC, 2016, p. 16).

De otro lado, de acuerdo con la directiva 006-2018.SUCAMEC, las empresas dedicadas a las actividades de formación deben contar, como regla general, con una sala de trabajo en la sede principal o ampliación, espacio que debe tener un aforo mínimo de un metro cuadrado por persona. Excepcionalmente, podrán brindar la capacitación en un espacio diferente, pero este tiene que tener propósito educativo, ubicarse en el mismo distrito de la sede principal o ampliación y, si es un auditorio, debe contar con una butaca por persona⁵¹. Si bien estas exigencias son necesarias para que los participantes de las actividades de capacitación tengan un ambiente adecuado para su formación, también podrían suponer barreras para que empresas pequeñas puedan realizar estas actividades al no contar con un espacio con esas características y tener que asumir como costo adicional el alquiler de lugar idóneo. En esa línea, el representante de una empresa de seguridad privada en Cusco sostuvo que la infraestructura solicitada dificultaba y hacía que tomara más tiempo completar el proceso de capacitación⁵².

Además, para comenzar la capacitación, las empresas deberán realizar una comunicación o transmisión de inicio a través de la plataforma SUCAMEC en Línea (SEL)⁵³, con una anticipación de cuatro días hábiles para el caso de Lima y de ocho días hábiles para provincias⁵⁴. A través de esta plataforma, registrarán la información del curso de formación, que debe incluir datos sobre los locales en los que se dictarán las asignaturas, los nombres de los instructores, la programación de horarios de dictado por módulo y la relación de alumnos y alumnas (SUCAMEC, 18 de junio de 2018).

Esta directiva establece los plazos en los que algunos de esos datos pueden ser modificados y dispone que las actividades de formación deben realizarse necesariamente de lunes a sábado (sin contar feriados) de 7 a.m. a 8 p.m., por un lapso no mayor a diez horas académicas, con al menos una hora de refrigerio, que puede ser distribuida proporcionalmente. Esto podría dificultar la capacitación de algunos aspirantes o personal de seguridad que trabaje o tenga que realizar otras tareas que solo

51 Disposición específica 6.2.3 de la directiva 006-2018-SUCAMEC.

52 Entrevista realizada al representante de una empresa de seguridad privada.

53 Véase: <https://www.sucamec.gob.pe/sel/>

54 Disposición específica 6.4.1 de la directiva 006-2018-SUCAMEC.

puedan hacerse en horario laboral. Finalmente, las empresas tendrán treinta días calendario para completar los módulos previstos en el plan de estudios⁵⁵.

Ahora bien, con la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 y las medidas tomadas para hacerle frente, tanto el proceso de capacitación como las exigencias a las empresas han debido adaptarse a esta coyuntura. En efecto, los lineamientos temporales mencionados disponen que, en este contexto particular, las empresas podrán desarrollar —excepcionalmente— actividades de formación básica o perfeccionamiento en modalidad virtual⁵⁶. Para ello, deberán adaptar las evaluaciones y preparar a los participantes en el uso de la plataforma virtual educativa en la que se lleve a cabo la capacitación⁵⁷. Esta debe cumplir ciertos requisitos, como contar con una pizarra virtual que posibilite cargar los distintos recursos educativos; permitir la participación de los estudiantes de manera fluida (audio, video y chat en línea), la realización de evaluaciones y la grabación de clases; y ser validada por la SUCAMEC⁵⁸.

Adicionalmente, los lineamientos temporales exigen que las empresas cumplan otros requisitos técnicos. Por ejemplo, disponen que, para garantizar un buen servicio a los participantes, deben contar con una red de telecomunicaciones con un ancho de banda de al menos 10 Mbps *full duplex*⁵⁹. Asimismo, establecen que las empresas deben asegurarse de que los participantes tengan una computadora o tableta, internet de banda ancha con cable o inalámbrica (4G/LTE), micrófono, audífonos y cámara web adecuados⁶⁰. Esto último puede resultar un desafío si se toman en cuenta las brechas digitales en el Perú, más aún cuando existe un factor generacional de por medio.

Otros aspectos que deben destacarse de esta norma son que la convocatoria de participantes se deberá realizar a través de un anuncio de la página web de la empresa y que la programación de cursos virtuales solo podrá hacerla la sede principal de la empresa de seguridad privada. De igual forma, llama la atención que, en la comunicación o transmisión de inicio ante el SEL —que en este caso debe realizarse con cuatro días de anticipación ya sea en Lima o en provincia— se exija la inclusión de nuevos datos. Finalmente, destaca la reducción de horas académicas que las actividades de formación académica podrán tomar por día (cinco horas académicas) y el aforo máximo que deberán respetar las empresas en las capacitaciones (30 participantes)⁶¹.

A partir de la explicación normativa relacionada con la acreditación para las empresas de seguridad privada, se puede constatar que hay requerimientos para el reconocimiento de la empresa por parte de la SUCAMEC y que estos incluso se especifican según el tipo de servicio de seguridad que se brinda (Martens, 2016). Sin embargo, dichas disposiciones resultan insuficientes al momento de abordar un problema de suma importancia en el sector: la falta de fiscalización a las empresas que operan sin la autorización de la entidad supervisora. En otras palabras, si bien están establecidos los requisitos para otorgar autorización, no existen mecanismos de control orientados a reducir el sector informal o, en una línea más positiva, incentivos que fomenten la formalización.

55 Disposición específica 6.4.2 de la directiva. 006-2018-SUCAMEC.

56 Disposición general 5.3.1. de los lineamientos temporales.

57 Disposición general 5.4. de los lineamientos temporales.

58 Disposición general 5.5.1 de los lineamientos temporales.

59 Disposición general 5.5.4 de los lineamientos temporales.

60 Disposiciones generales 5.5.5 y 6.4.3 de los lineamientos temporales.

61 Disposiciones generales 6.1, 6.2.1 y 6.4.1 de los lineamientos temporales.

La desatención de este problema muestra un panorama desfavorable en varios aspectos. Por un lado, diversos actores que pertenecen al sector formal describen un escenario de desventaja para ellos, puesto que, al constituirse como empresas grandes y con trayectoria en el rubro de seguridad, refieren que siempre están sujetos a constante fiscalización por parte de la SUCAMEC, lo cual implica gastos no contemplados como obligatorios para las empresas informales que compiten con ellos. Asimismo, la falta de control a las empresas que operan irregularmente perpetúa la prevalencia del sector informal en la seguridad privada. A partir de las entrevistas se pudo conocer que el sector público contrata empresas que, aunque son registradas regularmente en la SUCAMEC, presentan irregularidades en sus servicios, lo cual pone de relieve una deficiente articulación o cruce de información entre lo establecido por la SUCAMEC y los procesos de contratación que siguen otras entidades estatales.

Así pues, de acuerdo con las fuentes recogidas y los casos comparados —como el de Guatemala—, para fomentar la formalización en el sector se deben considerar medidas dirigidas a reforzar los mecanismos de supervisión y sanción a las entidades públicas y privadas que contratan con empresas en este sector, con énfasis en los procesos de contratación de servicios de seguridad dentro del Estado. Asimismo, se deben plantear incentivos normativos o de otro tipo que favorezcan a las empresas que ya están constituidas, con personal de seguridad operando, y que aún no cuentan con un proceso de inscripción ante la SUCAMEC, considerando que algunas de ellas aún tienen poca experiencia al momento de relacionarse con la burocracia estatal.

5.1.2. Requisitos de acceso para el personal de seguridad privada y sus aspirantes

Hasta 2021, se estimaba que había 125 546 agentes activos registrados regularmente en el país⁶². En efecto, hasta la fecha se desconoce el tamaño real del mercado, así como la cantidad y el perfil de los agentes de seguridad involucrados en la actividad informal. Las personas destinatarias de las actividades de formación son el personal de seguridad o los aspirantes a obtener esa calidad y trabajar de forma regular.

De acuerdo con la ley 28879, para poder ser autorizadas como personal de seguridad, las personas naturales deben cumplir con diversos requisitos, como no tener antecedentes penales, policiales ni judiciales; no haber sido dadas de baja de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional por causal de medida disciplinaria; y tener óptima capacidad física y psicológica acreditada⁶³. El reglamento de esta ley exige, además, que cuenten con secundaria completa, con un curso vigente de formación básica o perfeccionamiento aprobado y registrado por la SUCAMEC, con un certificado de salud física y mental expedido por una institución prestadora de servicios de salud (EPS) y que estén cesados, ante la SUCAMEC, de la última persona jurídica para la que laboraron⁶⁴.

Esta última norma también reconoce que las personas con discapacidad pueden prestar servicios de seguridad privada, para lo cual se les deben brindar los ajustes necesarios y tomar en cuenta las características de la modalidad del servicio y la adecuada prestación⁶⁵. Actualmente no se cuenta con infor-

62 Informe 0094-2022-SUCAMEC-GSSP elaborado por la Gerencia de Servicios de Seguridad Privada de la SUCAMEC en respuesta a una solicitud de información realizada como parte de la investigación en marzo de 2022

63 Artículo 26 de la ley 28879, publicada el 18 de agosto de 2006.

64 Artículo 64 del reglamento de la ley 28879. Se incluyen las modificaciones introducidas por el decreto supremo 001-2020-IN.

65 Artículo 64 del reglamento de la ley 28879. Se incluyen las modificaciones introducidas por el decreto supremo 001-

mación referente al número de personas con discapacidad que han solicitado y accedido efectivamente a actividades de capacitación para aspirantes y personal de seguridad privada. Tampoco se tiene información que indique si para la realización de estos cursos se han adoptado medidas que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad y permitan su accesibilidad a ellos sin discriminación.

De otro lado, uno de los pocos requerimientos que establece la directiva 006-2018-SUCAMEC para el acceso del personal de seguridad o los aspirantes a la capacitación es que, durante la actividad de formación, porten su documento nacional de identidad si son peruanos o su carné de extranjería si son extranjeros⁶⁶. Esto mismo es exigido por los lineamientos temporales⁶⁷, a lo que habría que sumar los recursos tecnológicos con los que deben contar para acceder a las actividades de formación en modalidad virtual, previamente mencionados.

Sobre esta base, es posible afirmar que existe un continuo intento por garantizar criterios básicos para la selección y la supervisión del personal operativo de seguridad privada. En ese sentido, las empresas formales cumplen un rol muy importante al respetar los requisitos previstos por la SUCAMEC cuando realizan convocatorias de trabajo para agentes de seguridad privada. De hecho, algunas de estas agregan nuevos requisitos, como solicitar experiencia laboral mínima de seis meses hasta dos años o disponibilidad para laborar en horarios rotativos.

Sin embargo, a pesar de las normativas y los estándares básicos que ha dispuesto el Estado para el personal operativo de seguridad privada, un grupo numeroso labora en condiciones de informalidad y la ausencia de capacitaciones es una de las principales características de este sector. Además del complejo tema de la informalidad en el país, la SUCAMEC, por su parte, cuenta con limitaciones logísticas y falta de personal para poder detectar y fiscalizar en todo el país a las empresas de seguridad privada que no capacitan adecuadamente a sus trabajadores. En ese sentido, al no encontrarse en el registro de empresas de la entidad reguladora, no están obligadas a invertir en capacitaciones y en la acreditación de sus trabajadores para continuar operando en el rubro. Asimismo, si bien una de las limitaciones de esta investigación es la falta de datos sobre el sector informal, a partir de las entrevistas realizadas se puede sugerir que el grupo de trabajadores informales es igual o incluso mayor que el del sector formal.

Por otro lado, el personal que accede a capacitación se enfrenta a un escenario bastante heterogéneo de requisitos y de formación para poder ser acreditado ante la SUCAMEC. Por parte de la entidad reguladora, además de capacitarse en los cursos que establece la normativa, se le solicita la acreditación de capacidad física y psicológica. Por parte de las empresas formales de seguridad privada, además del perfil que ya se mencionó previamente, se le exige flexibilidad y disponibilidad horaria, ya que los turnos usualmente son de doce horas seguidas.

Aun así, entre las principales motivaciones y razones por las cuales una persona decide convertirse en agente de seguridad privada, según lo indicado en las entrevistas realizadas para esta investigación, destaca la idea de que es un trabajo en el que no se exigen requisitos tan complicados de cumplir. Otras motivaciones son el salario, que es mayor al sueldo mínimo, por un horario de ocho horas, y la posibilidad de acceder a los beneficios de entrar en la planilla de la empresa.

2020-IN.

66 Disposición específica 6.5.3 de la directiva 006-2018-SUCAMEC.

67 Disposiciones generales 6.4.2 de los lineamientos temporales.

En el ámbito de las actividades extractivas —como minería o hidrocarburos—, en algunos casos se contrata a pobladores de las localidades adyacentes mediante acuerdos previos entre la empresa y las autoridades de la comunidad. Sin embargo, las actividades previstas para estas personas tienen que ver más con la logística que con el servicio mismo de seguridad privada. Algunos de los entrevistados indicaron que esto se puede explicar por la dificultad de capacitar a estas personas debido a la distancia entre las comunidades y los centros de formación más próximos. Asimismo, tomando en cuenta los recientes cambios en las dinámicas migratorias, se ha constatado la presencia de personas extranjeras en este sector, específicamente de nacionalidad venezolana; sin embargo, queda pendiente profundizar en la normativa y en el contexto actual que dificulta o favorece el acceso de las personas a este rubro.

Respecto a la participación de las mujeres, si bien está habiendo una feminización del sector, el cambio es todavía marginal. Según los datos de la SUCAMEC, las mujeres siguen siendo una minoría en el rubro y, gracias a las entrevistas realizadas (no existen datos oficiales), es posible saber que son fuertemente discriminadas a la hora de ser contratadas y en el ejercicio de su función, lo cual conlleva que no haya un gran porcentaje de inscripciones al curso de capacitación. Algunos representantes de empresas posicionadas en el sector han mencionado que existe un avance en cuanto a la inserción de las mujeres en el sector y en el reconocimiento de sus derechos y oportunidades laborales, aunque estos casos son poco frecuentes. En este último punto, los clientes pueden actuar tanto a favor como en contra, pues en algunas ocasiones solicitan equidad de género, mientras que en otras reclaman cuando se les envía personal femenino a sus empresas o establecimientos.

A pesar de que se mencionaron diversos contextos que describen la situación de la seguridad privada en el país, el sistema de acreditación mediante cursos que establece la entidad reguladora es uno solo y, además, implica varios procesos engorrosos.

A partir de la pandemia, el proceso de acreditación y las capacitaciones se suspendieron durante varios meses, debido al tiempo que requería la SUCAMEC para adaptar las normativas y los procedimientos a una modalidad virtual. Actualmente, la acreditación del personal de seguridad se está realizando de manera virtual, lo cual supone modificaciones en el esquema de enseñanza y en la metodología que se empleaba anteriormente. En paralelo, también se postergaron las fechas de caducidad de la acreditación para instructores.

5.1.3. Requisitos de acreditación de las y los instructores

El instructor es la persona encargada de dictar los módulos y las materias del Plan de Estudios de Formación Básica y Perfeccionamiento, así como de controlar la asistencia, tomar evaluaciones y registrar notas. No obstante, debe estar acreditado por la SUCAMEC, para lo cual debe participar de un proceso de selección y acreditación. De acuerdo con la directiva 008-2016-SUCAMEC, podrán participar las personas que sean mayores de edad; profesionales con título universitario o técnico⁶⁸, miembros de la PNP o de las FF.AA. en situación de retiro; y quienes no tengan ningún tipo de inhabilitación administrativa ni antecedentes judiciales, penales o policiales⁶⁹. No podrán postular los funcionarios

68 La disposición específica 6.6.2 de la directiva 008-2016-SUCAMEC especifica cuál es el perfil profesional requerido para cada uno de los cursos de plan de estudios.

69 Disposición específica 6.2 de la directiva 008-2016-SUCAMEC.

públicos que pertenezcan a la SUCAMEC, al Ministerio del Interior (MININTER) o los organismos adscritos a este sector o que formen parte del Instituto Nacional Penitenciario (INPE)⁷⁰.

En las entrevistas realizadas a los instructores, algunos de ellos señalaron que los requisitos académicos limitan el ingreso de personas de la sociedad civil que cuentan con amplia experiencia en el rubro y que han logrado acumular conocimientos, se han especializado mediante cursos y han desarrollado competencias afines al sector, por lo cual podrían desempeñarse de manera bastante óptima en este puesto. Otro aspecto relevante es que la experiencia previa de las personas instructoras les permitirá identificar y reconocer las necesidades específicas de los trabajadores de seguridad privada, lo que podría facilitar la adecuación de los contenidos a la realidad de quienes se van a capacitar. Asimismo, contar con mayor presencia de instructores que no provengan de Fuerzas Armadas o de la Policía ayudaría a fortalecer el cambio de un enfoque reactivo frente a una situación a uno más orientado a la prevención.

En cuanto al proceso de selección de instructores, la directiva establece que este consta de dos etapas: la evaluación curricular y el examen de conocimientos. En la primera fase, los aspirantes a instructores presentan una serie de documentos personales y profesionales, que incluyen, por ejemplo, la relación de cursos para los cuales solicitan acreditación, los respectivos sílabos de los cursos y sus currículos documentados⁷¹. Se espera, asimismo, que hayan llevado, durante su pregrado o posgrado, un curso o especialización relacionado con la materia en la cual desean acreditarse.

Si superan esta etapa, los aspirantes pasarán a rendir el examen de conocimientos, el cual se programa para la segunda y la última semana de cada mes en la página web de la SUCAMEC⁷². Esta evaluación consta de un total de diez preguntas por cada uno de los cursos del Plan de Estudios de Formación Básica y Perfeccionamiento. Los postulantes deben obtener un puntaje mínimo de 14 en el curso en el que busquen acreditarse⁷³. Para ello, disponen de un banco de preguntas en la página web de la SUCAMEC⁷⁴, del cual son elegidas aquellas que son objeto de evaluación.

La evaluación curricular que realiza la SUCAMEC busca verificar que los aspirantes poseen los conocimientos requeridos para una materia específica; sin embargo, no se incluyen las competencias y las capacidades relacionadas con la pedagogía y las capacidades blandas, aspectos que pueden ser determinantes en la calidad de enseñanza del instructor. Asimismo, también hacen falta evaluaciones que consideren la aplicación de estos conocimientos dentro de la dinámica del rubro de la seguridad privada en el país. Sin duda alguna, el manejo de los conocimientos desde un nivel empírico podría ser más útil para los trabajadores de seguridad —o aspirantes— que reciben estas capacitaciones.

70 En el caso de los funcionarios del INPE, cabe señalar que, de acuerdo con la directiva, si bien como regla general estos no pueden ser acreditados como instructores, hay una excepción (el curso de armas: conocimiento y manipulación, previa solicitud del INPE y con cumplimiento de una serie de requisitos). Si alguno de estos supuestos se verifica durante el proceso de selección y acreditación, el postulante queda descalificado, y si la verificación es posterior, el instructor pierde tal condición y puede ser objeto de acciones administrativas y penales. Véanse las disposiciones específicas 6.6.1.2, 6.6.1.3 y 6.7 la directiva 008-2016-SUCAMEC.

71 Disposición específica. 6.6.1. de la resolución de Superintendencia 909-2016-SUCAMEC.

72 Disposición específica 6.6.3 de la resolución de Superintendencia 909-2016-SUCAMEC.

73 Disposiciones específicas 6.6.3.3 y 6.6.3.4 de la directiva 008-2016-SUCAMEC.

74 Véase https://www.sucamec.gob.pe/web/wp-content/uploads/2019/08/BANCO_DE_PREGUNTAS_FINAL_GSSP.pdf

En esa línea, el examen de conocimientos tiene limitaciones similares a las de la etapa de evaluación curricular. Es posible encontrar el documento que contiene las preguntas de todas las evaluaciones para acreditación en la página web de la SUCAMEC. A partir de ello, se constató que el contenido por evaluar es simple y bastante genérico. La forma de resolución también es sencilla, pues la mayoría de estos exámenes consisten en colocar verdadero o falso, marcar la respuesta correcta o relacionar y ordenar premisas y conceptos. En el caso del curso Constitución y Derechos Humanos, las preguntas se centran en conocimientos básicos de la Constitución, los organismos del Estado y preguntas relacionadas con el desarrollo histórico de la Constitución y los derechos humanos. En esta sección, entre las treinta preguntas solo se encontró una que vincula temas de seguridad y libertades personales.

Si superan esta segunda etapa, los aspirantes obtienen la ficha de acreditación de instructor, que tiene una vigencia de dos años⁷⁵. Para su renovación, los instructores deben presentar nuevamente a la SUCAMEC una serie de documentos que incluyen una copia simple de los certificados, constancias, diplomas, posgrados o cursos que acrediten los conocimientos necesarios para dictar el o los cursos; toda la documentación no debe tener una antigüedad mayor de cinco años⁷⁶. Luego, deben volver a rendir un examen de conocimientos con el mismo formato y requisitos de aprobación que en el caso del proceso de acreditación. Si pasan la evaluación, los instructores obtendrán una ficha de renovación con una vigencia de otros dos años contados a partir de su emisión⁷⁷.

Finalmente, es preciso explicar cómo se viene desarrollando el proceso de selección y acreditación en el contexto de la emergencia sanitaria. Según se pudo conocer en una entrevista realizada a la SUCAMEC, este fue inicialmente suspendido. Sin embargo, actualmente esta instancia contaría con protocolos de seguridad que le permiten organizar de forma presencial la evaluación de conocimientos. Para ello, habría reducido el aforo de sus intendencias regionales y oficinas zonales. Así, por ejemplo, en la sede de Lima, solo seis aspirantes podrían rendir la evaluación, mientras que, en provincias, el aforo sería de dos personas, dependiendo de la infraestructura de cada local. Además, habría adoptado otras medidas para salvaguardar la salud de los aspirantes, tales como exigirles asistir a la evaluación con careta, mascarilla y un lapicero propio, respetar el distanciamiento social y utilizar gel desinfectante. Al respecto, es interesante señalar que, de acuerdo con el personal de la SUCAMEC entrevistado, la actualización de su directiva sobre este tema contemplaría la posibilidad de que este examen se realice tanto de forma presencial como virtual, en cuyo caso se aplicarían los controles necesarios.

En contraste con la información proporcionada por la SUCAMEC, en la página web del Gobierno peruano se indica que entre diez y dieciocho días después de haber remitido por correo electrónico a la Mesa de Partes de la SUCAMEC los documentos para solicitar la acreditación como instructor, los aspirantes que no hubieran sido objeto de observaciones obtendrían la ficha de instructor. Estas indicaciones contrastan con lo señalado por la SUCAMEC pues no se menciona la evaluación de conocimientos⁷⁸. En cuanto al proceso de renovación, uno de los instructores entrevistados comentó que su ficha de acreditación había sido prorrogada por el ente supervisor debido a la emergencia sanitaria⁷⁹. No se cuenta con información sobre la permanencia de esta medida en la actualidad.

75 Disposición específica 6.3.2 de la directiva 008-2016-SUCAMEC.

76 Disposición específica 6.8.1 de la directiva 008-2016-SUCAMEC.

77 Disposiciones específicas 6.8.2, 6.8.3, 6.8.4 y 6.8.5 de la directiva 008-2016-SUCAMEC.

78 Ver <https://www.gob.pe/12842-solicitar-la-acreditacion-de-instructor-de-seguridad-privada-a-sucamec>

79 Entrevista realizada a un instructor de cursos de capacitación en seguridad privada.

A partir de la descripción previa, se identifica que el proceso de acreditación implica demasiados procesos que demandan más tiempo de lo necesario, lo cual hace que estos trámites sean engorrosos y desincentiven a los postulantes. Además, a partir de las entrevistas se señala que, inicialmente, la ausencia de profesionales especializados en temas de seguridad privada generó que se establecieran requisitos amplios para las personas interesadas en formarse como instructores. Actualmente, el contexto es distinto, pues hay consenso sobre una mejora en la calidad y es constante una mayor presencia de instructores y personas dedicadas al tema, por lo cual se plantea establecer nuevos requerimientos para esta labor.

En esa línea, antes de llevar a cabo el proceso de actualización sugerido, sería necesario implementar fases de retroalimentación diseñadas y estandarizadas por la SUCAMEC que permitan que la o el estudiante evalúe el contenido de las clases y la calidad docente que se ofrece en las capacitaciones. Asimismo, la sistematización de los monitoreos aleatorios que ya realiza la SUCAMEC a las y los instructores también tendría un rol importante en este proceso, ya que se podrían identificar las dificultades recurrentes que deben abordarse para una eventual actualización.

6. CONTENIDO DE LAS CAPACITACIONES

6.1. PLAN DE ESTUDIOS

La SUCAMEC establece el Plan de Estudios de Formación Básica y Perfeccionamiento a través de sus directivas. De ello se encarga la directiva 006-2018-SUCAMEC. Esta norma establece, en su anexo, que el Plan de Estudios de Formación Básica está compuesto de once cursos distribuidos en tres módulos, con una duración total de 60 horas académicas. Mientras tanto, el Plan de Estudios de Perfeccionamiento incluye tres módulos, pero solo con siete cursos y una duración de 35 horas académicas. En ambos casos, cada hora académica equivale a 45 minutos.

Entretanto, los lineamientos temporales señalan expresamente que la virtualización de las actividades de formación básica y perfeccionamiento que regulan no supone un cambio en la estructura del plan de estudios prevista por la directiva 006-2018-SUCAMEC. Sin embargo, en el caso de las horas prácticas previstas por el plan de estudios, las empresas deberán establecer herramientas que les permitan suplir su dictado, lo cual deberá ser informado a la SUCAMEC en la comunicación de inicio del curso⁸⁰. En la siguiente tabla se detallan los cursos incluidos en cada módulo y su duración.

MÓDULO	FORMACIÓN BÁSICA		PERFECCIONAMIENTO	
	CURSO	DURACIÓN	CURSO	DURACIÓN
LEGAL	Constitución y Derechos Humanos	6 horas	Legislación y Seguridad Privada	5 horas
	Legislación y Seguridad Privada	6 horas		
	Ética en la Seguridad Privada	4 horas		
TÉCNICO	Normas y Procedimientos de Seguridad	6 horas	Control de la Emergencia y Seguridad de Instalaciones	6 horas
	Control de Emergencia y Seguridad de Instalaciones	6 horas		
	Atención al Usuario e Identificación de Personas	5 horas	Atención al Usuario e Identificación de Personas	6 horas
	Armas: Conocimiento y Manipulación	6 horas (4 teóricas y 2 prácticas)	Armas: Conocimiento y Manipulación	5 horas (3 teóricas y 2 prácticas)
	Redacción y Elaboración de Documentos	5 horas (4 teóricas y 1 práctica)		
	Primeros Auxilios	6 horas (4 teóricas y 2 prácticas)	Primeros Auxilios	4 horas (2 teóricas y 2 prácticas)
	Conocimiento de Sistemas de Alarmas y Comunicaciones	6 horas	Conocimiento de Sistemas de Alarmas y Comunicaciones	5 horas
DEFENSA PERSONAL	Defensa Personal	4 horas (1 teórica y 3 prácticas)	Defensa Personal	4 horas (1 teórica y 3 prácticas)

80 Disposición general 5.3.2 de los lineamientos temporales.

En relación con la etapa de diseño y preparación del curso, se identifica que cada instructor o instructora tiene que proponer su propio sílabo de contenidos según el listado de contenidos de cada materia definido por la SUCAMEC, el cual será posteriormente evaluado por las y los funcionarios de esta entidad. No existe un documento adicional elaborado por este ente regulador que establezca pautas o lineamientos para uniformizar la enseñanza —idealmente, ese sería uno de los objetivos de los CEFOCSP— y que, al mismo tiempo, agilice los procesos de evaluación que, por el momento, se realizan individualmente a cada instructor o instructora. Ocurre lo contrario en otros países, donde son los Estados los que producen los materiales educativos para la enseñanza de estos cursos obligatorios, los cuales constituyen herramientas de guía útiles para los instructores y garantizan niveles mínimos de estandarización de los contenidos.

La ausencia del Estado peruano en el establecimiento de metodologías de enseñanza y herramientas pedagógicas ha hecho que estas tareas sean asumidas por las y los instructores o las empresas contratantes de los servicios de capacitación. En el caso de las empresas —especialmente las extranjeras—, se identificaron buenas prácticas en relación con este punto, ya que dedican mucha atención a este tema y, a raíz de ello, algunas han implementado un monitoreo constante y propio de los cursos. Por ejemplo, en las capacitaciones presenciales participaban en las aulas y en la dinámica virtual ofrecen apoyo técnico a los participantes y a la o el instructor; asimismo, vigilan el correcto cumplimiento de la capacitación. También están pendientes de que las metodologías empleadas sean adecuadas para un público adulto, por lo cual se procura que estas sean participativas; además, tomando en cuenta las experiencias, se emplean juegos de roles, videos, entre otros recursos. Una empresa de seguridad privada refirió que, para ellos, la metodología más eficiente es aquella que involucra la recreación de actividades y el planteamiento de casos y, a partir de ahí, construyen los conceptos y los contenidos, los cuales vinculan con las realidades y las experiencias del personal de seguridad. En ese sentido, en las entrevistas se resaltó la necesidad de adaptar el contenido y la metodología según el público y sus necesidades laborales y culturales. Algunos instructores señalaron, por ejemplo, que emplean videos didácticos de otros países —como España— para sus capacitaciones, ya que en el Perú aún no se produce este tipo de material.

Por tanto, se sugiere que el Estado produzca materiales educativos —como guías, manuales o videos, con enfoque de derechos humanos—, los que, además de establecer lineamientos sobre los contenidos de las materias, cuenten con protocolos y procedimientos claros para la toma de decisiones en determinados contextos. La importancia de los protocolos fue un tema recurrente en varias entrevistas. Así pues, algunos representantes de empresas de seguridad privada indicaron que la existencia y la aplicación de estos documentos —que surgió como iniciativa de ellos— facilita la gestión y puede ser determinante en situaciones críticas, ya que los trabajadores saben con anticipación cómo actuar según las normas y el reglamento de la SUCAMEC y de las empresas. Ello también reduce la posibilidad de futuros problemas o despidos arbitrarios debido a la falta de conocimientos o formación sobre los procedimientos. Asimismo, una vez culminado el curso, estos documentos también podrían ser empleados como material de consulta habitual para las y los trabajadores del sector.

En cuanto al dictado de clases, una dificultad señalada por las y los instructores en las entrevistas es que no cuentan con el tiempo suficiente para desarrollar adecuadamente los contenidos de los cursos. También indican que el rubro de la seguridad privada está en constante actualización, por lo que es necesario que las clases aborden los cambios en el sector, como el uso de las herramientas tecnológicas y las implicaciones éticas conforme a los avances en el rubro. Otro aspecto señalado se relaciona

con la amplitud del curso y la discrecionalidad que ellos tienen para seleccionar los contenidos y la metodología, por lo cual se pueden omitir necesidades específicas en determinados contextos, en los que influyen factores como la región —los instructores reconocen diferencias culturales entre regiones—, el tipo de empresa, el rol del agente, entre otros.

Asimismo, como punto negativo se menciona que los cursos de perfeccionamiento son repetitivos, por ello se plantea que se diversifiquen y se diferencien de acuerdo con los años de carrera del personal de seguridad y el cargo que cubre. No hay consenso respecto a la eficiencia de los cursos. Varias empresas de seguridad privada refieren que los resultados que generan los cursos obligatorios de la SUCAMEC en el trabajador y en sus labores no compensan la logística y la organización que implican. Por otro lado, algunos trabajadores de seguridad que participaron en esta investigación señalaron que sí están satisfechos con las capacitaciones que recibieron.

Tanto las y los agentes de seguridad y las y los instructores han declarado en las entrevistas que, si bien en el Plan de Estudios de Formación Básica y Perfeccionamiento existen materias que abordan temas relacionados con los derechos humanos —como los estándares del uso de la fuerza en el ejercicio de funciones—, esto es excepcional. Indicaron, asimismo, que debe haber un mayor tiempo de duración en la enseñanza⁸¹ y que es preciso reforzar el contenido vinculado a los tratados internacionales de derechos humanos y las obligaciones éticas que cada agente de seguridad debe cumplir (IDEHPUCP, 2020).

De igual manera, se pone énfasis en el reconocimiento de las afectaciones diferenciadas a los derechos humanos de grupos vulnerables con los cuales los agentes de seguridad privada tienen comunicación: mujeres, niños, niñas y adolescentes, comunidad LGBTIQ, adultos mayores, inmigrantes o comunidades campesinas, indígenas y afrodescendientes. Sería muy beneficioso que las personas aspirantes a instructores cuenten con experiencia o conocimientos sobre trabajo con comunidades o gestión y resolución de conflictos.

Por otro lado, el personal entrevistado critica la gran omisión que existe en ambos planes formativos sobre una materia relacionada con los derechos laborales y que ellos deberían conocer como parte de su trabajo como agentes de seguridad⁸². Esto genera desconocimiento sobre cuál es el proceso que deben seguir ante alguna afectación a sus derechos como trabajadores y a qué instancias acudir. También se ha mencionado la falta de enseñanza de asignaturas relativas a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

Algunos de los agentes entrevistados han declarado que no recuerdan haber recibido capacitación sobre los derechos humanos, pero sí sobre la Constitución. Entretanto, todos los agentes entrevistados y el personal de los sindicatos mencionaron que los temas de derechos humanos se abordan de manera abstracta, sin conexión alguna con su realidad laboral, lo cual no les permite tener un adecuado conocimiento sobre cómo operar correctamente. Otra sugerencia que se rescata de los testimonios es que los derechos profundizados deberían ajustarse al contexto laboral, de manera que puedan contar con conocimientos y herramientas idóneos.

81 Entrevista realizada a una instructora de cursos de capacitación en seguridad privada.

82 Entrevista realizada a representantes del sindicato de una empresa de seguridad privada.

Por último, con el objetivo de lograr un mejor proceso de aprendizaje para cada agente, se ha sugerido que el MINEDU y la SUCAMEC elaboren un manual pedagógico para cada curso, que contenga metodología y enfoques de enseñanza⁸³. Esto se complementa con propuestas que permitan transmitir adecuadamente el contenido de los cursos de derechos humanos, como pueden ser las guías educativas⁸⁴.

A partir del plan de capacitación y de las entrevistas se evidencia que la formación se concentra principalmente en competencias teóricas o técnicas, pero no se enfoca en el desarrollo de habilidades y de competencias esenciales para el desempeño de la profesión.

Solo en el curso sobre Atención al Usuario e Identificación de Personas se enseña el trato humano y cómo relacionarse con los usuarios, lo que permite adquirir habilidades blandas. No obstante, ello se limita al primer momento de la atención y no a la gestión de situaciones más complejas.

En las entrevistas con todos los actores ha destacado la necesidad de implementar habilidades blandas, manejo emocional (inteligencia emocional, empatía, etc.), manejo de relaciones interpersonales (habilidad comunicativa), conocimiento sociocultural de las comunidades, prevención y gestión de conflictos, entre otras. Al respecto, un instructor entrevistado sugiere, explícitamente, que se debería cambiar la actitud y el comportamiento del agente de seguridad desde el enfoque conductual, para que pueda hacer un mejor trabajo y desarrollar conciencia de seguridad y prevención.

A su vez, en un contexto como el peruano, en el cual la percepción del rol del agente de seguridad se vincula más a defender que a prevenir y al mismo tiempo, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INEI), la percepción de inseguridad ciudadana se mantiene por encima del 80% desde la década pasada (INEI, 2020)⁸⁵, la capacitación debe fortalecer el conocimiento sobre la delimitación de las funciones de los actores de seguridad, con énfasis en la relación con las personas encargadas de hacer cumplir la ley⁸⁶. En situaciones críticas que ponen en peligro la integridad de civiles y de las y los agentes, saber con anterioridad qué se puede hacer —y qué no— respecto al uso de la fuerza y el empleo de armas puede determinar el manejo correcto de la situación y garantizar la protección de las personas presentes. Con todo ello es posible evitar que los derechos de algún individuo sean afectados, incluidos los del trabajador de seguridad.

Sobre la etapa de evaluación, cada instructor diseña el examen final de su curso. Desde que se virtualizaron las capacitaciones, las pruebas en línea son escritas y la mayoría de veces se trata de preguntas cerradas (para marcar verdadero o falso), lo cual no asegura un real aprendizaje de los temas. Al mismo tiempo, resulta complicado evaluar la participación en este contexto, ya que la situación de cada alumno o alumna es distinta y, en algunos casos, el manejo de las herramientas tecnológicas o los factores que condicionan su acceso a estas (internet, espacio adecuado, electricidad, entre otros) pueden limitar su interacción en las clases.

83 Entrevista realizada a un instructor de cursos de capacitación en seguridad privada.

84 Entrevista realizada a la representante de una empresa de seguridad privada.

85 Ver también Informes técnicos-estadísticas de seguridad ciudadana correspondientes a los semestres enero-junio 2020 y julio-diciembre 2020. <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/estadisticas-de-seguridad-ciudadana/1/>

86 En esa línea, cabe recordar que la fuerza que puede utilizar un agente de seguridad privada no se rige por los mismos parámetros que tienen los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley —los policías, por ejemplo—. Al respecto, véase DCAF, 2019.

6.2. BREVE BALANCE SOBRE LA VIRTUALIZACIÓN DE LOS CURSOS

A causa de la pandemia de la COVID-19, el año 2020 supuso un reto para la educación en general, ya que, antes de ello, muy pocas personas estaban acostumbradas a recibir clases a través de plataformas virtuales; el sector de capacitaciones de seguridad privada no fue ajeno a esta situación.

La virtualización de los cursos de capacitación debido a la pandemia implicó, a su vez, nuevas formas de aprendizaje para las personas aspirantes y trabajadores operativos de seguridad privada. En particular, para la gran mayoría de la población adulta esto conllevó un grado mayor de dificultad, ya que contaban con poca (o nula) experiencia con herramientas tecnológicas para clases sincrónicas. Por otro lado, la virtualización también supone la aplicación de nuevas formas de enseñanza por parte de los instructores, especialmente para los cursos prácticos. Si bien el distanciamiento físico obstaculizó la interacción docente-alumno, se plantearon algunas alternativas; por ejemplo, la intervención de los familiares de los estudiantes para realizar los ejercicios planteados.

Sin embargo, inclusive antes de la pandemia, este sector ya contaba con limitaciones de acceso y difusión de información. En ese sentido, uno de los principales inconvenientes identificados con el desarrollo de los cursos certificados por la SUCAMEC es la base de datos pública con la que cuenta la entidad estatal en relación con las y los instructores acreditados (y también con los que ya no lo están).

La organización del portal no propicia una búsqueda rápida y eficiente de instructores autorizados, ya que solo cuenta con dos tipos de filtros: la identidad del instructor (nombres, apellidos o número del documento de identidad) y los distintos cursos en los que está autorizado a dictar. Así pues, no hay filtros que organicen la información de acuerdo con la acreditación vigente de la o el instructor o su ubicación en las distintas regiones del país. Esto podría sugerir que el objetivo de la página se reduce a la verificación de la persona como instructora acreditada por la entidad, pero no es una herramienta que ayude a las empresas de seguridad privada a hallar instructores que les provean servicios de capacitación.

La pandemia trajo la posibilidad de abordar la capacitación establecida por la SUCAMEC a través de medios virtuales. Al respecto, se han identificado aspectos positivos y negativos durante el primer año de capacitación virtual de los cursos dictados por esta entidad. En cuanto a lo positivo, destaca el mayor alcance territorial de las asignaturas. Ello pone de relieve una problemática constante en el país: la centralización. La gran mayoría de instructores y las sedes de las empresas más grandes de seguridad privada se ubican en Lima, la capital del país. Por ello, acorde con los requerimientos de la SUCAMEC y considerando las dificultades territoriales, para que una persona que vive fuera de Lima tuviera acceso a las capacitaciones, era necesario realizar gestiones con bastante anticipación y organización logística, lo que incluye alojamiento del instructor, espacio para el dictado de la capacitación, entre otros. En este sentido, algunas empresas de seguridad en otras regiones del país indicaron, antes de la pandemia, que se les hacía difícil encontrar un instructor acreditado en su misma región.

En cuanto a lo negativo, el primer inconveniente es el nivel de desigualdad de los trabajadores para acceder a las plataformas virtuales. Tomando en cuenta el perfil socioeconómico de las personas

que realizan esta labor, algunas tienen más dificultades para obtener un dispositivo que les permita realizar sus capacitaciones en línea y conseguir una señal de internet. Asimismo, considerando el grupo etario, la gran mayoría tampoco dominaba las plataformas de comunicación virtuales. Algunos de las y los instructores también indicaron tener la misma dificultad, al inicio, para adecuarse a la versión digital de los cursos y emplear herramientas virtuales para sus clases. De igual modo, como ocurría en las actividades de formación presenciales, las y los instructores son los responsables de verificar y registrar la asistencia en tiempo real de los participantes del curso que tengan a su cargo⁸⁷.

Por su parte, las empresas de seguridad privada refieren que se ha duplicado el periodo de duración de las capacitaciones, lo cual les dificulta el balance de las horas de labores con esta actividad. Además, la misma dinámica virtual limita el nivel de interacción entre el instructor con los estudiantes. Por ejemplo, anteriormente, en la versión presencial, se podían emplear juegos de roles y simulaciones y se podía aplicar, además, una dinámica más participativa para que pudieran interiorizar los contenidos de manera más didáctica. Ahora, con la versión virtual, se suelen difundir videos para profundizar los contenidos. Así, otro aspecto negativo sería que a las y los estudiantes les cuesta acostumbrarse a este tipo de metodología; es decir, cambiar de una dinámica presencial y participativa a otra que se limita a la interacción por medio de una pantalla podría dificultar el aprendizaje de la o el trabajador o aspirante.

En relación con la fiscalización de las actividades de formación, la directiva 006-2018-SUCAMEC establece que la Gerencia de Control y Fiscalización (GCF) y los órganos desconcentrados (intendencias regionales y jefaturas zonales) de la entidad supervisora podrán realizar fiscalizaciones a las empresas, de forma inopinada y el número de veces que sea necesario, para verificar que las capacitaciones se estén brindando de acuerdo con lo previsto por la ley 28879 y su reglamento. Para ello, podrán hacer requerimientos específicos a la PNP y deberán contar con el apoyo y la facilitación de las empresas, los instructores y los participantes de las actividades⁸⁸.

En la modalidad virtual de las actividades de formación, la GCF y los órganos desconcentrados de la SUCAMEC también tienen esta potestad y deben tomar en cuenta los lineamientos temporales como parte del parámetro normativo de fiscalización⁸⁹. Con esa finalidad, esta última norma dispone que las empresas que realizan actividades de formación tienen la obligación de crear un usuario y una contraseña para el personal de fiscalización en la plataforma virtual que utilicen⁹⁰. Además, establece que, en caso de que se incumpla la normativa o existan irregularidades en el proceso de enseñanza, la SUCAMEC podrá disponer la suspensión de la capacitación⁹¹. Asimismo, exige que durante la fiscalización, para evitar fraudes o suplantaciones, tanto los participantes como los instructores deben tener las cámaras y los micrófonos encendidos⁹².

Durante el desarrollo de los cursos, la SUCAMEC, como parte de su labor fiscalizadora, puede efectuar visitas inopinadas a las clases. Cuando los cursos eran presenciales, se inspeccionaban los salones; en

87 Disposición específica 6.2.2 de la resolución de Superintendencia 171-2020-SUCAMEC.

88 Disposición específica 6.6 de la directiva 006-2018-SUCAMEC.

89 Disposición general 6.6.1 de los lineamientos temporales.

90 Disposición general 6.4.1 de los lineamientos temporales.

91 Disposición general 6.6.4 de los lineamientos temporales.

92 Disposición general 6.6.5 de los lineamientos temporales.

el contexto de virtualidad, como se mencionó previamente, los inspectores ingresan a las sesiones virtuales mediante el enlace que se les solicita previamente. Debido a ello, no es posible hablar de un control inesperado.

Las funcionarias de la entidad señalaron que algunos problemas relacionados con la fiscalización son que se detecta a personas que están siendo capacitadas cuando ya están trabajando como personal de seguridad y que los cursos no se realizan adecuadamente e incluso ha habido casos de suplantación de instructores en algunas regiones del país. Sin embargo, se debe recalcar que la fiscalización está limitada a aspectos formales y técnicos del curso, como la verificación de la asistencia o el encendido de cámaras. Actualmente, no están sujetos a evaluación los contenidos de cursos ni su calidad, ya que no todos los evaluadores cuentan con formación en los temas que se dictan. Por ello, el mejor indicador sobre la calidad y la utilidad de la enseñanza es la retroalimentación, la cual debería realizarse, idealmente, hacia el final del curso.

El factor territorial también representa un inconveniente para las labores de fiscalización y control que debe llevar a cabo la SUCAMEC, ya que esta entidad no tiene sedes en todas las regiones del país y sus oficinas descentralizadas también atraviesan dificultades para poder llegar a zonas alejadas, donde usualmente se realizan actividades extractivas, para verificar que se estén cumpliendo las disposiciones que establece la normativa sobre los cursos. En ese sentido, la virtualización permite solucionar este problema.

6.3. CAPACITACIONES ADICIONALES EN EL PERÚ

Complementariamente a las actividades de formación básica y perfeccionamiento reguladas por la SUCAMEC, se han identificado otras capacitaciones y cursos proporcionados con el objetivo de que el personal de seguridad privada logre un mayor crecimiento profesional y un desarrollo especializado en distintas áreas, entre las cuales están los derechos humanos.

Es posible verificar que algunas empresas de seguridad privada también organizan autónomamente capacitaciones adicionales para sus propios operadores⁹³. Los cursos que imparten consisten, por ejemplo, en especializaciones en la evaluación y el análisis de riesgo en la seguridad; el reentrenamiento de guardias; el manejo de emociones; la gestión de conflictos; los derechos humanos; la formación de supervisores, instructores y operadores de centro de controles; los Principios Voluntarios, entre otros⁹⁴.

93 En los últimos dos años, las empresas de seguridad privada que operan en el Perú, como G4S y Seguroc, que son parte de la Asociación del Código Internacional de Conducta para Proveedores de seguridad privada (IcoCa, por sus siglas en inglés), han realizado capacitaciones específicas. Entrevista a José Abad, 23 de noviembre de 2020.

94 Securitas Perú realiza programas de crecimiento profesional como las capacitaciones de *e-learning* en cuatro niveles diferentes, cursos de reentrenamiento y de formación para supervisores, guardias e instructores. Véase <https://www.securitasperu.com/recursos-humanos/instituto-securitas/>. Asimismo, la Escuela Nacional de Formación, Capacitación, y Especialización en Seguridad Privada, Ciudadana y Seguridad Ocupacional (ENFORSA) realiza capacitaciones para agentes de seguridad en cuatro áreas: seguridad privada, seguridad ciudadana, seguridad y salud en el trabajo, y caza

En ciertas ocasiones, estas capacitaciones se brindan porque las empresas contratantes pueden exigir que, para la protección de actividades específicas, el personal de seguridad privada tenga cierta formación adicional a la requerida por la SUCAMEC. Esto ocurre principalmente en las empresas que trabajan en espacios con públicos vulnerables o en actividades mineras, ya que se requiere un mayor conocimiento especializado en el uso de la fuerza y el manejo de comunicación e información con comunidades campesinas por parte del personal de seguridad⁹⁵. De igual forma, una buena práctica adoptada por algunas empresas mineras son las capacitaciones cortas, a manera de recordatorio, cuando hay posibles situaciones de conflicto. Por ejemplo, en casos de defensa posesoria se realizan repasos sobre temas de derechos humanos, de manera presencial y virtual o por la mañana. Estas breves inducciones buscan evitar casos de violencia entre la seguridad privada y los civiles.

Por otra parte, algunos agentes de seguridad privada afirmaron haber sido instruidos en un curso especializado de 12 horas sobre los Principios Voluntarios. Según la información recibida, en este curso profundizaron su conocimiento sobre cómo realizar actividades que implican el uso de la fuerza y otras medidas coercitivas, en concordancia con los estándares de los derechos humanos y la ética⁹⁶. Otras inducciones similares referentes a los Principios Voluntarios, los Principios Rectores y los derechos humanos se dieron mediante capacitaciones virtuales, con material educativo que se adaptaba a las necesidades y al contexto del personal de seguridad. De igual forma, el personal entrevistado indicó que habían recibido capacitación en las normas ISO, sin especificar en cuál de ellas⁹⁷. Debemos destacar que, en el ámbito de la seguridad privada, recibir capacitaciones específicamente en la norma ISO 18788 resulta relevante, ya que su finalidad es proporcionar la orientación adecuada para que las organizaciones y las empresas puedan establecer, mantener y mejorar su Sistema de Gestión de Operaciones de Seguridad Privada.

Entre estas iniciativas del sector privado destacan algunas buenas prácticas descritas durante las entrevistas. En primer lugar, se evidenció que las empresas ya empleaban herramientas tecnológicas y plataformas virtuales con metodología pedagógica antes del inicio de la pandemia, orientadas a la implementación de cursos *e-learning*. Se trata de distintas asignaturas con diferentes contenidos relacionados con la seguridad y la tecnología, los cuales han adquirido mayor relevancia, según indican los propios agentes, como el uso de armas, la seguridad electrónica, las alarmas, los dispositivos, entre otros⁹⁸. Una vez que culminan los cursos, se accede a una certificación, lo que también fortalece la importancia del agente de seguridad y mejora su competitividad en el mercado.

Adicionalmente, algunas empresas de seguridad privada también capacitan al personal en otros temas de carácter social o interés público, de manera sencilla y didáctica. Por ejemplo, mediante el análisis de casos o los juegos de roles se brindan charlas y capacitaciones en temas como corrupción y hostigamiento laboral y sexual. Debido a la pandemia, el manejo previo de medios tecnológicos facilitó la difusión de los conocimientos, ya que los cursos también se dictan mediante aplicaciones en los celulares.

deportiva. Véase <http://www.enforsa.com.pe/privada.html>. Consulta: 15 abril de 2020.

95 Entrevista realizada a un exfuncionario de la SUCAMEC.

96 Entrevista realizada a la representante de una empresa.

97 Entrevista realizada a representantes del sindicato de una empresa de seguridad privada.

98 Entrevista realizada a representantes del sindicato de una empresa de seguridad privada.

Estas aplicaciones también resultaron útiles para la difusión de mensajes e información relacionada con la COVID-19 y medidas sanitarias como la importancia del lavado de manos. La representante de una empresa de seguridad privada refiere que el uso de estos aplicativos permitió la realización de una encuesta de clima organizacional. A partir de ello se llevaron a cabo varias charlas y cursos cortos en línea que respondían a las necesidades de las y los trabajadores de la empresa, como relajación, finanzas, manejo de las relaciones familiares o recomendaciones en caso de que un familiar esté infectado con COVID-19.

Sin embargo, para otro grupo de trabajadores de seguridad, la experiencia con las capacitaciones adicionales es distinta. Algunos de los entrevistados mencionan que estas actividades están orientadas a complementar conocimientos propios de la seguridad privada para el beneficio de la empresa, con el objetivo de potenciar su imagen frente a futuros clientes y ser más competitivas ante otras compañías del rubro. En esa línea, resaltan que en las capacitaciones que han recibido no se mencionaron los derechos humanos ni los temas más afines a sus intereses, como derechos laborales y cómo actuar en casos de abusos.

7. VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA

Además de analizar las capacitaciones, esta investigación también buscó explorar y diagnosticar —brevemente y con limitaciones— la situación de los derechos humanos en el sector de seguridad privada. En ese sentido, se considera pertinente abordar este contexto ya que no se encontraron documentos ni estudios previos que describan esta dimensión. Asimismo, en la medida en que se busca mejorar los conocimientos y las metodologías de enseñanza para el personal de seguridad, es importante identificar qué dinámicas pueden vulnerar o poner en riesgo, eventualmente, los derechos de las y los trabajadores, para poder ofrecer una propuesta más integral que los garantice en este sector.

Una primera dificultad es que no se cuenta con datos, registros de denuncias o informes sobre la vulneración de derechos humanos en el sector de seguridad privada por parte de la SUCAMEC o de otra organización estatal relacionada con el tema, lo cual deja abierta la posibilidad para realizar futuras investigaciones.

Durante las entrevistas surgió otro aspecto relevante: la vulneración de los derechos del personal operativo de seguridad privada. Este puede abordarse desde dos dimensiones: por un lado, cuando la o el agente es responsable de las denuncias de violaciones de derechos; y, por otro, cuando el personal de seguridad es el agraviado.

7.1. VIOLACIÓN DE DERECHOS POR PARTE DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE SEGURIDAD

Algunas empresas cuentan con registros y mecanismos internos de reclamos ante la ocurrencia de algún caso de violación de derechos; sin embargo, al tratarse de asuntos que, en la medida de lo posible, se manejan internamente, no es fácil que una persona externa acceda a esta información. Además, estos canales tampoco son amigables ni accesibles para quienes quieren hacer una denuncia, ya que no se adecúan a los diversos contextos en los cuales se puede desarrollar el personal de seguridad. Sin duda, ello limita su efectividad desde el inicio —por ejemplo, no contemplan el multilingüismo, el problema intergeneracional, el manejo de herramientas y procedimientos tecnológicos cuando es virtual, la posibilidad de desplazarse hasta la oficina de reclamo y el factor de género cuando es presencial—. De igual manera, el seguimiento de estos reclamos o denuncias es poco transparente y el contexto de pandemia también ha limitado la difusión de reportes o denuncias tanto en zonas rurales como urbanas.

Entre los casos de vulneración de derechos más comunes están las agresiones verbales de connotación racial, sexual o relacionadas con el estatus social y económico, las cuales son las más difíciles de registrar. En el ámbito de los proyectos extractivos, las situaciones de racismo y violencia verbal entre el personal de seguridad y los miembros de las comunidades adyacentes son más palpables y frecuentes

que en otros escenarios, ya que las personas contratadas por las empresas no pertenecen a estas comunidades, lo cual hace que, en circunstancias de confrontación, las diferencias culturales se agudicen.

Otros hechos denunciados están relacionados con el uso desproporcionado de la fuerza en zonas de conflicto, especialmente en contra de mujeres y jóvenes durante protestas, manifestaciones o actos de defensa posesoria⁹⁹. También se tiene registro de ingresos a propiedades privadas y destrucción de bienes para intimidar a quienes presentan alguna denuncia o queja contra las empresas (el precedente más representativo es el caso de Máxima Acuña). Incluso se mencionan acusaciones muy graves, como un asesinato y seguimientos a dirigentes comunales y defensores medioambientales entre los años 2005 y 2006¹⁰⁰.

Por todo ello, es fundamental el uso constante de canales de comunicación entre la empresa y los miembros de la comunidad, puesto que estos últimos indican que no son claros ni el margen de acción del personal de seguridad privada ni la distinción de sus funciones en relación con otros actores como la policía. Asimismo, también es necesaria la difusión de información sobre los canales de denuncia, los organismos competentes y las reparaciones que les corresponden a los afectados. Algunos entrevistados mencionaron también limitaciones en la aplicación de los protocolos y los acuerdos vigentes de derecho humanos, ya que las y los agentes de seguridad desconocen las implicancias de documentos como los Principios Voluntarios de Seguridad Privada y Derechos Humanos (PVSPDH). Este último aspecto debería reforzarse no solo en el personal de seguridad, sino que la difusión también debería trabajarse conjuntamente con las empresas, el Estado (a escala nacional y local) y la sociedad civil, específicamente con las comunidades.

Se mencionaron otras acciones que, si bien no se consideran violaciones de derechos, reflejan actitudes intimidantes que tienen efecto a largo plazo en las relaciones con la comunidad. Por ejemplo, en una de las entrevistas se indicó que, durante la presentación de estudios de proyectos mineros, las y los agentes de seguridad intervienen en los recintos con funciones adicionales a las de proveer seguridad. Por ejemplo, tienen poder de decisión sobre el ingreso de las personas, lo cual restringe los derechos de participación de miembros de la comunidad en estos espacios de diálogo.

Por otro lado, en las entrevistas también se mencionaron las buenas prácticas que implementan algunas empresas de seguridad y contratantes para reducir la posibilidad de violaciones de derechos humanos. Por ejemplo, en proyectos extractivos, el personal no cuenta con ningún tipo de arma, lo cual reduce la tensión en contextos de confrontación y conflicto y aminora el riesgo del uso inapropiado de la fuerza. En otros casos, el perfil del personal de seguridad se ha ampliado y ahora se incluye a miembros de la comunidad local o a mujeres. Al respecto, sería interesante llevar a cabo un estudio sobre las aportaciones al sector por parte del personal femenino, de personas de las mismas comunidades y de personas migrantes y refugiadas.

99 Artículo 920 del Código Civil.

100 Entrevista realizada en 2019 a un dirigente social.

7.2. DERECHOS VULNERADOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE SEGURIDAD

No se cuenta con mucha información sobre este tema. Desde un panorama general, las personas que laboran en condiciones de informalidad no tienen derechos ni beneficios laborales. Respecto al sector formal, por medio de las entrevistas realizadas a instructores y personal de seguridad privada fue posible recoger algunas situaciones y experiencias que evidencian vulneraciones considerables de sus derechos.

Sin embargo, la relativa o precaria estabilidad de las y los agentes en un determinado puesto de trabajo es un indicador de que el personal está en una permanente búsqueda de mejores condiciones laborales y económicas. Entre sus motivaciones destaca la existencia de una línea de carrera muy limitada en la profesionalización (personal de seguridad privada y supervisor).

Esto va de la mano con un punto bastante recurrente en las entrevistas. Los trabajadores de seguridad mencionaron casos de discriminación por parte del público: insultos de índole racial, por estatus social y económico e incluso agresiones. El ámbito laboral de las y los agentes de seguridad privada no es ajeno a la discriminación estructural que sufre el país. En las entrevistas se han denunciado diversos episodios en los que el personal de seguridad ha sido «choleado» o tratado como inferior por el público y por sus jefes. En las grandes empresas de seguridad —y en algunas contratantes— esta situación ha mejorado en los últimos años debido a un mayor reconocimiento a la figura del personal de seguridad y a la valoración de su trabajo.

No obstante, aún persisten las acusaciones hacia algunas empresas de seguridad privada que no respetan los derechos laborales del personal operativo. En el ámbito institucional se registraron casos de despidos por enfermedad, explotación laboral, falta de claridad y transparencia al explicar las condiciones de contratación u hostigamiento ante la posibilidad de formar un sindicato o crear grupos de WhatsApp en los que no esté presente algún representante de la empresa. En otros casos, son los supervisores de los trabajadores, quienes supuestamente deberían garantizar adecuadas condiciones laborales, los que cometen agresiones verbales o discriminatorias hacia las y los agentes o los coaccionan para que no denuncien malos tratos dentro de la empresa.

También se habló de otros aspectos más vinculados con las condiciones laborales, como el cumplimiento de los horarios, la posibilidad de descanso, la infraestructura del centro de labores, el pago oportuno, entre otros. En el caso de los sindicatos, se dijo que sus miembros enfrentan dificultades o tratos diferenciados, situación que perjudica su formación y pone en riesgo su continuidad en el trabajo (ya existen denuncias por parte de sindicalistas al respecto).

Otro tema tocado en las entrevistas fue la salud y las condiciones que agravan cualquier condición previa. En cuanto a la salud física, se describieron situaciones como estar expuestos al sol y de pie durante varias horas, no contar con servicios higiénicos y estar en lugares sin agua; también se mencionó el contexto de pandemia, ya que el Estado no ha incluido al sector de la seguridad privada en el grupo de la «primera línea», aunque haya seguido trabajando durante la cuarentena. En cuanto a las empresas contratantes, se habló de los retrasos en la entrega de los equipos de protección. Además,

a partir de la crisis sanitaria, algunos trabajadores fueron enviados a realizar la cuarentena porque estaban dentro la población de riesgo, mientras que a otros se les redujeron las horas de trabajo. Ambos escenarios repercutieron en sus salarios y, consecuentemente, ello afectó sus finanzas y su salud mental. Asimismo, se han denunciado casos de trabajos en los que no se han respetado las normativas vigentes de protección (falta de higienización de los lugares de trabajo, traslado en espacios reducidos, entre otros). Las y los trabajadores de seguridad señalan que antes de la pandemia las características de su trabajo (estar solos por bastante tiempo o casos de discriminación) ya influían en su salud mental y en las relaciones interpersonales. Por ello, resaltan la importancia de aprender acerca del manejo de las emociones y del mejoramiento de las condiciones laborales, ya que, en la práctica, resulta imposible separar completamente los problemas familiares y personales de los temas laborales.

Asimismo, una representante de una empresa de seguridad señaló que, por iniciativa propia, cuentan con un equipo de psicólogos que hacen seguimiento a las y los trabajadores y los llaman para conocer su estado de ánimo y detectar alguna señal de alerta, caso en el cual siguen un procedimiento para que esa persona reciba más apoyo. De manera más general, también se implementó una línea de ayuda telefónica a la que pueden recurrir las y los trabajadores y sus familiares cuando lo necesiten. La entrevistada también señala que, a partir de la pandemia, las solicitudes de ayuda por ese medio se incrementaron considerablemente. La idea de que la empresa incorpore un servicio psicológico resulta positiva, siempre que este ejercicio profesional esté libre de cualquier presión por parte de la compañía y aporte a la mejora de las condiciones laborales del personal.

Ante los escenarios descritos, es fundamental que existan protocolos y guías de orientación para las y los trabajadores de seguridad, en los que se expliquen claramente los derechos y los canales de atención y denuncia ante cualquier agravio, para evitar posibles abusos y despidos arbitrarios. En esa línea, también hace falta mayor precisión y efectividad en relación con los protocolos y el uso de canales internos de denuncia, ya que algunos trabajadores de seguridad refieren que sus quejas y malestares no han sido escuchados como lo establecen los reglamentos.

CONCLUSIONES

Este estudio se enmarca dentro de un proceso positivo de implementación del enfoque de derechos humanos en el sector de la seguridad privada. Efectivamente, en la última década ha habido avances importantes en su formalización, aunque sigue siendo necesario acelerar el cumplimiento de las normativas existentes y su renovación, sobre todo porque se trata de un rubro que está en constante transformación.

Es claro que el tema de los derechos humanos y la seguridad privada se inserta en una cuestión ética y en una normativa complicada. Entonces, frente a una situación delicada (una causa posesoria, por ejemplo), ¿qué derechos prevalecen? ¿El privado y de propiedad o los derechos fundamentales y colectivos? Es usual la vinculación entre seguridad privada, empresa contratante, Estado y derechos humanos; también es habitual pensar en quién recae o debería recaer la responsabilidad y la necesidad de asegurar la protección a los grupos vulnerables con los que se trabaja. Además, la pregunta puede dirigirse también a la forma en que se enfrenta la cuestión de por qué no se prefiere abrir un proceso judicial para decidir sobre estos temas. En otros contextos de conflicto se ha visto que trasladar el campo de debate a un aula de tribunal produce menos daño, a pesar de que la ley permite ambas formas de gestión de los conflictos. Cabe recordar que en estos procesos normalmente intervienen también las fuerzas del orden, lo cual genera más problemas y malentendidos.

La seguridad privada debe entenderse siempre dentro del contexto, la sociedad y el momento histórico en el cual se desarrolla esta actividad. Por ello es importante analizarla a la luz de estos factores y a nivel macro y micro para entenderla en su complejidad. Al respecto, el análisis interdisciplinar podría facilitar este tipo de perspectiva.

Cabe mencionar que se necesitan más datos públicos y estudios sobre el sector que abarquen en profundidad la informalidad y la ilegalidad, los nuevos retos que enfrenta (tecnologías, *privacy*, feminización, entre otros) y cómo mediar los conflictos socioambientales sin el uso inadecuado de la fuerza. También sería útil tener un mejor conocimiento sobre la perspectiva y las condiciones laborales, psicológicas y socioeconómicas del personal de seguridad privada en los distintos ámbitos de empleo, en las regiones y en la sociedad civil involucrada.

Frente a ello, destaca que el país esté pasando por un momento favorable para el impulso de los Principios Voluntarios y Rectores, así como para su implementación en los distintos sectores de competencia. Para que ello resulte eficaz, el trabajo debe ser articulado entre los diferentes actores involucrados, para entender la diversidad de exigencias y encontrar soluciones que satisfagan integral y articuladamente las distintas necesidades, tal como ha sido el propósito de este diagnóstico. De otra parte, el fortalecimiento de la articulación interna de la sociedad civil sobre temas de empresas y derechos humanos, así como su relación con los demás actores, es una cuestión que debería ser promovida.

Una propuesta que ha surgido en las entrevistas y en las mesas técnicas es la de profesionalizar el sector. Si ello se concreta con un enfoque de derechos humanos, permitiría una protección más efectiva

de los derechos laborales, mejor control y conocimiento de las actividades y un mayor reconocimiento del rol del personal de seguridad privada por parte de la sociedad civil. Asimismo, se señala que la profesionalización debe incluir una real valoración de la figura profesional del agente dentro del mismo sector; por ende, se deben garantizar la mejora y el respeto a las condiciones laborales en las empresas de seguridad privada.

Por último, destacan las siguientes recomendaciones recolectadas en las entrevistas y aquellas formuladas a partir del análisis de sus hallazgos:

- Crear un manual nacional de seguridad privada que incorpore el enfoque de los derechos humanos. Ello debe efectuarse desde una perspectiva multidisciplinaria y bajo la revisión de una mesa multiactores. Esta actividad debería integrar el desarrollo de capacidades —y no solo de contenidos—, por lo que debería contemplar la enseñanza y la valoración de habilidades blandas y de prevención y gestión de conflictos. Por todo ello, el manual sería útil para la capacitación y para el repaso de los contenidos a lo largo del tiempo.
- Incorporar protocolos de uso de la fuerza y de atención a distintos grupos vulnerables y según los contextos de mayor riesgo, tanto en las capacitaciones como en las empresas.
- Diversificar las capacitaciones según las competencias necesarias, los contextos de trabajo y los años de experiencia. Del mismo modo, crear una capacitación específica para las y los supervisores y asegurar que su frecuencia y la metodología de enseñanza puedan ser útiles para la actualización de las informaciones y de los procedimientos y el aprendizaje eficaz. También se sugiere que las habilidades de las y los instructores sean supervisadas por los CEFOCSP, los cuales deben ser urgentemente implementados; entretanto, la retroalimentación debe estar a cargo de las y los alumnos.
- Crear un grupo internacional de instructores e instructoras expertos en derechos humanos y seguridad privada.
- Capacitar a abogados de la sociedad civil y de las ONG, así como a fiscales locales y funcionarios públicos en temas de derechos, seguridad privada y mecanismos de denuncia; también es importante educar y sensibilizar a la población sobre el rol de las y los agentes de seguridad privada.
- Investigar acerca de nuevos métodos de prevención y gestión del conflicto, tales como el no equipamiento de armas, la feminización del sector y la contratación de personas de las mismas comunidades; también sería útil promover el uso de tecnologías para la tutela de los derechos humanos y como herramienta para la prevención del conflicto. Por todo ello, es necesaria una adecuada capacitación en el manejo y en la ética de su implementación.

REFERENCIAS

- Barnaby, B. (Coord.) (2021). *Seguridad y derechos humanos: insumos para la construcción del diagnóstico y la línea de base del primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú*. IDEHPUCP. https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2021/10/04150621/WEB-LISTO-seguridad_privada_v5.pdf
- Carabineros de Chile (s.f.). *Manual de Capacitación de Seguridad Privada*. https://www.zosepcar.cl/content/OS10/manual_capacitacion.pdf
- Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF) (2019). *Regulación del uso de la fuerza por parte de proveedores de seguridad privada. Guía de directrices para los Estados*. https://businessandsecurity.dcaf.ch/sites/default/files/ressources/DCAF_Toolkit_Use%20of%20Force%20%28SPANISH%29.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2018). *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos. OEA/Ser.L/V/II. Doc.191/18*. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>
- Dirección General de Servicios de Seguridad Privada (DIGESSP) (11 de junio de 2020). *Aprobación de la Guía Metodológica para capacitar virtualmente a nuevos guardias de seguridad privada*. <https://bit.ly/3gKlr7i>
- Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP) (2020). *Informe sobre seguridad privada y derechos humanos: análisis de la normativa, políticas y prácticas*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020). *Victimización en el Perú 2010-2019. Principales resultados*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1730/Libro.pdf
- Manheim, J.B. y Rich, R.C. (1988). *Análisis político empírico: métodos de investigación en ciencia política*. Alianza Universidad Textos.
- Martens, I.G. (2016). *Evolución cuantitativa del gasto público en la contratación de servicios de seguridad privada del año 2005 al 2013* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7453>
- Mokate, K. M. (2001) *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir? Documento de trabajo*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-%C2%BFQu%C3%A9-queremos-decir.pdf>
- Naciones Unidas-Consejo de Derechos Humanos (6 de julio de 2011). *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. A/HRC/RES/17/4*. <https://www.refworld.org/es/pdfid/5d714e284.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos para la cooperación para el desarrollo*. <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

Sánchez-Diez, I. (2020). La formación de los profesionales de seguridad privada en Colombia: la aplicación del artículo 11 de la ley 1920 de 2018 (Ley del Vigilante). *Revista Memorias Forenses*, 4, 45-53.

Securitas (2015). *Los desafíos de la seguridad privada en Argentina. Presente y futuro de una profesión*.

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC) y Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (UN-LIREC) (2016). *Seguridad privada en el Perú: un estado situacional*. SUCAMEC. <https://businessandsecurity.dcaf.ch/sites/default/files/uploads/Seguridad-Privada-en-el-Peru-Sucamec-2016.pdf>

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC) (18 de junio de 2018). *Manual de usuario de empresa. Sistema de programación de seguridad para empresas. Versión 1.0-integrado a la plataforma SUCAMEC en línea «SEL»*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1686841/Uso%20del%20Sistema%20de%20Programaci%C3%B3n%20de%20Cursos%20de%20Seguridad%20para%20Empresas.pdf>

Normas nacionales

Decreto legislativo 1213. Publicado el 24 de septiembre de 2015. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-regula-los-servicios-de-seguridad-pr-decreto-legislativo-n-1213-1291565-3/>

Decreto supremo 001-2020-IN, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 28879 - Ley de Servicios de Seguridad Privada, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2011-IN. Publicado el 20 de febrero de 2020. Recuperado de: <https://www.sucamec.gob.pe/web/wp-content/uploads/2020/03/ds-001-2020-interior-20022020.pdf>

Decreto supremo 003-2011-IN, Aprueban reglamento de la ley 28879, Ley de Servicios de Seguridad Privada. Publicado el 31 de marzo de 2011. https://www.sucamec.gob.pe/web/IMAGENES/2019/pdfs/reglamento_ley_28879.pdf

Directiva 006-2016-SUCAMEC, Directiva que regula las actividades de formación básica y perfeccionamiento para el personal de seguridad y establece el plan de estudios. Publicada el 14 de mayo de 2018. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-directiva-que-regula-las-actividades-de-formacion-resolucion-no-572-2018-sucamec-1647950-1/>

Directiva 008-2016-SUCAMEC, Directiva que establece el proceso de selección y acreditación de instructores. Publicada el 22 de septiembre de 2018. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-n-008-2016-sucamec-directiva-que-est-resolucion-no-909-2016-sucamec-1466583-1/>

Ley 28879, Ley de Servicios de Seguridad Privada. Publicada el 18 de agosto de 2006. <https://www.sucamec.gob.pe/web/IMAGENES/2019/pdfs/ley28879.pdf>

Resolución de Superintendencia 171-2020-SUCAMEC, Lineamientos temporales para regular las actividades de formación básica y perfeccionamiento para el personal de seguridad privada, bajo la modalidad de educación virtual, como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19. Publicada el 21 de julio de 2020. <https://www.sucamec.gob.pe/web/wp-content/uploads/2020/07/lineamiento-cursos-virtuales-gssp-vf.pdf>

Normas de la región

Acuerdo Gubernativo 417-201. Reglamento de la Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada. Publicado 17 de octubre de 2013. <https://digessp.gob.gt/wp-content/uploads/2016/04/Acuerdo-Gubernativo-417-2013.pdf>

Circular externa 20201000000085 [Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada]. Publicada el 19 de marzo de 2020.

Circular (interna o externa) 20211300000035 [Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada]. Publicada el 26 de febrero de 2021.

Decreto 261 exento. Aprueba manual operativo en materias de seguridad privada para Carabineros de Chile [Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría del Interior]. Publicado el 31 de julio de 2020. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147884>

Decreto 52-2010. Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada. Publicado el 23 de noviembre de 2010. https://digessp.gob.gt/wp-content/uploads/2016/04/DECRETO_NUMERO_52-2010.pdf

Ley 5688. Sistema Integral de Seguridad Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Publicada el 17 de noviembre de 2016. <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley5688.html>

Resolución DIGESSP 0480-2021. Plan Metodológico para la autorización de capacitaciones, evaluaciones y acreditación de aspirantes para agentes seguridad privada, en el marco de la pandemia COVID-19. <https://digessp.gob.gt/wp-content/uploads/2021/04/Plan-metodologico-covid-19-DIGESSP.pdf>

Resolución exenta 132. Unifica criterios para autorizar temporalmente la capacitación y cursos en línea de Guardias de Seguridad y Vigilantes Privados, por el estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública. Publicada el 17 de agosto de 2020. https://www.zosepcar.cl/content/OS10/resolucion_132.pdf

Resolución 2852, Por la cual se unifica el Régimen de Vigilancia y Seguridad Privada. Publicada el 8 de agosto de 2006. <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/232/resolucion-2852-de-08-08-06-se-unifica-el-regimen-de-vigilancia-y-seguridad-privada/>

Resolución 4973, Por la cual se modifican los artículos 80 <sic, 38> al 46, 52, 53 y 57 de la Resolución 2852 de 2006. Publicada el 27 de julio de 2011. http://www.nuevalegislacion.com/files/susc/cdj/conc/r_svsp_4973_11.pdf

ISBN: 978-612-4474-34-7



IDEHPUCP