

EL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión

Camila Pérez

Julio, 2018

CUADERNOS
FEDESARROLLO
65

Cuadernos de Fedesarrollo
Número sesenta y cinco

Cuadernos de Fedesarrollo

- 1 Tasa de cambio en Colombia
Mauricio Cárdenas
- 2 Los dólares del narcotráfico
Roberto Steiner
- 3 Perspectivas de la industria aseguradora: 1997-2010
Natalia Salazar - Sandra Zuluaga
- 4 Salud, educación y desempleo. Diagnóstico y recomendaciones
Proyecto Agenda Colombia I
Mauricio Reina - Denisse Yanovich
- 5 Infraestructura, orden público y relaciones internacionales.
Diagnóstico y recomendaciones - Proyecto Agenda Colombia II
Mauricio Reina - Denisse Yanovich
- 6 Tributación en Colombia
Roberto Steiner - Carolina Soto
- 7 Las aseguradoras y el régimen de inversión
María Angélica Arbeláez - Sandra Zuluaga
- 8 Petróleo y región: el caso del Casanare
Alejandro Gaviria - Adriana González - Juan Gonzalo Zapata
- 9 La sostenibilidad de las reformas del sector eléctrico en Colombia
Ulpiano Ayala - Jaime Millán
- 10 Misión del ingreso público
Miembros del Consejo Directivo
- 11 Economías regionales en crisis: el caso del Valle del Cauca
Juan José Echavarría - Israel Fainboim - Luis Alberto Zuleta
- 12 El nuevo comercio minorista en Colombia
Mauricio Reina - Luis Alberto Zuleta
- 13 El leasing en Colombia: diagnóstico e impacto sobre la inversión y el crecimiento
María Angélica Arbeláez - Fabio Villegas - Natalia Salazar
- 14 Los servicios financieros y el tlc con Estados Unidos: oportunidades y retos para Colombia
Roberto Junguito - Cristina Gamboa (Editores)

- 15 Reflexiones sobre el aporte social y económico del sector cooperativo colombiano
Miguel Arango - Mauricio Cárdenas - Beatríz Marulanda - Mariana Paredes
- 16 Evaluación del impacto del tlc entre Colombia y Estados Unidos en la economía del Valle del Cauca
Camila Casas - Nicolás León - Marcela Meléndez
- 17 La infraestructura de transporte en Colombia
Mauricio Cárdenas - Alejandro Gaviria - Marcela Meléndez
- 18 El marco institucional para la regulación, supervisión y el control de los servicios públicos en Colombia: propuesta para su fortalecimiento
Carlos Caballero - Alejandro Jadresic - Manuel Ramírez Gómez
- 19 Análisis del sistema tributario colombiano y su impacto sobre la competitividad
Mauricio Cárdenas - Valerie Mercer-Blackman
- 20 El sector de materiales de la construcción en Bogotá - Cundinamarca
Camila Aguilar - Nicolás León - Marcela Meléndez
- 21 Estudio sobre la propiedad intelectual en el sector farmacéutico colombiano
Emilio José Archila - Gabriel Carrasquilla - Marcela Meléndez - Juan Pablo Uribe
- 22 La política social de telecomunicaciones en Colombia
Andrés Gómez-Lobo - Marcela Meléndez
- 23 El modelo de intervención ReSA: en pos de la superación del hambre en las zonas rurales
Juan José Perfetti del C.
- 24 La reforma del impuesto al consumo de cigarrillo y tabaco elaborado: impacto sobre el recaudo
Mauricio Santa María - Sandra Viviana Rozo
- 25 La minería en Colombia: impacto socioeconómico y fiscal
Mauricio Cárdenas - Mauricio Reina
- 26 Evaluación económica de la inclusión de la vacuna antineumocócica en el Plan Ampliado de Inmunización
Mauricio Santa María - Fabián García - María José Uribe
- 27 Sobre teoría de juegos, proceso presupuestal y situación fiscal en Colombia
Mauricio Olivera
- 28 Análisis de la competencia en la industria colombiana de cigarrillos
Marcela Meléndez - Tatiana Vásquez
- 29 Evaluación económica del Plan Colombia
Daniel Mejía

- 30 El mercado de la energía eléctrica en Colombia: características, evolución e impacto sobre otros sectores
Mauricio Santa María - Nils-Henrik Von Der Fehr - Jaime Millán - Juan Benavides Orlando Gracia - Erika Schutt
- 31 Impacto socioeconómico del sector azucarero colombiano en la economía nacional y regional
María Angélica Arbeláez - Alexander Estacio - Mauricio Olivera
- 32 La Ley de Fronteras y su efecto en el comercio de combustibles líquidos
Orlando Gracia - Manuel Maignushca - Luis Ernesto Mejía - David Yanovich Sandra Cortés - Germán Galindo - Erika Schutt
- 33 Programa ReSA: fortalecimiento de las bases de la seguridad alimentaria en el sector rural
Juan José Perfetti - Juan Carlos Gallego - María Camila Perfetti
- 34 El impacto del transporte aéreo en la economía colombiana y las políticas públicas
Mauricio Olivera - Pilar Cabrera - Wendy Bermúdez - Adriana Hernández
- 35 El impacto del leasing financiero sobre la inversión y el empleo en las firmas colombianas
Natalia Salazar - Pilar Cabrera - Alejandro Becerra
- 36 Impacto del sector de servicios petroleros en la economía colombiana
Mauricio Olivera - Luis Alberto Zuleta - Tatiana L. Aguilar - Andrés F. Osorio
- 37 Caracterización del empleo en el sector palmicultor colombiano
Mauricio Olivera - Diego Escobar - Norberto Rojas - Julián Moreno Claudia Quintero - Anamaría Tibocha
- 38 La política comercial del sector agrícola en Colombia
Hernando José Gómez - Juan Camilo Restrepo - John Nash - Alberto Valdés Mauricio Reina - Sandra Zuluaga - Wendy Bermúdez - Sandra Oviedo - Juan José Perfetti
- 39 Hacia una política integral de medicamentos biotecnológicos en Colombia
Juan Gonzalo Zapata - Sergio Bernal - Jairo Castillo - Katherine Garzón
- 40 Elaboración de una Evaluación Integral de Sostenibilidad (EIS) para Colombia
Helena García Romero - Adriana Hernández Ortiz
- 41 Dinámica regional del sector de bienes y servicios petroleros en Colombia
Felipe Castro - Lusi Alberto Zuleta - Juan Fernando Alandette Sandra Milena Fonseca - Sebastián Martínez

- 42 Contrabando de Cigarrillos y Tributación en Colombia
*Juan Gonzalo Zapata - Adriana Sabogal - Ana Cecilia Montes
Germán Rodríguez - Jairo Castillo*
- 43 El Estatuto de Profesionalización Docente: Una primera evaluación
Alejandro Ome
- 44 Análisis económico de la normativa de libre competencia en Colombia
David Bardey - Alejandro Becerra - Pilar Cabrera
- 45 Análisis de la situación energética de Bogotá y Cundinamarca
*Astrid Martínez Ortiz - Eduardo Afanador - Juan Gonzalo Zapata - Jairo Núñez
Ricardo Ramírez - Tito Yepes - Juan Carlos Garzón*
- 46 Infraestructura de transporte en Colombia
Tito Yepes - Juan Mauricio Ramírez - Leonardo Villar - Juliana Aguilar
- 47 Estudio sobre los impactos socio-económicos del sector minero en Colombia:
encadenamientos sectoriales
Astrid Martínez Ortiz - Tatiana Aguilar Londoño
- 48 Desarrollo de la agricultura colombiana
Roberto Junguito - Juan José Perfetti - Alejandro Becerra
- 49 Propuestas para el mejoramiento de la calidad de la educación básica
y media en Colombia
Sandra García Jaramillo - Darío Maldonado Carrizosa - Catherine Rodríguez Orgales
- 50 Innovación y emprendimiento en Colombia - Balance, perspectivas y
recomendaciones de política: 2014-2018
Hernando José Gómez - Daniel Mitchell
- 51 Diagnóstico y recomendaciones para la atención de calidad a la primera
infancia en Colombia
Raquel Bernal
- 52 Perspectivas fiscales 2014-2018
Parte I. Escenarios alternativos y necesidades de recursos para el cuatrenio
Leonardo Villar - David Forero
Parte II. Elementos para una nueva reforma tributaria
Roberto Steiner - Juan Camilo Medellín
- 53 La doble descentralización en el sector salud: evaluación y alternativas
de política pública
Ramiro Guerrero - Sergio I. Prada - Dov Chernichovsky
- 54 Geografía económica, descentralización y pobreza multidimensional en Colombia
Juan Mauricio Ramírez - Juan Guillermo Bedoya - Yadira Díaz

- 55 Acuerdo de Paz: Reforma Rural, Cultivos Ilícitos, Comunidades y Costo Fiscal
Roberto Junguito Bonnet - Juan José Perfetti del Corral - Martha Delgado Barrera
- 56 Sobre la corrupción en Colombia: marco conceptual, diagnóstico y propuestas de política
Vivian Newman Pont - María Paula Ángel Arango
- 57 Crecimiento Económico: ¿Es posible recuperar un ritmo superior al 4% anual?
Hernando José Gómez - Laura Juliana Higuera
- 58 Elementos para una propuesta de reforma del sistema de protección económica para la vejez en Colombia
Leonardo Villar - David Forero
- 59 Descentralización y finanzas territoriales
Antonio Hernández Gamarra - Luis Hernando Barreto Nieto
- 60 El sistema de salud colombiano en las próximas décadas: cómo avanzar hacia la sostenibilidad y la calidad en la atención
Catalina Gutiérrez Sourdis
- 61 Estudio sobre el impacto de la actividad petrolera en las regiones productoras de Colombia. Caracterización departamental Putumayo
Astrid Martínez -Martha Delgado
- 62 Estudio sobre el impacto de la actividad petrolera en las regiones productoras de Colombia. Caracterización departamental Arauca
Astrid Martínez -Martha Delgado
- 63 Estudio sobre el impacto de la actividad petrolera en las regiones productoras de Colombia. Caracterización departamental Meta
Astrid Martínez -Martha Delgado
- 64 Estudio sobre el impacto de la actividad petrolera en las regiones productoras de Colombia. Caracterización departamental Casanare
Astrid Martínez - Martha Delgado
- 65 El Sector de Seguridad y Vigilancia Privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión
Camila Pérez - Natalia Navarrete

**El Sector de Seguridad y
Vigilancia Privada:
Evolución reciente y principales
retos laborales, regulatorios
y de supervisión**

Estudio para Fedeseguridad

Directora:

Camila Pérez

Asistente de investigación:

Natalia Navarrete

Bogotá, Julio de 2018

Una publicación de Fedesarrollo

Nueva Serie Cuadernos de Fedesarrollo, número sesenta y cinco

Primera edición: Julio 2018

© Fedesarrollo

ISBN: 978-958-56558-3-6

Diagramación: David Russi

Impresión y encuadernación: La Imprenta Editores S.A.

Impreso y hecho en Colombia

Printed and made in Colombia

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	13
II. SEGURIDAD Y VIGILANCIA: APROXIMACIÓN DEL SECTOR EN AMÉRICA LATINA	15
III. EVOLUCIÓN RECIENTE DEL SECTOR EN COLOMBIA	31
A. Evolución de los servicios y su justificación	31
B. Indicadores financieros	37
IV. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO	41
A. Importancia de una buena normatividad	41
B. Marco normativo en América Latina	46
C. Marco normativo en Colombia	53
V. MERCADO LABORAL	66
A. Capacitación	66
B. Caracterización de los trabajadores del sector	77
C. Salarios	87
C. Buenas prácticas	91
VI. TRANSPORTE DE VALORES	94
A. Evolución reciente del sector	94
B. Principales determinantes del crecimiento	97
C. Marco normativo	100
D. Mercado laboral	102
VII. PERCEPCIÓN DEL SECTOR	105
A. Encuesta a empresas del sector	105
B. Dificultades de contratación con el Estado	121
C. Resultados de las entrevistas a profundidad	123
VIII. RIESGOS EN EL CORTO Y MEDIANO PLAZO	131
A. Reducción del efectivo	131
B. Informalidad	132
C. Posconflicto	134

IX. CONCLUSIONES	138
ANEXOS	139
Anexo 1	139
Anexo 2	146
REFERENCIAS	151

I. INTRODUCCIÓN

La última década ha sido testigo de un importante crecimiento de los servicios de seguridad y vigilancia en América Latina, con una tasa media de crecimiento anual del 8%, casi el doble de la tasa global de expansión de la seguridad privada. Según un estudio del Centro Regional de las Naciones Unidas, dicho crecimiento puede estar asociado a un número amplio de variables que incluyen: el aumento en los niveles de crimen e inseguridad, cambios en el enfoque de seguridad pública, reasignación de los recursos y mayor crecimiento económico. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el costo del crimen equivale a 3% del PIB en los países de América Latina y el Caribe, de los cuales un 37% es gasto privado. (Interamerican Dialogue, 2018)

En el caso de Colombia, en el año 2016 las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada registraron ingresos operacionales por 8.7 billones de pesos, con un incremento anual del 4,3%. De acuerdo con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada, el sector contaba con 888 empresas, la mayoría de ellas pequeñas y empleaba a más de 256 mil personas. Sin embargo, dado que en el sector existe una alta informalidad, estas cifras podrían estar subestimadas. En todo caso, se trata de un sector relevante para la economía y dado su objetivo, también para la seguridad ciudadana.

La adecuada regulación de la seguridad privada es crítica, pues por su naturaleza, se trata de un sector que implica altos riesgos tanto para los prestadores como para los usuarios del servicio. Como se describe en el presente trabajo, uno de los principales problemas de los que adolece el sector es que el marco normativo que rige actualmente tiene más de 20 años de vigencia, aun cuando las necesidades y alcances del sector se han transformado con el tiempo y nuevos elementos como la tecnología han entrado a jugar un papel relevante en la gama de servicios que se ofrecen. En consecuencia, la adecuación de la regulación requiere de especial atención.

El propósito del presente estudio es hacer un diagnóstico de la situación del sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia, reconociendo los principales retos que enfrenta hacia el futuro en materia de regulación, mercado laboral y sistema de contratación. El estudio se enfoca principalmente en los servicios de vigilancia privada y transporte de valores.

El informe cuenta con 8 secciones incluyendo esta introducción. En la segunda sección se presenta una aproximación del sector de vigilancia y seguridad privada en América Latina, en la tercera se analiza la evolución del sector en Colombia, considerando los principales determinantes de la demanda de servicios y sus principales indicadores financieros. La cuarta parte se centra en el análisis del marco normativo, tanto en Colombia como en América Latina. La quinta analiza el mercado laboral, incluyendo el perfil de los empleados, los salarios, la capacitación y la rotación. La sexta sección está dedicada a la situación del servicio de transporte de valores. Le sigue el capítulo séptimo en el cual se presentan los resultados de las encuestas de percepción del sector.

Finalmente, en la octava sección, analizaremos las perspectivas de crecimiento en los próximos años y los principales retos que enfrenta el sector frente a temas como la informalidad, el impacto del posconflicto, la reducción del efectivo y su potencial impacto sobre el negocio de transporte de valores, entre otros.

II. SEGURIDAD Y VIGILANCIA: APROXIMACIÓN DEL SECTOR EN AMÉRICA LATINA

La seguridad privada ha sido un sector con rápido crecimiento en Latinoamérica, creador de empleo formal y con una gama de servicios en ascenso. En un contexto de alta violencia y crimen organizado, su existencia es relevante dado el papel que juega en la seguridad y la lucha contra la delincuencia.

El crecimiento de la industria de la seguridad armada ha estado en línea con el aumento de la violencia en muchos países en desarrollo entre los que se destaca América Latina y el Caribe. Aunque cada contexto es diferente y las generalizaciones deben ser tratadas con precaución, sobre el curso de la última década, la violencia ha crecido y como se mencionó anteriormente, también ha aumentado la demanda por seguridad y por ende las empresas prestadoras de este servicio. (Interamerican Dialogue, 2018). Se estima que existen más de 16.000 Empresas Militares y de Seguridad Privadas, que emplean a 2,4 millones de personas aproximadamente. (DFCA, 2017)

El empleo que proporcionan las empresas de vigilancia y seguridad privada se ha convertido en una importante oportunidad para trabajadores poco calificados. (Interamerican Dialogue, 2018)

Adicionalmente, con contadas excepciones, la demanda de servicios de vigilancia armada en la región ha aumentado. En consecuencia, en algunos países se están implementen medidas como el incremento de las tarifas de servicios de vigilancia armada, con el propósito de desplazar la demanda hacia la vigilancia sin armamento (Interamerican Dialogue, 2018).

Al examinar la situación actual del sector de vigilancia y seguridad privada en América Latina, se encuentran discrepancias respecto al tamaño del mercado, el número de empresas registradas y su participación en la producción nacional. En el Cuadro 1 se presentan cifras comparativas de algunos países de la región. No obstante, esta es apenas una aproximación, dada la altísima informalidad que existe en el sector.¹

1 Arias (2009) empleando cifras entre 2005 y 2007, afirma que en México y Brasil el número de agentes ilegales (vigilantes privados informales) es mayor al de los agentes legales.

Cuadro 1. Empresas de Seguridad privada y empleados en América Latina

	Empresas	No empleados	Promedio empleados
México	3.977	-	-
Chile	1.521	140.000	92
Colombia	1.355	278.823	205,8
Ecuador	789	57.124	72,4
Perú	780	77.219	99,1
Guatemala	299	49.599	165,9
Nicaragua	160	16.000	100

Fuente: Elaboración propia con base en información en línea

En **México** para 2017 se habían registrado 3.977 empresas de seguridad privada. Una estimación para 2016 del Consejo Nacional de Seguridad Privada consideró que la industria formal representaba casi 1.500 millones de dólares (Kinosian & James, 2018). Por su parte, existen alrededor de 40 empresas en todo el territorio nacional que prestan el servicio de transporte de valores. Sin embargo, la informalidad en el sector es considerable, y si bien es su tamaño es difícil de estimar, varios estudios indican que hay numerosas empresas irregulares que representan una competencia desleal para aquellas que se mantienen en regla.

No obstante, según cifras del Registro Nacional de Empresas, Personal y Equipo de seguridad privada, en los últimos cinco años el número de empresas registradas se incrementó un 49%, lo que permitiría deducir que la formalidad en el sector ha ido en aumento, llevando a que mejore la prestación de los servicios y a que los reguladores continúen en la búsqueda de acciones que permitan determinar, imponer y dar seguimiento a las sanciones de quienes no lleven a cabo lo dispuesto en la Ley.

En **Ecuador**, según cifras reportadas por el Ministerio de Interior², en abril de 2016 existían alrededor de 789 empresas de seguridad privada en el país con más de 57.124 mil guardas privados que cumplían con la capacitación obligatoria. Lo anterior aun cuando en 2016 la seguridad alcanzó un hito histórico con 5,6 homicidios por cada 100 mil habitantes, que al ser el registro más bajo que se ha presentado, constituye una muestra de la mejora en la seguridad del país.

Por su parte, según la Dirección General de Servicios de Seguridad privada para inicios de 2017 **Guatemala** contaba con 49.599 guardias acreditados, categoría que contempla guardias, vigilantes, escoltas e investigadores privados.

En **Chile** las empresas que proveen servicios como guardias de seguridad, asesorías de seguridad y sistemas de monitoreo remoto crecieron 46% entre 2010 y junio de 2015. De igual forma, el mercado de los guardias presentó un crecimiento del 5% entre 2013 y 2014: según datos de la industria en 2014 existían 140 mil guardias de seguridad de los cuales 18% no se encontraban registrados. Las empresas que proveen guardias forman parte de un sector robusto con 1.521 compañías, dentro de las cuales 4 concentran la mayor parte del mercado. (Economía, 2015)

En **Nicaragua**, según datos de la Asociación de Empresas de Seguridad Privada, Asegprin, para 2015 existían 160 empresas registradas las cuales empleaban a 16.000 guardas de seguridad con un crecimiento anual de 8%. Algunos países de la región centroamericana se destacan por sus altos niveles de inseguridad y de violencia, sin embargo, Nicaragua y Costa Rica todavía figuran como los más seguros. (Guerrero, 2015)

Finalmente, en **Perú**, de acuerdo con las cifras de la Superintendencia de Vigilancia del país, el número de personal operativo vigente de las empresas prestadoras de servicios de seguridad privada en 2015 ascendía a 77.219, principalmente en el departamento de Lima, de donde proviene el 73.1%. La modalidad más recurrente en la que labora el personal operativo vigente a nivel nacional es la prestación de servicios de vigilancia privada,

2 Ministerio de Interior. Disponible en: <http://www.ministeriointerior.gob.ec/ministerio-del-interior-verifica-la-legalidad-de-empresas-de-seguridad-privada-con-operativos-de-control/>

que constituye el 94,9% del total. (SUCAMEC, Seguridad Privada en el Perú, 2016).

El estudio de la Fundación Paz Ciudadana de Chile busca establecer cuáles son las posibles causas del crecimiento de los centros de seguridad y vigilancia privada. Mediante correlaciones de Pearson³, concluye que en Latinoamérica el PIB per cápita está medianamente relacionado tanto con el número de Centros de Seguridad Privada como con los empleados que trabajan en el rubro. Por tanto, mientras aumenta el nivel de ingreso de los países latinoamericanos, aumenta también- en un grado medio- la demanda por seguridad privada y, por ende, se incrementa el número de empresas y empleados. (Grez, 2010)

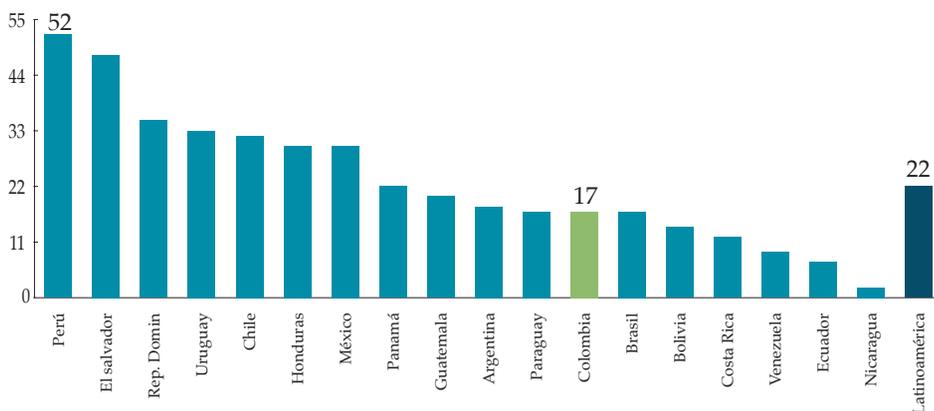
En la misma línea, el informe regional del Centro para la Democracia y las Fuerzas Armadas afirma que no existe un vínculo directo entre el crecimiento del sector y el incremento en el número de homicidios y la delincuencia. Según el estudio, en Argentina, parece existir un enlace directo entre el crecimiento económico y el crecimiento del sector, pues el 80% del incremento del empleo se explica por el aumento del PIB per cápita. En otros países como Colombia, Brasil y Chile parece que el mayor uso de la seguridad privada no está vinculada al nivel de criminalidad: las agencias de vigilancia crecieron de manera constante pese a que algunos indicadores de violencia se mantuvieron estables o no presentaron incrementos considerables. (Interamerican Dialogue, 2018)

Lo cierto es que la violencia en América Latina es muy alta: tiene 17 de las 20 ciudades y 4 de los 5 países más violentos del mundo (DCAF, 2017). De hecho, las encuestas de opinión indican que la violencia y el delito se encuentran entre las mayores preocupaciones de la población latinoamericana. En la encuesta de Latinbarómetro para 2016 la delincuencia (incluyendo respuestas como pandillas y violencia) se ubica como el segundo hecho más problemático para la población con un 25%. En dicha medición el problema de la delincuencia ha mantenido durante tres años seguidos (entre 2014 y 2016) un porcentaje promedio del 23%. De igual forma, las

3 En estadística, el coeficiente de correlación de Pearson es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

respuestas directas de los ciudadanos permiten inferir que en 10 países de la región la delincuencia se percibe como el principal problema del país. (Gráfica 1)

Gráfica 1. Porcentaje de quienes consideran que la problemática más importante del país es la delincuencia



Fuente: Latinbarómetro 2016

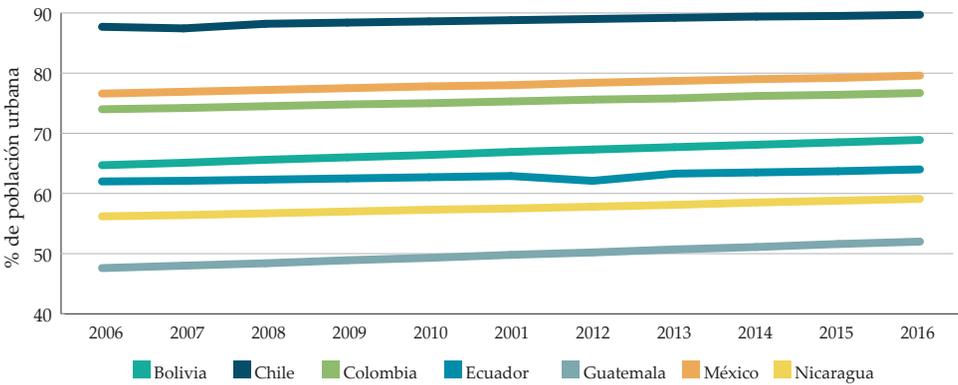
Además, los ciudadanos todavía le temen a factores como la delincuencia y la inseguridad: el 88% de los encuestados siente algún temor: un 14% ocasionalmente, 29% algunas veces y 43% todo o casi todo el tiempo.

Incremento en la urbanización

El proceso de urbanización repercute de manera positiva en el crecimiento de la construcción de viviendas e infraestructura, lo cual aumenta la demanda de servicios de seguridad privada. América Latina es la región más urbanizada del mundo en desarrollo, dos tercios de la población latinoamericana vive en ciudades de 20.000 habitantes o más y casi un 80% en zonas urbanas. Durante la última década, todos los países de América Latina presentan aumentos considerables en la población urbana como

porcentaje de la población total. En el caso particular de Colombia, el porcentaje de población urbana aumentó de 73,98% a 76,73% en la última década y puede explicar, en parte, el aumento de la demanda de servicios de seguridad privada (Gráfico 2).

Gráfico 2. Porcentaje de población urbana en Latinoamérica



Fuente: Banco Mundial

Escasez de personal policial

En América Latina el déficit de policías ha disparado el gasto en servicios de seguridad privada. De hecho, en varios países de la región la relación entre la seguridad privada y la fuerza pública es mayor a 1 y particularmente alta en Guatemala y Honduras (Cuadro 2).

Cuadro 2. Porcentaje del personal de seguridad privada frente al de la fuerza pública

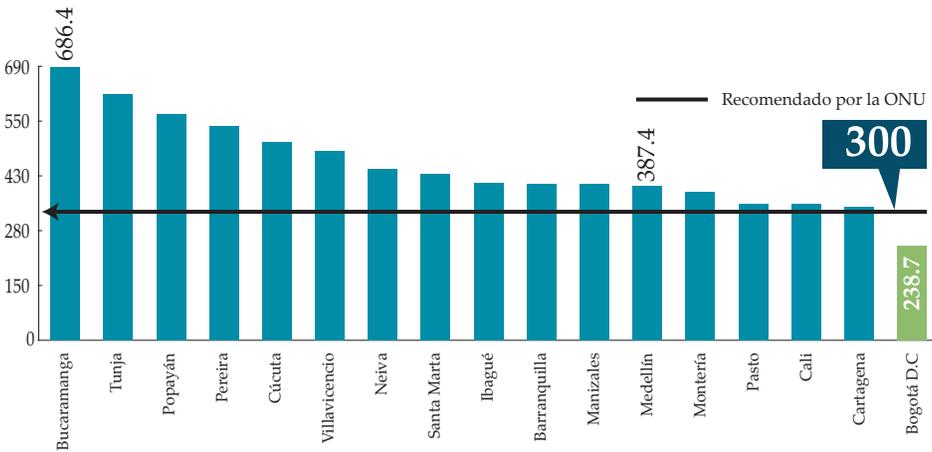
País	%
Guatemala	6,01
Honduras	4,88
Nicaragua	2,14
Panamá	1,97
Jamaica	1,78
Costa Rica	1,62
Colombia	1,59
Chile	1,28
El Salvador	1,26
Argentina	1,25
Rep. Dominicana	1,02
Ecuador	0,95
México	0,91
Brasil	0,83
Trinidad y Tobago	0,77
Perú	0,55
Bolivia	0,03

Fuente: Small Arms Survey (2011).

De acuerdo con cifras de la Policía Nacional, en ciudades como Bogotá la proporción de policías por cada cien mil habitantes es de 238,7, por debajo de la recomendación de la Oficina contra la Droga y el Delito de las Naciones Unidas, (300). Por su parte, ciudades como Bucaramanga, Tunja, Popayán y Pereira cuentan con un pie de fuerza por encima de 500 policías

(Gráfico 3). Lo anterior podría explicar por qué Bogotá es la ciudad con mayor demanda per cápita de servicios de vigilancia y seguridad privada.

Gráfico 3. Tasa de personal de policía por cada mil habitantes para Colombia



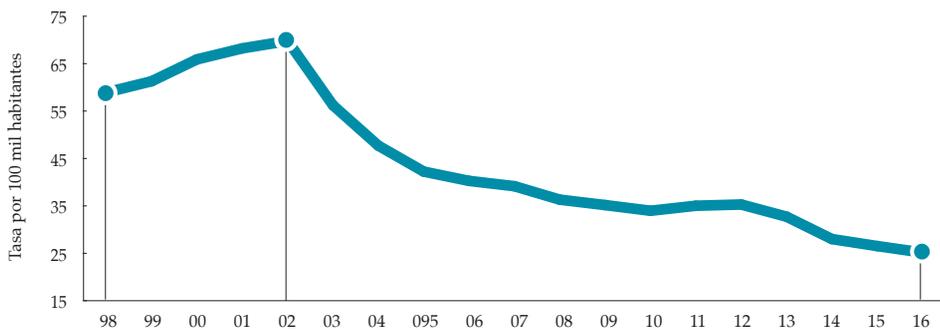
Fuente: Policía Nacional. 2016

Incremento en la criminalidad

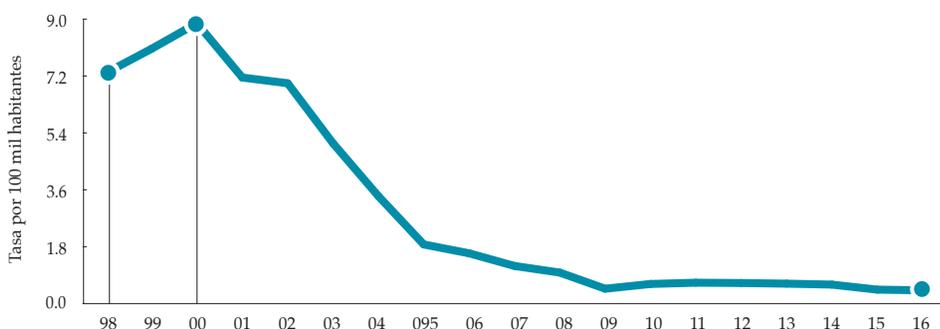
Aunque los delitos de mayor impacto –homicidios, extorsiones y secuestros- se han reducido significativamente en el país en las últimas dos décadas, otros como el hurto en todas las modalidades, han presentado un importante aumento. Según cifras del censo delictivo realizado por la Fiscalía, a lo largo del 2016 se denunciaron 314.511 casos de hurto, lo que representa un aumento anual de 11%. Así mismo, en las estadísticas del Ministerio de Defensa se observa que para 2016 la tasa de hurto aumentó 9,9 pps frente a un año atrás.

Gráfico 4. Estadísticas sobre criminalidad

Homicidio común



Secuestro total



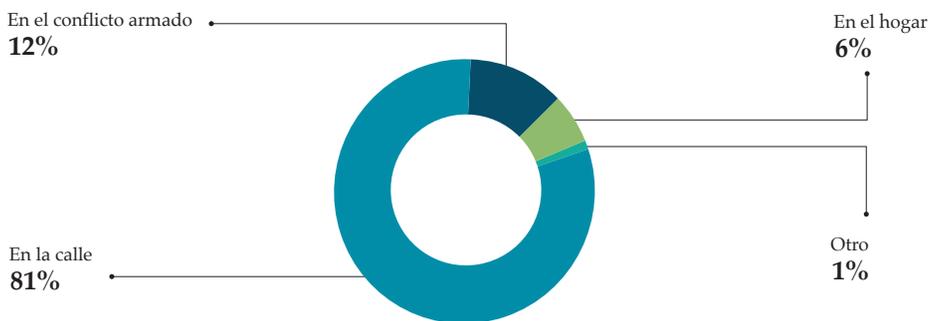
Hurto común



Fuente: Ministerio de Defensa

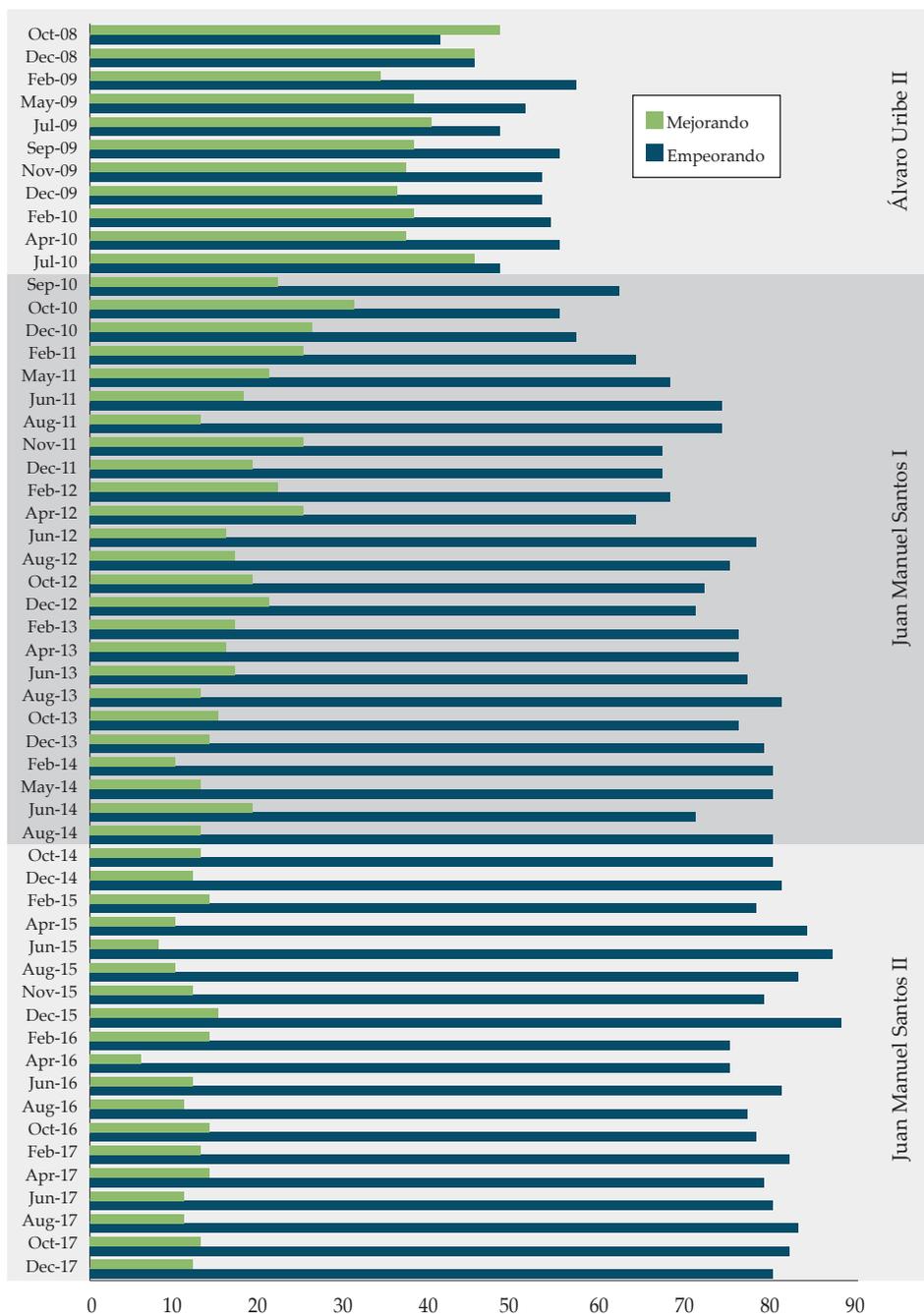
Según el Gallup Poll de diciembre de 2017 el 81% de los encuestados considera que la inseguridad está empeorando. Así mismo, en la encuesta realizada por Cifras y Conceptos en mayo de 2016 un 81% de los encuestados considera que se siente más vulnerable en la calle, respecto a un 12% que considera que se siente más vulnerable por el conflicto armado.

Gráfico 5. ¿Frente a los siguientes tipos de violencia, ante cual se siente más vulnerable o en mayor riesgo?



Fuente: Cifras y Conceptos mayo 2016

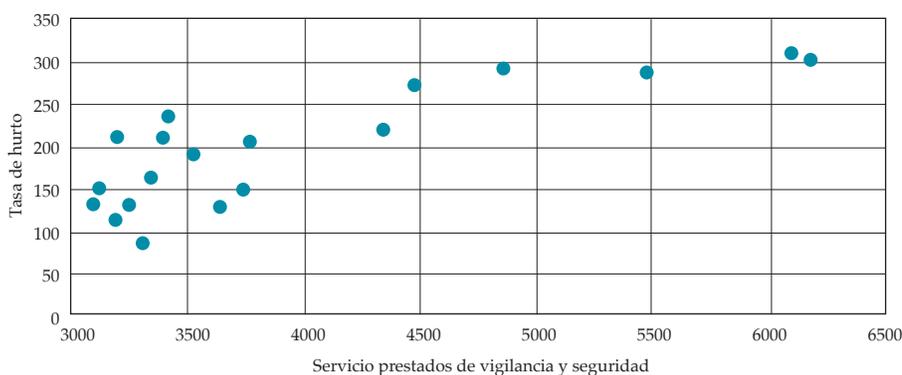
Gráfica 6: ¿Considera usted que la inseguridad en Colombia está mejorando o empeorando?



Fuente: Encuesta Gallup. Diciembre de 2017

Al analizar las variables de criminalidad, entre las que se encuentran secuestros, terrorismo, homicidios y hurtos, ésta última es la que presenta mayor relación con el número de servicios de seguridad y vigilancia (Gráfico 7).

Gráfico 7: Relación entre el número de servicios de seguridad y tasa de hurto (1998-2016)

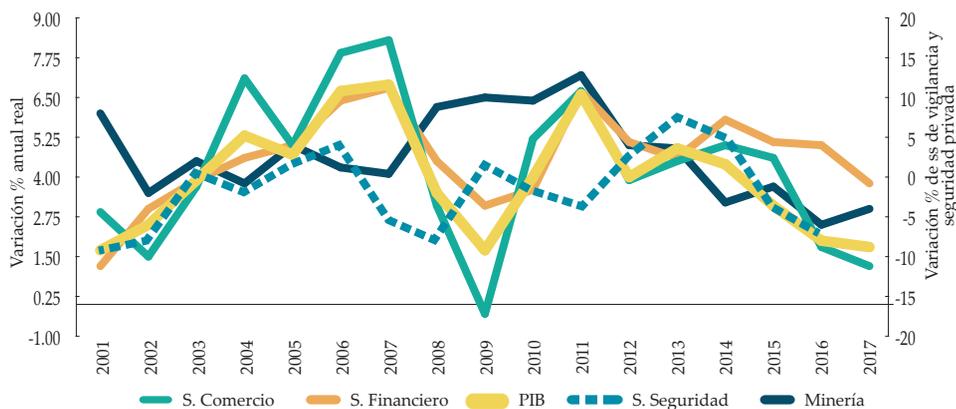


Fuente: Supervigilancia y Mindefensa

Crecimiento Económico

Pero si bien algunas variables de percepción de seguridad parecen tener relación con el crecimiento de los servicios de vigilancia y seguridad privada, como mencionamos anteriormente, en la mayoría de estudios se ha encontrado que el dinamismo del sector está relacionado con el crecimiento de la economía. Como se muestra en el Gráfico 8, la evolución de los servicios de vigilancia y seguridad privada parece coincidir con el crecimiento del PIB y en particular, de algunos sectores como el comercio, el sector financiero y la minería.

Gráfico 8. Evolución del crecimiento de servicios de vigilancia y Seguridad privada vs crecimiento del PIB y de algunos sectores económicos

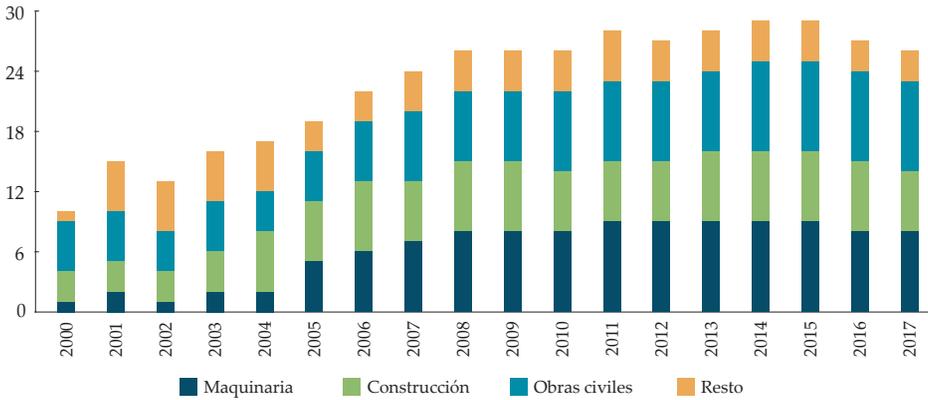


Fuente: Informe de gestión 2017, DANE. Cálculos propios

Aumento en la Inversión

En Colombia, entre 2000 y 2017 la tasa de inversión como porcentaje del PIB se duplicó. Al descomponer la Formación Bruta de Capital Fijo (FBKF) entre sus principales componentes (maquinaria y equipo, construcción y edificaciones y obras civiles), se observa que la construcción ha sido un fuerte motor de crecimiento, y representa cerca de la mitad de la inversión en el país, para el 2017 su aporte fue cercano al 15% del PIB (Gráfico 9). La buena dinámica de la inversión coincide con el aumento en la demanda de servicios de vigilancia y seguridad privada en el mismo período.

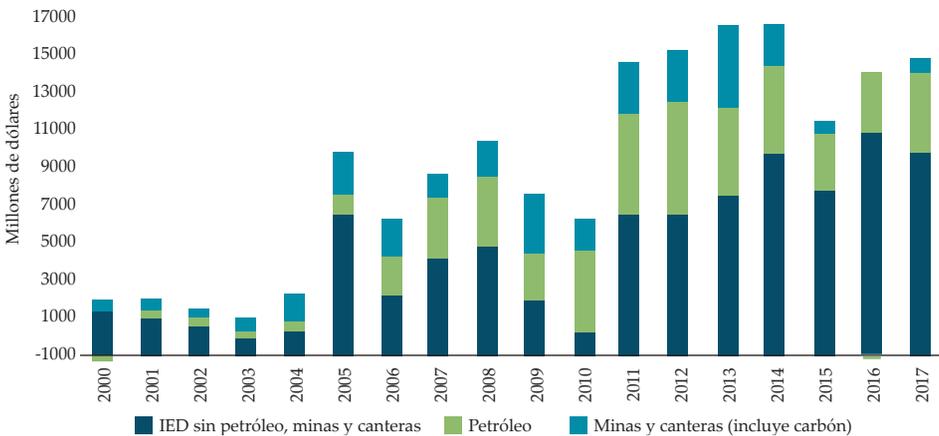
Gráfico 9. Participación de la FBKF por componentes (% del PIB)



Fuente: DANE. Cálculos Fedesarrollo

Adicionalmente, en el presente siglo la Inversión Extranjera Directa también tuvo un crecimiento importante, en particular aquella dirigida al sector minero energético, que, por la naturaleza de su actividad, es uno de los que mayor seguridad requiere.

Gráfico 10. Inversión Extranjera Directa (Millones de dólares)



Fuente: Banco de la República

Aumento en el valor de los activos de la clase media

En los países emergentes, el incremento de los activos de la clase media ha sido uno de los principales factores detrás del aumento de la demanda de servicios de seguridad. Medir el incremento en el poder adquisitivo de un segmento de la población es muy complejo, pero podría pensarse que en la medida en que la población de clase media aumenta y disminuyen las personas en condiciones de pobreza, como ha pasado en los últimos años en el país, el poder adquisitivo de un grupo de personas aumentará y con ello, se dará un incremento en el valor de sus activos, muchos de los cuales buscarán ser protegidos, lo cual a su vez aumentará la demanda por servicios de seguridad. Como se observa en el gráfico 11, en los últimos 10 años la clase media del país se duplicó y la pobreza se redujo significativamente.

Por otro lado, los índices de precios de vivienda nueva y usada del DANE y el Banco de la República respectivamente, permiten inferir que durante los últimos años se ha presentado un incremento sostenido en el valor de la vivienda nueva y usada, lo que también incide de manera positiva en la demanda de servicios de seguridad y vigilancia (Gráfico 12).

Gráfico 11. Porcentaje de la población en condiciones de pobreza y clase media

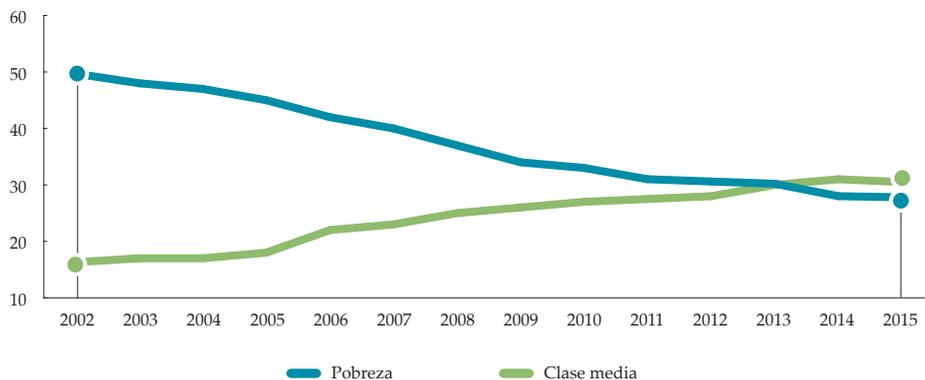
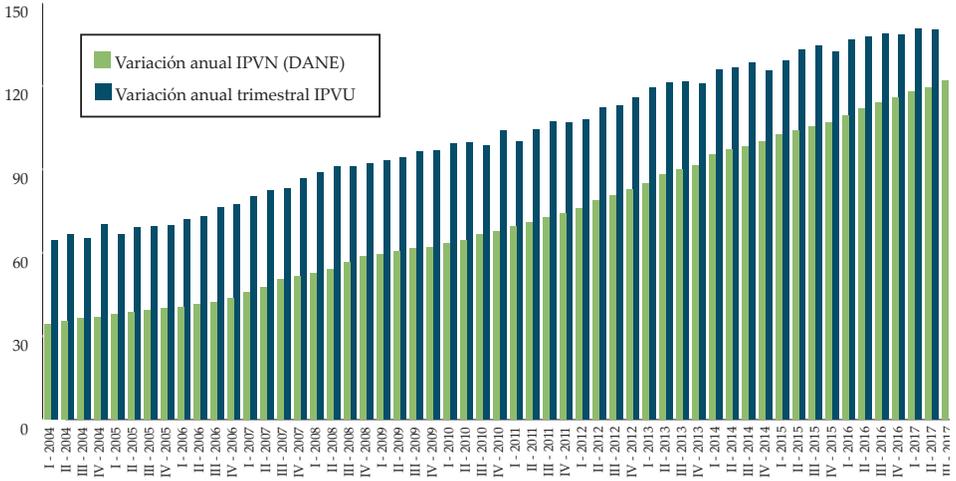


Gráfico 12. Índice de Precios de Vivienda Nueva (IPVN) y el Índice de Precios de Vivienda Usada (IPVU), 2004q1-2017q3



Fuente: DANE-Banco de la República

III. EVOLUCIÓN RECIENTE DEL SECTOR EN COLOMBIA

A. Evolución de los servicios

El sector de seguridad y vigilancia privada ha tenido un crecimiento dinámico en las últimas décadas, convirtiéndose en un sector importante para la economía y en particular, para la generación de empleo. Al 31 de diciembre de 2016, el sector reportó \$8,7 billones de pesos en ventas, equivalentes a 1,0% del PIB del mismo año y a 13,7% de los ingresos del subsector de actividades de empleo, seguridad e investigación privada y servicios a edificios de la Encuesta Anual de Servicios del DANE (EAS).

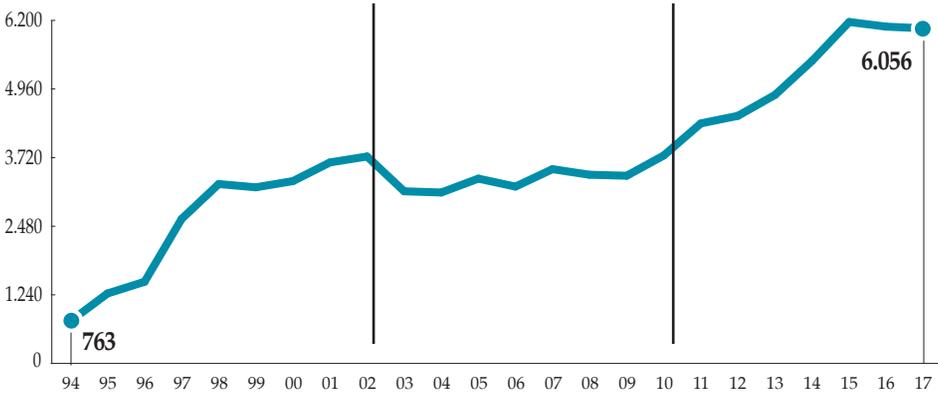
Durante los últimos cinco años, el sector ha experimentado un crecimiento anual compuesto de 12,18% en sus ingresos y de 7,6% en sus utilidades, posiblemente asociados con los determinantes que se mencionaron anteriormente.

El número de servicios¹ prestados durante los últimos 22 años ha aumentado de forma progresiva: de 763 en 1994 pasaron a 6056 en 2017 (Gráfico 13). A simple vista se evidencian tres etapas en la evolución de los servicios de seguridad y vigilancia en el país: En la primera etapa (1994-2002) hay un aumento drástico en los servicios; en la segunda (2003-2010) se presenta un comportamiento lateral y durante la última etapa (2010-2016) se evidencia nuevamente un incremento en los servicios prestados.

Además de los factores mencionados anteriormente, como la percepción de seguridad y el crecimiento económico, la oferta de servicios de seguridad se explica por cambios en la reglamentación del sector.

1 Aquellos contemplados en el artículo 4 del Decreto 356 de 1994: Servicios de vigilancia y seguridad privada con armas de fuego o con cualquier otro medio humano, animal, tecnológico o material; servicios de transporte de valores; servicios de vigilancia y seguridad de empresas u organizaciones empresariales, públicas o privadas; servicios comunitarios; servicios de capacitación; servicios de asesoría; fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y utilización de blindajes para vigilancia y seguridad privada.

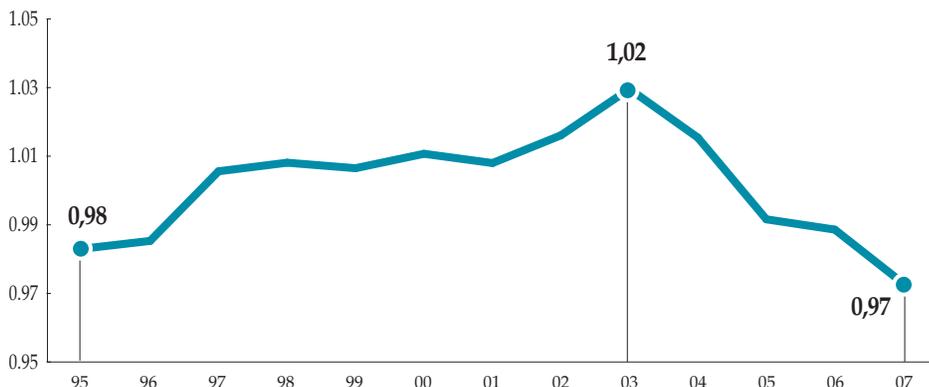
Gráfico 13. Evolución del número de servicios de vigilancia y Seguridad privada en Colombia



Fuente: Superintendencia de Vigilancia – Informe de gestión 2017

Según un estudio de la subsecretaría de Asuntos de Convivencia y Seguridad Ciudadana de 2002, durante el primer período de referencia (1994-2002) se produjo un desplazamiento en la concepción de seguridad, dándole un giro hacia un sentido más integral y enfocado en las personas, orientado a proveerle a los ciudadanos condiciones seguras, como espacios públicos seguros, atención oportuna, entre otros (Acero, 2002).

Lo anterior llevó, por un lado, a que se incrementara el presupuesto para fortalecer a la Policía Nacional y por otro, pudo conducir al aumento del número de servicios prestados de seguridad y vigilancia privada. Además, este período coincide con un incremento de los índices de violencia como la tasa de homicidio común y el índice de criminalidad de la Policía Nacional (Gráfico 14).

Gráfico 14. Índice de criminalidad

Fuente: Policía Nacional, Revista Criminalidad, volumen 50. Cálculos Ministerio de Defensa

En la segunda etapa, que abarca del 2003 al 2010, el país vivió un período de mejora en las condiciones de seguridad. Además, durante dicho período, en aras de fortalecer el sector, se expidieron 102 artículos² con el objetivo de cambiar los requerimientos sobre capacitación de guardas y escoltas y las condiciones de uso de perros entrenados para el servicio de vigilancia.

Dentro de dichas leyes se contemplaba la autorización del uso del polígrafo en el proceso de selección e incorporación del personal. De igual manera, se dispuso un conjunto de medidas que buscaban fijar las horas mínimas de capacitación requeridas para obtener la acreditación, así como aquellas necesarias para obtener cada especialidad (manejador canino, vigilante comercial, entre otras).

Las entidades que no cumplieran con dichas condiciones podrían ser sancionadas con dinero o con la suspensión de sus licencias de funcionamiento. Por lo anterior, es posible que los mayores requerimientos en materia de capacitación y el aumento de los costos operativos que esto implicó, llevara a la reducción en el número de servicios prestados, princi-

2 Resoluciones 2596, 2597, 2598, 2599, 2600.

palmente de consultores e investigadores y de empresas de vigilancia con armas (Cuadro 3).

Cuadro 3. Variación anual en los servicios de vigilancia y seguridad privada 2003-2006

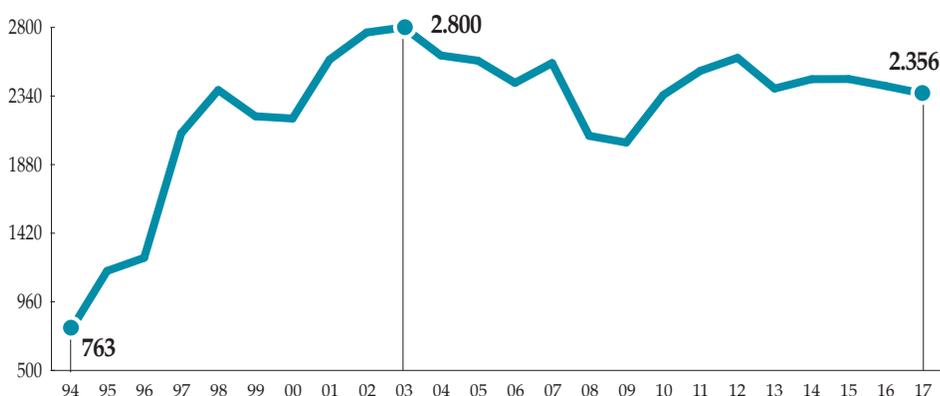
Servicios de vigilancia y seguridad privada	2003	2004	2005	2006
Empresas de vigilancia con armas	525	505	457	453
Empresas de vigilancia sin armas	101	82	76	74
Cooperativas de seguridad	52	51	50	51
Transportadora de valores	7	7	6	7
Escuelas de capacitación	53	51	60	51
Empresas asesoras	21	22	13	16
Empresas blindadoras	30	28	25	21
Empresas arrendadoras de vehículos blindados	0	0	0	0
Departamentos de seguridad	1570	1423	1477	1281
Servicios comunitarios	3	3	4	6
Departamentos de capacitación	34	33	28	21
Asesores, consultores e investigadores	311	477	763	768
Importadoras de equipos tecnológicos	404	407	381	447
Total	3111	3089	3340	3196

Fuente: Supervigilancia

Finalmente, en la tercera etapa (2010-2016), se observa nuevamente un incremento en los servicios de vigilancia y seguridad privada que coincide con varios factores entre los que se encuentran: el incremento de la percepción de inseguridad, el aumento de la inversión extranjera directa, en particular en el sector de hidrocarburos y un crecimiento particularmente alto de la economía y del sector constructor.

Vale la pena anotar que los servicios de asesores, consultores e investigadores han tenido un fuerte crecimiento a partir de 2010, lo cual puede obedecer a la eliminación de la tarifa de acreditación para este servicio que decretó la Supervigilancia a partir de ese año. Al excluir a las empresas de asesores, consultores e investigadores, se encuentra que el número de servicios de vigilancia y seguridad privada ha tenido una relativa estabilidad en los últimos 4 años (Gráfico 15).

Gráfico 15. Evolución de los servicios de vigilancia y seguridad privada excluyendo los servicios de asesores, consultores e investigadores



Fuente: Informe de gestión 2017. Cálculos propios

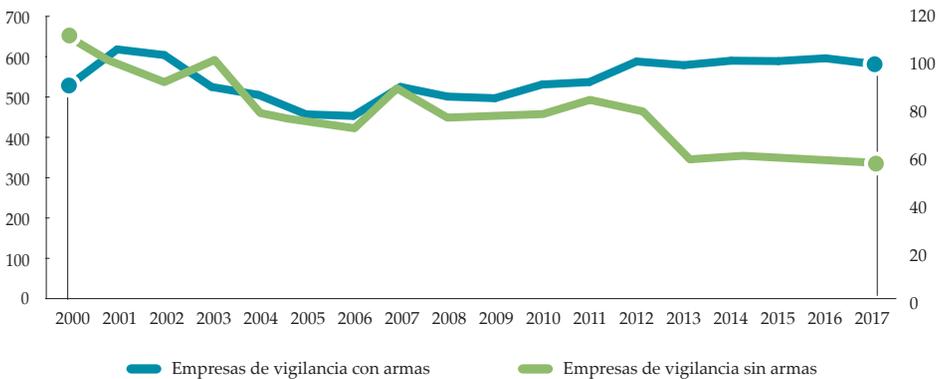
Por otro lado, durante los últimos años se evidencia una desaceleración en los servicios de vigilancia sin armas, especialmente en el 2013. Lo anterior coincide con la expedición de la Circular Externa 015 del 14 de enero de ese mismo año, que fue emitida por la Superintendencia con el objetivo de actualizar algunos temas pertinentes para las empresas de seguridad y vigilancia, cooperativas y demás empresas del sector.

Entre las actualizaciones que establecía la circular se encontraban disposiciones sobre las licencias de funcionamiento especificando: *“Todos los servicios de vigilancia y seguridad privada deben contar con una licencia de fun-*

cionamiento expedida por la Superintendencia que habilita al prestador respectivo para operar hasta por cinco (5) años, con modalidades específicas y a través de unos medios determinados... Aquellos servicios que no estén autorizados y por lo tanto sean ilegales incurrirán en sanciones y multas así como quienes utilicen dicho servicio”

De esta manera, el anterior decreto pudo tener un efecto negativo en la evolución de los servicios de vigilancia, pues tanto los servicios armados como aquellos sin armas se redujeron. Sin embargo, la gráfica 16 sugiere que, aunque en un principio tenían comportamientos similares, a partir de mediados del 2007 sus tendencias divergen por razones que se ampliarán más adelante.

Gráfico 16. Evolución de la seguridad privada con y sin armas



Fuente: Superintendencia de vigilancia- Informe de gestión 2017

La demanda por los servicios con armamento en el país es alta e implica un riesgo, por el uso de armas letales. Sin embargo, de acuerdo con Rico (2016) “existe la falsa percepción entre quienes contratan servicios de vigilancia y seguridad, que un arma aumenta las condiciones de seguridad, y el bajo nivel diferencial del costo de vigilancia con o sin arma, genera un crecimiento mayoritario de este tipo de servicio de vigilancia”.

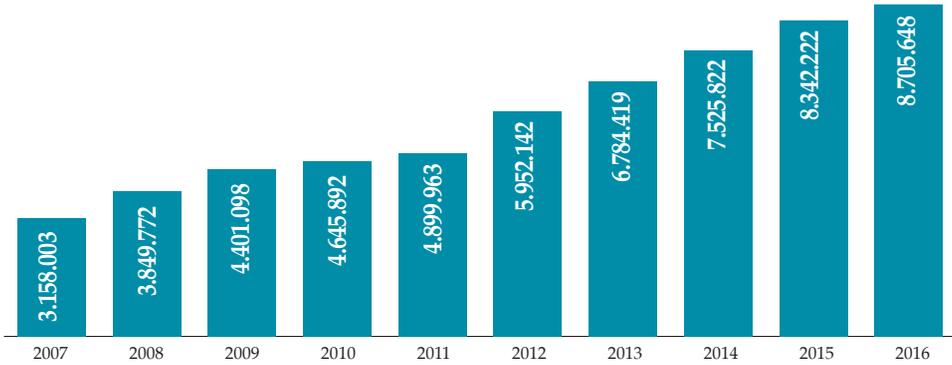
En las tarifas para la contratación de servicios de vigilancia y seguridad para el 2016, tan solo hay una diferencia de 121,344 pesos colombianos (45 dólares aproximadamente) entre contratar un servicio sin armas y uno con armas, es decir el costo de servicio se incrementa tan solo en un (1,8%). Considerando lo anterior, la población no tiene ningún incentivo económico para optar por un servicio de vigilancia sin armas, y por ende, la demanda de este tipo de servicios armados es el más probable.

En este sentido, en el Informe de Gestión de 2015 de la Supervigilancia, una de las principales propuestas para el ajuste de la normatividad tarifaria se centraba en el incremento en los próximos cuatro años, iniciando con una diferencia de 10% para el primer año hasta llegar al 40% de los servicios con armamento, lo cual, sin embargo, no se ha dado hasta ahora.

B. Indicadores Financieros

Durante la última década los ingresos operacionales del sector han presentado un crecimiento progresivo: entre 2011 y 2016 el crecimiento anual compuesto de los ingresos fue de 12,18%. Para 2016, las 20 empresas más grandes de vigilancia con armas concentraban el 41% de las ventas, mientras que las 4 transportadoras de valores más grandes concentraron el 82% de las ventas. Lo anterior implica que el mercado está concentrado en pocas empresas.

Gráfica 17: Ingresos operacionales del sector de vigilancia (cifras en millones de pesos)



Fuente: Superintendencia de vigilancia- Informe de gestión 2016

Al discriminar la evolución de los ingresos totales por tipo de servicio, se destaca la participación de las empresas de vigilancia con armas, las cuales representaron cerca del 75% del total en los últimos 5 años.

Gráfico 18: Evolución de los ingresos de los diferentes servicios en el total



Fuente: Superintendencia de vigilancia- Informe de gestión 2016

Respecto a las utilidades, se destaca que las empresas de vigilancia con armas para 2015 tuvieron un crecimiento de 13,3% en sus ganancias operacionales. En el mismo año, las empresas transportadoras de valores y las cooperativas tuvieron crecimientos en sus utilidades de 1,56% y 5,42% respectivamente.

Gráfico 19: Utilidades operacionales por modalidad

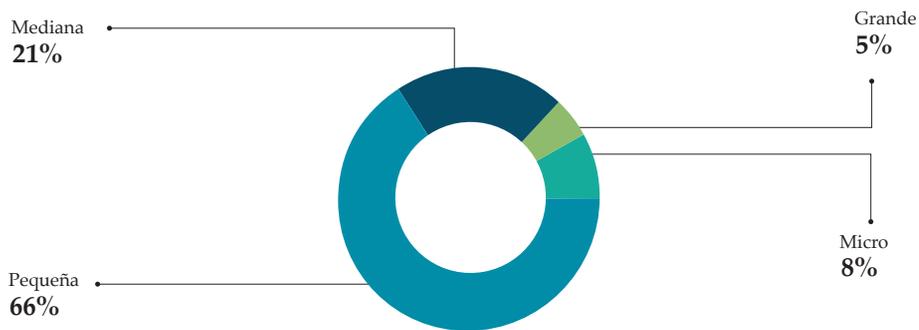


Fuente: Superintendencia de vigilancia- Informe de gestión 2016

Por su parte, el margen operacional de las empresas del sector se ha mantenido entre el 5% y 7%, con una reducción en el último año. El margen neto se ubica en 3%, con un rango que va desde 2% para las microempresas, hasta 3,5% para las empresas grandes.

Por tamaño, como se observa en el gráfico 20, para 2017 las pequeñas y microempresas eran la mayoría (74% del total).

Gráfico 20: Clasificación de las empresas de vigilancia y seguridad privada por tamaño a diciembre de 2017



Fuente: Superintendencia de vigilancia- Informe de gestión 2017

IV. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

A. Importancia de una buena normatividad

En esta sección se presentan las justificaciones, recomendaciones y características que debería tener el marco normativo que rija al sector, descritas en el *“Manual sobre la reglamentación estatal relativa a los servicios civiles de seguridad privada y su Contribución a la Prevención del Delito y la Seguridad Comunitaria”* de las Naciones Unidas en 2014.

El artículo 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a su seguridad personal. Reconociendo esto, las directrices para la prevención del delito se convierten en la responsabilidad de todos los niveles de gobierno, por lo que éste debe crear, mantener y promover un contexto en el cual las instituciones gubernamentales pertinentes y todos los segmentos de la sociedad civil, incluido el sector empresarial, puedan desempeñar mejor su papel en la prevención del delito.

La justificación de la regulación de los servicios civiles de seguridad privada puede desglosarse en dos temas. El primero se refiere a los problemas asociados a una actividad no regulada o regulada inadecuadamente a nivel sectorial. En algunos estados, la seguridad privada se ha vinculado con los abusos contra los derechos humanos, la delincuencia organizada y el comercio ilícito de armas pequeñas y ligeras. Adicionalmente, las compañías de seguridad privada pueden tener bajos estándares profesionales, inadecuados mecanismos legales de responsabilidad e incumplir la ley.

El segundo se basa en el reconocimiento de que los servicios civiles de seguridad privada desempeñan un papel positivo en la prevención del delito y la seguridad de la comunidad, pero para lograrlo es necesaria una regulación adecuada. En muchos países se ha deseado mejorar la calidad de la industria con el fin de aumentar el potencial de asociación con la policía y mejorar la eficacia de la prestación de servicios de seguridad privada, sin embargo, esas relaciones no están definidas. En países como Chile, las empresas de seguridad privada están sometidas a la supervisión y control policial. No obstante, en general, las relaciones entre este sector y la policía son más bien informales y se basan en gran medida en que sus ejecutivos y/o agentes operativos son policías retirados o activos. Estas relaciones

suelen carecer de control efectivo, tanto por la incapacidad de los órganos de control, como por la diversidad de pequeñas y medianas empresas –legales e ilegales- existentes en el rubro.

Las consideraciones que deben hacerse al momento de constituir o actualizar un marco normativo para el sector de vigilancia y seguridad privada son las siguientes:

- Definir con claridad los servicios de seguridad privada.
- Definir las actividades y responsabilidades de los establecimientos de seguridad privada, incluida la obligación de mantener un registro que proporcione de manera transparente y eficiente el control de las instalaciones, armas, municiones y equipo conexo y que se asegure de que esta información se haga a disposición de las autoridades competentes.
- Definir los poderes asociados de los proveedores y el personal de los servicios de seguridad privada.
- Definir actividades que permitan limitar el uso de la fuerza a los proveedores y al personal de los servicios de seguridad privada y establecer un sistema para hacer cumplir sanciones por infracciones.
- Asegurar que se establezcan mecanismos u órganos reguladores eficaces para supervisar la conducta de los servicios de seguridad privada dentro de las fronteras nacionales, incluida la de certificación y capacitación.
- Incluir la revisión y evaluación periódicas de la efectividad de las regulaciones y la introducción de reformas para hacer frente a cualquier debilidad.
- Incluir un código de conducta para el personal de empresas de seguridad privada.

No sólo en Latinoamérica sino en muchos países desarrollados, la seguridad privada ha presentado una importante evolución en el tipo de servicios prestados, impulsados en su mayoría por la tecnología. En la mayoría de países, la normatividad inicial no abarca ni captura de manera completa las necesidades del sector, por lo que se crea una legislación secundaria

que contempla de manera más detallada elementos o aspectos que no se tuvieron en cuenta sobre temas particulares.

Pero aun teniendo un marco regulatorio adecuado, la correcta implementación de la normatividad en la región es débil. La experiencia de algunos países que han regulado la seguridad privada muestra que hay una gama amplia de modelos de control. En primer lugar, hay sistemas monopólicos, en donde todas las partes de la industria de seguridad privada son reguladas por un solo organismo, como es el caso de Irlanda. En segundo lugar, hay sistemas donde la regulación se divide entre diferentes cuerpos. Por ejemplo, en Florida (Estados Unidos), el Departamento de la División Estatal de Licencias regula los sectores de vigilancia y de investigación privada, mientras que el Departamento de Negocios y Reglamento Profesional es responsable de los instaladores de alarmas.

Según la literatura, el modelo de regulación más eficiente es el monopólico (como el de Colombia), al minimizar las disputas sobre responsabilidades e interpretaciones diferentes de reglas y procesos. Sin embargo, dicho esquema puede conducir a la “captura reguladora”, en el cual el regulador comienza a trabajar más por el interés de los regulados que por el interés público. En consecuencia, los responsables de la política de vigilancia deben direccionar la manera como se está creando una estructura de control para que no sea demasiado independiente ni ejerza demasiado control por intereses particulares de la industria.

La piedra angular de la mayoría de las regulaciones es un sistema de licencias o registros, a través del cual se imponen condiciones que deben cumplirse para obtener autorización para operar en el sector. En Colombia y en otros países, es la autoridad reguladora la responsable de expedir las licencias, garantizando que se cumplan los criterios establecidos por los reglamentos. Algunos países requieren que todos los empleados tengan licencias de funcionamiento, independientemente de su cargo, mientras que otros la requieren sólo para el personal operativo.

Dado que parte del proceso de investigación al momento de contratar a un trabajador incluye un análisis de cualquier antecedente potencial de participación criminal o conflicto con la ley, pueden existir enlaces con los

sistemas policiales para que este procedimiento sea más eficiente y la información se consolide en un mismo sistema.

La siguiente lista establece los criterios que de acuerdo con las Naciones Unidas deben ser tenidos en cuenta al proporcionar una licencia de funcionamiento:

- Todos los trabajadores deberían tener derecho a trabajar legalmente en el país (algunos estados sólo permiten que estas licencias sean otorgadas a ciudadanos).
- Los trabajadores no deben tener antecedentes penales (algunos países permiten obtener licencia si no tienen en su expediente actos delictivos recientes).
- Los trabajadores deben estar en buena salud física y mental.
- Debe haber alcanzado un nivel específico de educación formal.
- Los trabajadores deben ser capaces de leer, escribir y hablar adecuadamente la(s) lengua(s) nacional(es).
- Los trabajadores no deben ser un miembro actual o reciente de la policía, u otro organismo estatal de seguridad o inteligencia.
- Deben verificarse las referencias personales y laborales.
- Los trabajadores deben demostrar que poseen una licencia de armas de fuego si se disponen a prestar un servicio armado.
- Los trabajadores deben someterse a exámenes y pruebas psicofísicas.
- Los trabajadores deben poseer la capacidad física para desempeñar funciones esenciales en el trabajo.

Sin embargo, para garantizar la calidad del servicio de seguridad, es indispensable no solo que al empleado se le otorgue una licencia basada en algunos requerimientos, el marco regulatorio debería además presentar una serie de exigencias para que los proveedores o empresas de seguridad puedan prestar el servicio.

Las normas de concesión de licencias para proveedores o empresas de seguridad abarcan dos áreas principales. Por un lado, los requerimientos exigidos para el propietario o los altos directivos de la empresa que determinan si pueden o no constituir una empresa en el sector de vigilancia y

seguridad privada de forma legal, entre los que se pueden encontrar: que los propietarios sean nacionales, que no sean menores de 25 años y que no presenten antecedentes. Por otro lado, se encuentran las exigencias que una vez constituida la empresa deben cumplir como:

- Una lista de los servicios de seguridad que la firma planea proporcionar.
- Prueba de recursos económicos suficientes o viabilidad financiera para asegurar el adecuado rendimiento de los servicios de seguridad propuestos.
- Asegurar y proporcionar pruebas de que el personal operativo está cumpliendo la legislación del sector, así como la legislación de derechos humanos.
- Prueba de un sistema que garantice la calidad del servicio que está ofreciendo, mediante documentos que constaten la capacitación de su personal.

Por otro lado, que en algunos países de América Latina se presenta la posibilidad de que el personal policial participe en las actividades de seguridad privada, confunde aún más los límites de la acción pública y privada, y propicia la transmisión de información privilegiada sobre actividades estratégicas desde la policía hacia las empresas. Por lo anterior, avanzar hacia el afianzamiento y profundización de las democracias en Latinoamérica supone regular las relaciones entre las fuerzas de seguridad pública y las compañías de seguridad privada, precisando sus límites. Esta regulación adquiere especial relevancia cuando agentes policiales activos participan como socios o administradores de estas compañías. (Arias, Seguridad privada en América Latina: el lucro y los dilemas de una regulación deficitaria, 2011). No obstante, en países como Colombia, Honduras, México, Panamá y Uruguay se prohíbe que miembros activos de las fuerzas armadas o policías sean socios de las empresas de seguridad privada (ONU, 2014).

Como se describe a continuación, la regulación del sector de vigilancia y seguridad privada en América Latina y en Colombia no cumple muchos de los aspectos que se presentaron anteriormente.

B. Marco normativo en América Latina

El Documento de Montreux es una compilación intergubernamental realizada en 2008 que reúne obligaciones legales internacionales y buenas prácticas destinadas a ayudar a los estados a tomar medidas para cumplir sus obligaciones en relación con las empresas de seguridad privada. Este documento es el resultado de un proceso internacional lanzado por el Gobierno de Suiza y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), con el objetivo de promover el respeto al derecho internacional humanitario y a los derechos humanos.

Las Empresas Militares y de Seguridad Privada (EMSP) se entienden en el documento como entidades comerciales privadas que prestan servicios militares y/o de seguridad, dentro de los que se incluyen: los servicios de guardia armada y de protección de personas y objetos, como edificios y otros lugares; el mantenimiento y la explotación de sistema armamentístico; la custodia de prisioneros y el asesoramiento o la capacitación de las fuerzas y el personal de seguridad locales.

El documento de Montreux resulta importante dado que fortalece la protección otorgada a las personas afectadas por conflictos armados, aclarando y reafirmando el derecho internacional, alentando la adopción de reglamentos nacionales que regulan las EMSP para fomentar el respeto del derecho internacional, y ofreciendo indicaciones sobre cómo y desde qué perspectiva aplicarlo.

Este impone buenas prácticas en materia de prestación de servicios, determinación de los servicios, condiciones de los contratos con EMPS, supervisión del respeto de las disposiciones y rendición de cuentas. Entre los criterios de contratación para la selección de EMPS se establece:

- Adoptar criterios que incluyan indicadores de calidad pertinentes para asegurar el respeto del derecho nacional aplicable, del derecho

internacional humanitario y de las normas de derechos humanos, conforme a lo que se entiende como buenas prácticas. Los estados contratantes deberían estudiar la posibilidad de asegurarse de que el precio más bajo no sea el único criterio de selección.

- Tener en cuenta, dentro de los límites de los medios disponibles, la conducta pasada de las EMSP y de su personal, y asegurarse, en particular, de que no tengan antecedentes penales.
- Tener en cuenta si la EMSP y su personal tienen o están en proceso de obtener certificados de inscripción de registro, las licencias o los permisos requeridos.

Aunque solo cuatro países de América Latina han ratificado oficialmente su apoyo al Documento de Montreux (Uruguay, Ecuador, Chile y Costa Rica), constituye un marco importante mediante el cual se puede evaluar la regulación de las empresas de seguridad privada. Un estudio de investigación de DCAF (2017), presenta 8 indicadores para evaluar si el Documento de Montreux está siendo aplicado (Cuadro 4). De acuerdo con el estudio, los países latinoamericanos suelen cumplir 5 o 6 de estos requisitos. La legislación en casi toda la región incluye procesos, sistemas y procedimientos. Las empresas privadas de seguridad necesitan una licencia, hay lineamientos respecto al personal que pueden contratar, las armas que pueden usar, las operaciones que pueden llevar a cabo y las consecuencias de violar la ley (Informe del Programa de Estado de Derecho, marzo de 2018).

Cuadro 4. Lineamientos del Documento de Montreux

Roles y Responsabilidad	Procesos, sistemas y procedimientos	Monitoreo y rendición de cuentas
Legislación específica sobre EMSP (Disposiciones, Licencias y registro)	Requerimientos de identificación al personal y sus medios de transporte. Prohibición de trabajar en EMSP para los miembros de las fuerzas de seguridad activos	Monitoreo de las EMSP
Determinación de los servicios: distinción entre provisión de servicios de seguridad pública y privada.	Licencia y registros de las armas en manos de EMSP	Suspensión y/o renovación de la licencia, registro o contrato en caso de faltas graves.
	Política específica para el uso de la fuerza y de armas de fuego por parte del personal EMSP	

Fuente: Informe del Programa de Estado de Derecho (Interamerican Dialogue, 2018)

En América Latina y el Caribe hay una variedad de institutos involucrados en la regulación de los servicios de seguridad y vigilancia y de las armas utilizadas para la prestación del mismo. En algunos contextos, el papel se delega al sector Defensa y a las inscripciones militares, en otros, al Ministerio de Justicia. Con excepción de los pequeños estados caribeños y de Perú, todos los países de la región designan un organismo para reglamentar a los prestadores de servicios de vigilancia privada y otro para regular las armas pequeñas, explosivos y municiones.

A continuación se presenta un análisis comparativo del marco normativo para algunos países de la región buscando determinar cuáles son las condiciones en temas de contratación, requisitos de funcionamiento y entidades supervisoras. Adicionalmente, se analizarán con detalle los requerimientos del mercado laboral en cada país.

Cuadro 5. Cuadro comparativo marco normativo países América Latina

País	México
Normatividad	Ley federal de seguridad privada de 2006
Modalidades que regula	- Seguridad privada - Traslado de bienes o valores - Alarmas y monitoreo
Órgano Supervisor	Secretaría de Gobernación o de la autoridad administrativa que establezca las leyes locales
Exámenes	Exámenes psicométricos y toxicológicos que se presentan cada año
Requisitos laborales	- Carecer de antecedentes penales - Ser mayor de edad - Estar debidamente capacitado - No ser miembro activo de las fuerzas armadas
País	Chile
Normatividad	Ley 3,607 de 1981, acuerdo No 1814
Modalidades que regula	- Seguridad Privada - Transporte de valores
Órgano Supervisor	Respectiva Autoridad Fiscalizadora donde se encuentra ubicado su domicilio comercial Carabineros
Exámenes	Curso anual de formación por empresa aprobada, examen ante carabineros OS-10
Requisitos laborales	- Chileno - Ser mayor de 21 o 18 años dependiendo el servicio que se vaya a prestar - Tener buen estado de salud

País	Ecuador
Normatividad	Ley No. 2003-12 acuerdo No 5499
Modalidades que regula	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilancia fija - Vigilancia móvil - Investigación privada - Transporte de valores
Órgano Supervisor	Deben realizar el registro mercantil y notificar previamente a la Superintendencia de compañías
Exámenes	Examen de capacitación, con de 40-480 horas de capacitación, según modalidad.
Requisitos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Tener ciudadanía ecuatoriana - Haber completado la educación básica - Aprobar un curso de capacitación en seguridad y relaciones humanas
País	Guatemala
Normatividad	Decreto 52-2010
Modalidades que regula	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilantes - Guardias - Escoltas - Investigadores privados
Órgano Supervisor	Dirección General de Servicios de Seguridad Privada
Exámenes	De acuerdo a la modalidad del servicio que se está presentando , se debe aprobar un curso de capacitación especial en un plazo determinado (12-18 meses)
Requisitos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Ciclo básico de educación - Si los servicios prestados incluyen armas de fuego, deberá cumplir con los requerimientos de la Ley de armas y municiones.

País	Nicaragua
Normatividad	Ley 903-2015
Modalidades que regula	-Vigilancia física y protección personal -Protección y transporte de valores -Seguridad electrónica
Órgano Supervisor	La Policía Nacional
Exámenes	En el caso de presentar servicio armado, debe cumplir con la preparación teórico-práctica establecida por la DAEM
Requisitos laborales	No se establecen condiciones específicas
País	Colombia
Normatividad	Decreto 356 de 1994
Modalidades que regula	- Vigilancia fija - Vigilancia móvil - Escolta - Transporte de valores
Órgano Supervisor	Superintendencia de vigilancia y seguridad privada
Exámenes	- Exámenes psicofísicos anuales - Ciclos de capacitación y entrenamiento para cada uno de los servicios prestados (De 50 a 100 horas)
Requisitos laborales	No se establecen condiciones específicas

País	Perú
Normatividad	Ley de Servicios de Seguridad Privada N° 28879 de 2006 Decreto legislativo 1213 Ley de servicios de seguridad privada
Modalidades que regula	- Vigilancia privada - Protección personal - Transporte de dinero - Protección por cuenta propia - Tecnología de seguridad - Consultoría y Asesoría en temas de seguridad privada
Órgano Supervisor	Superintendencia Nacional de control de servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil (SUCAMEC)
Exámenes	Los postulantes deben pagar por una capacitación brindada por las propias empresas a través de instructores acreditados por la SUCAMEC
Requisitos laborales	No contar con antecedentes penales, policiales ni judiciales. - Certificar capacidad física y psicológica

Fuente: Elaboración propia con base en información de los agentes reguladores de cada país

Como se muestra en el Cuadro 5, en algunos países existen requerimientos específicos para quienes quieran emplearse en el sector, entre los más destacados se encuentran: tener la nacionalidad del país, ser mayor de edad y haber cursado como mínimo educación básica (Chile, Ecuador y Guatemala).

Una de las principales falencias que se presentan en los países de América Latina que fueron objeto de estudio, es que, a excepción de Nicaragua, en todos los casos el marco regulatorio se estableció hace décadas, cuando la industria estaba empezando y no tenía los mismos servicios ni alcances que tiene en la actualidad. Como consecuencia de ello, han surgido posteriores decretos y resoluciones que modifican o implementan nuevas regulaciones, lo cual puede llevar al incumplimiento de la Ley por desconocimiento de las empresas.

A su vez, existen algunas autorizaciones o licencias que dificultan el funcionamiento de las empresas del sector, como exámenes y pruebas de capacitación que tienen que realizar los empleados para poder iniciar o continuar con el ejercicio de sus funciones, dado que la periodicidad con la que deben llevarse a cabo es muy corta. Lo anterior eleva los costos de funcionamiento, demanda mucho tiempo y se convierte en un problema operativo, especialmente en Chile y Colombia.

En lo referente al transporte de valores, la principal problemática que se evidencia en América Latina es que no existe un marco regulatorio establecido, a excepción de Chile y Ecuador. En la mayoría de los países se incluyen ciertos aspectos en la normatividad base de seguridad y vigilancia referentes al uso de transporte de valores, su objetivo y algunas de sus características, pero no se contemplan la totalidad de los aspectos que deberían abordarse.

Finalmente, los países de América Latina tienen retos importantes en materia de la implementación de las leyes. En países donde prevalece la impunidad, las empresas no están adecuadamente supervisadas ni rinden cuentas por casos de irregularidades, crímenes y corrupción. Así, a pesar del avance en materia de regulación de los últimos años, los problemas de aplicación de las reglas son comunes en la región y se constituyen en un desafío para el sector (Informe del Programa de Estado de Derecho, 2018).

C. Marco regulatorio en Colombia¹

Para contextualizar el marco normativo, es pertinente establecer cómo se define la seguridad privada en Colombia, determinar cuál es su naturaleza y quién debe propenderla conforme a lo establecido por la Ley.

En el artículo 2 de la Constitución se hace referencia a los fines esenciales del Estado, dentro de los cuales se incluye: “asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”.

1 Es importante aclarar que, aunque en el presente capítulo se incorpora gran parte de la normatividad del sector, dada la existencia de múltiples decretos reglamentarios y resoluciones de la Superintendencia que se han expedido en el tiempo (más de 50) no se abarca la totalidad. Sin embargo, se hace referencia a algunas que consideramos requieren ser nombradas y tenidas en cuenta.

Adicionalmente, la Sentencia de la Corte Constitucional C572 de 1997 define la seguridad como un bien público primario y se refiere expresamente al artículo 2 de la Constitución, además afirma: “Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia (...)”.

Por lo anterior, la seguridad privada no es en sí misma un bien privado, sino que se justifica y ampara en una perspectiva integral de la seguridad pública, pues Colombia reconoce exclusivamente la seguridad pública y dentro de ella, la cooperación de particulares quienes, dada la imposibilidad del Estado de propender seguridad en la totalidad de territorios, brindan este servicio.

Ahora bien, a pesar de que el sector de vigilancia y seguridad privada tuvo origen en Colombia hace más de 50 años, su legislación fue posterior. De acuerdo con el Conpes 3521 de 2008, los primeros pasos de formalización desde el punto de vista regulatorio se dieron en la década de los sesenta bajo la tutela de la Policía Nacional y posteriormente en el Ministerio de Defensa, etapa que duró hasta el inicio de la década de los noventa.

Con la llegada del Decreto 356 de 1994 se implementa un marco regulatorio específico para el sector. En ese documento se le confieren al Presidente de la República facultades extraordinarias por medio de las cuales se legisla todo lo pertinente a las actividades del sector de vigilancia y seguridad privada y el uso de armas. El anterior decreto fue complementado por la Ley 62 del mismo año, que crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (SVSP).

Una vez creada la entidad de control, y en uso de las facultades extraordinarias, el gobierno expide en febrero de 1994 el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada (Decreto-Ley 356 de 1994), convirtiéndose en la normativa que con su posterior desarrollo constituye el marco legal que rige al sector hasta la fecha.

En el año 2001 se expide el decreto número 2187 por el cual se reglamenta el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada especificándose ciertos parámetros de los servicios que se contemplan en el Decreto-ley 356. Se destaca el capítulo II que hace referencia a las empresas de vigilancia

y seguridad privada con medios tecnológicos en el cual se estipula para aquellos que presten servicios de vigilancia y seguridad privada sin armas:

“...Los que presten con medios tecnológicos, deberán describir y relacionar ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, los equipos a utilizar, la ubicación de los mismos, características generales, posibles riesgos físicos, adjuntar catálogos e indicar procedencia u origen de fabricación, dentro de los plazos establecidos por la Superintendencia de Vigilancia. Además, se deberá acreditar la capacitación específica en el manejo adecuado de dichos equipos que proteja la seguridad ciudadana”

El Decreto especifica algunas definiciones y conceptos sobre las demás actividades, pero no aborda nada sobre las empresas transportadoras de valores. En cambio, hace especial énfasis en las empresas blindadoras y los requerimientos para usuarios y compradores de equipos, elementos y automotores blindados.

En 2002 surge el Decreto número 3222 por el cual se reglamenta parcialmente el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada y se dictan disposiciones sobre: redes de apoyo y seguridad ciudadana (Art 1), conformación de base de datos (Art 6) capacitación (Art 7), entre otras.

Posteriormente, en 2006 el Decreto 2355 modifica la estructura de la SVSP y dicta otras disposiciones. En particular, especifica los objetivos de la Superintendencia como un organismo de defensa nacional adscrito al Ministerio de Defensa Nacional:

1. Mejorar los niveles de seguridad y confianza pública mediante la acción coordinada con las diferentes entidades y organismos estatales.
2. Asegurar que en desarrollo de las actividades de vigilancia y seguridad privada se respeten los derechos y libertades de la comunidad.
3. Proveer información confiable, oportuna y en tiempo real para que el Estado tome las decisiones de formulación de política, regulación e inspección, vigilancia y control relacionadas con los servicios de vigilancia y seguridad privada.
4. Proveer información, confiable, oportuna y en tiempo real para los usuarios de los servicios de vigilancia y seguridad privada, relaciona-

da con la legalidad, idoneidad y capacidades técnicas de los prestadores de dichos servicios.

5. Brindar una adecuada protección a los usuarios de servicios de vigilancia y seguridad privada.

Adicionalmente, el artículo 3 especifica la competencia de la SVSP sobre la inspección, vigilancia y control de los servicios de vigilancia y seguridad en todas sus modalidades: el transporte de valores, los servicios de blindaje para vigilancia y seguridad privada, servicios comunitarios y especiales de vigilancia y seguridad privada y aquellos de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada.

De esta manera, la Superintendencia es el ente responsable de dirigir, coordinar y ejecutar las funciones de inspección, vigilancia y control sobre los servicios anteriormente mencionados. Dentro de sus funciones se establecen también aquellas de: reglamentación y autorización, asesoría y coordinación, información, instrucción, vigilancia e inspección, sanción y diversos trámites.

Regulación tarifaria

La SVSP, en conformidad con el artículo 92 del Decreto Ley 356 de 1994, reglamenta anualmente las tarifas mínimas para los servicios de vigilancia y seguridad privada en el país, la cual se impone de acuerdo con el tipo de contrato que se lleve a cabo, bien sea servicios de 24 horas y treinta días al mes o servicios por horas y días contratados. (Cuadro 6)

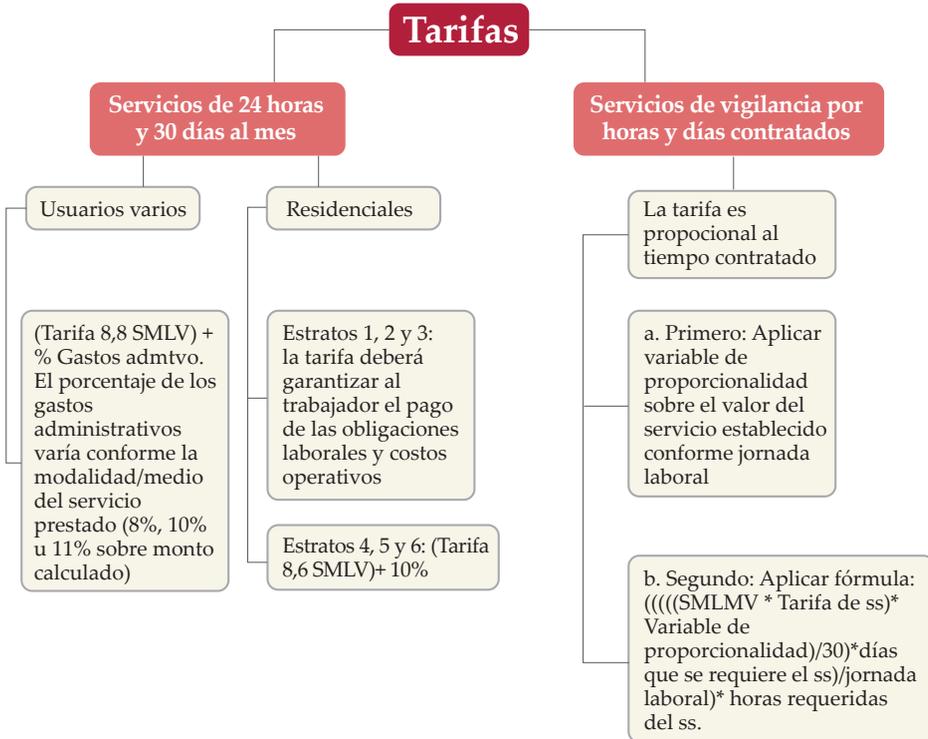
Esta es una tarifa compuesta que se establece respecto al tipo de establecimiento sobre el que se ejerce vigilancia que puede ser: público, educativo privado, comercial y de servicios, industrial, aeroportuarios, financieros, transporte y comunicaciones, energético y petrolero o usuarios del sector residencial. De esta manera, por un lado, los primeros- es decir los usuarios de diferentes sectores- pagarán una tarifa correspondiente a 8,8 SML-MV mientras que los segundos- usuarios del sector residencial- pagarán la tarifa de acuerdo con el estrato socioeconómico al que pertenezcan.

La segunda parte de la tarifa corresponde a un porcentaje adicional que se cobra para cubrir los costos administrativos. Para el caso de los servicios de vigilancia y seguridad privada de veinticuatro (24) horas y treinta días (30) se establece de acuerdo con el tipo de medio (humano y/o canino) y conforme a si se hace vigilancia con o sin arma. En cuanto a la segunda modalidad debe aplicarse la fórmula establecida en la circular.

En las empresas prestadoras de servicios de vigilancia armados, la tarifa será equivalente a 8,8 salarios mínimos mensuales vigentes para cubrir los costos laborales; más un 10% sobre el monto calculado, para cubrir gastos administrativos y de supervisión, según lo establece el Decreto 4950 de 2007.

Por otra parte, cuando el servicio de vigilancia y seguridad privada que se requiere contratar sea inferior a 24 horas y/o 30 días la tarifa deberá ser proporcional al tiempo contratado y se determinará según jornada laboral.

Cuadro 6. Tarifas de contratación de servicios de vigilancia y seguridad privada 2017



Fuente: Superintendencia de vigilancia- Circular de 2017

El 19 de mayo de 2016 la sala de lo contencioso administrativo propuso generar acción de nulidad sobre el Decreto 4950 del 2007, con la tesis de que la fijación mínima para el cobro de servicio de vigilancia no se encuentra dentro de las facultades del gobierno nacional. No obstante, la Sección Primera del Consejo de Estado se opuso, por lo que sigue existiendo una tarifa mínima para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada. Así mismo, se reiteró que la facultad reglamentaria del Gobierno debe inspirarse en el propósito de desarrollar, aclarar, complementar y hacer mucho más explícita la norma de carácter legislativo que le sirve de sustento con el fin de facilitar su ejecución y correcto funcionamiento.

Iniciativas para la actualización del Decreto 356 de 1994

Debido a que como se explicó anteriormente se han expedido algunos decretos y resoluciones con el objetivo de complementar el decreto de 1994, la normatividad del sector está contenida en múltiples documentos.

De acuerdo con algunos expertos en la materia (Estíbaliz, 2017), las principales falencias que presenta el Decreto 356 de 1994 son:

- Existen cuestiones esenciales que deberían ser decretadas en la Ley y no en resoluciones anexas, como algunas potestades que se confieren a la Superintendencia.
- La concentración del control en una sola entidad (Regulación, sanción y supervisión) no es óptima, pues requiere de bastante capacidad técnica y presupuesto.
- En la actual normatividad no se establece con claridad cuáles son las actividades profesionales que se pueden desarrollar en el sector ni los requisitos que deben cumplirse para poder ejercerlas.
- El Decreto Ley regula algunos conceptos que deberían regirse por otras entidades, especialmente en temas laborales, fiscales y delictivos.
- Debería limitarse de manera más estricta las actividades en materia de seguridad cuya función deben estar a cargo del sector público y cuáles del privado.
- La actual normatividad no presenta un prólogo, así como tampoco la relación existente entre la seguridad pública y la privada, ni sus mecanismos de coordinación.

En 2011 se radicaron en el Congreso de la República diferentes iniciativas que buscan actualizar el marco normativo vigente². Estos fueron pre-

2 Proyecto de ley número 078 Cámara, mediante el que se dictan disposiciones acerca de las empresas de vigilancia y seguridad privada; Proyecto de ley número 036 de la Cámara, por el cual se modifica el Decreto-ley 356 de 1994 y se dictan otras disposiciones (de iniciativa del Ministro de Defensa Rodrigo Rivera); Proyecto de ley número 97 del Senado, por el cual se regula el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia y se dictan otras disposiciones.

sentados, se llegó a ponencia para primer debate y posteriormente fueron archivados. En 2012 se presentó el Proyecto de ley número 002 de 2012 Senado y en 2013 dos Proyectos de ley, que, sin embargo, también fueron archivados.

Finalmente, surge el proyecto tramitado por la Cámara número 195 de 2016 y por el Senado como el 72 de 2014, por el cual se regula el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia y se dictan otras disposiciones. Esta iniciativa busca compilar en una sola norma todo lo referente al sector de vigilancia y seguridad privada y estructurar un marco normativo que esté a la vanguardia del crecimiento y los avances que ha tenido el sector durante los últimos años.

El 8 de abril de 2015 se realizó la sesión de discusión y aprobación del proyecto en primer debate, éste llegó al tercer debate hasta que en junio de 2016 la Comisión Segunda de Cámara decidió archivarlo por 11 votos en contra y 5 votos a favor. Lo anterior fue resultado de que se incluyeran modificaciones como evitar que existiera un proceso de licitación establecido y reglamentado y limitar la inversión extranjera directa.

De esta manera, se eliminó el artículo 85 del proyecto de Ley que cursaba en el Congreso con el cual se buscaba implementar medidas para impedir la concentración del mercado y prácticas que afectarían la libre competencia en las licitaciones o negocios privados en el sector. La exclusión de esta iniciativa acarrea implicaciones negativas para el sector en términos de contratación pues ante la inexistencia de una plataforma o estructura bien definida de contratación en la que se conozcan de manera abierta las condiciones y parámetros de los pliegos se presenta un ambiente propicio para llevar a cabo malas prácticas de contratación generando corrupción y haciendo el proceso poco transparente.

Otra de las iniciativas del Proyecto de Ley 195 de 2016 de la Cámara busca limitar la inversión extranjera directa en las empresas de seguridad y vigilancia, situación que perjudicaría a muchas empresas del sector, entre las que se encuentran principalmente las más grandes de transporte de valores. Quienes están a favor de restringir la inversión extranjera en el país se centran en el tema de defensa nacional. Quienes se oponen, argumentan que la seguridad y vigilancia debe entenderse en un sentido más

amplio, pues las compañías de seguridad privada no son sustitutas de la fuerza pública. De hecho, en muchos de los lugares donde se provee seguridad privada, el Estado no se encuentra presente (plantas industriales, compañías privadas o zonas residenciales).

El Concepto número 5025 de septiembre de 2010 emitido por la Procuraduría General de la Nación, basado en la Sentencia C-865 de 2004 concluye que los servicios de seguridad y vigilancia privada corresponden a una tarea que el Estado permite cumplir a los particulares, ante la imposibilidad de prestar seguridad a todos y cada uno de los habitantes del país, sin que ello signifique que renuncie a su función de asegurar directamente la convivencia pacífica o que abandone su deber de proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra y bienes.

El proyecto de Ley buscaba modificar también los siguientes artículos:

1. Artículo 8° del Decreto-ley 356 de 1994 por las siguientes razones: No se incluyen las empresas unipersonales E.U ni S.A.S ya que no existirían barreras de acceso para entrar al mercado, ninguno de estos tipos societarios cumple con los requisitos de dichas barreras y la finalidad de las mismas es garantizar una mejor prestación en el servicio. Así mismo, existe una regulación especial sobre las S.A.S que prima sobre esta nueva ley. Por otro lado, las E.U. no garantizan la prenda general, se pierde el control y la responsabilidad frente a terceros.
2. Artículo 9° del Decreto-ley 356 de 1994. Autorizaciones previas. Se propone derogar el mencionado artículo ya que se pretende combatir la ilegalidad, por ejemplo, las Cámaras de Comercio deben abstenerse del registro de cambio de objeto social de las empresas de vigilancia y seguridad privada que no haya sido autorizado por la SVSP.
3. Frente al sistema de quejas actual de la SVSP se propone, de acuerdo a los nuevos mecanismos de solución de conflicto contemplado en la normatividad vigente, una figura que permita revestir a la Superintendencia de facultades jurisdiccionales, de esta manera quien presente la queja deberá acudir en primera instancia a la empresa o cooperativa de vigilancia y seguridad privada y ponga en conocimiento de estas su situación. En caso de no estar conforme con la solución

dada, se acude a la SVSP en segunda instancia para que tome la decisión final frente al conflicto.

4. Artículo 85 Decreto-ley 356 de 1994. Se pretende otorgar licencias de funcionamiento indefinidas. Existe emprendimiento empresarial, hay inversiones y se espera desarrollar el negocio a largo plazo. Con la visión contemplada en del Decreto-ley 356 de 1994 se tiene la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada como un negocio cortoplacista, lo cual pone en riesgo la inversión y hoy se requiere que se consolide económicamente.
5. Para los departamentos de seguridad se exceptúa el otorgamiento de la licencia indefinida ya que estos prestan sus servicios basados en un nivel de riesgo que de la/s persona/s a proteger y el mismo en sí puede variar por diferentes factores. Por lo tanto, la licencia debe tener un término de vigencia.
6. Artículo 17 del Decreto-ley 356 de 1994. El titular de la licencia, es decir el protegido por el departamento de seguridad, no es un profesional ni experto en el tema de seguridad, se busca proteger a quien se presta el servicio con la ejecución de un buen servicio por parte del departamento y el encargado de esto es el jefe de seguridad del mismo.
7. Discrecionalidad. Se pretende que esta figura jurídica opere tan solo para los departamentos de seguridad y que para los demás servicios de vigilancia y seguridad privada opere la facultad de intervención de la Superintendencia que se propone en este proyecto de ley.
8. Vigilancia electrónica. Se requiere crear esta clase de vigilancia que cuenta con unas características especiales y es el tipo de servicio del futuro.
9. Capacitación y entrenamiento. Se incluye en el proyecto de ley una autorregulación por parte de las mismas empresas (infraestructura adecuada y calidad). Esquema de autorregulación para que las mismas empresas sean las que recomienden a la SVSP qué se debe aprobar y es este ente de control el que decide lo más conveniente para el sector. Se incorpora en el proyecto con el fin de que se preste un servi-

- cio de calidad porque las escuelas de capacitación son las que tienen el conocimiento técnico y no la SVSP, los expertos en el tema son ellos.
10. Equipos de vigilancia. En el Decreto-ley 356 de 1994 están contemplados dentro del artículo en el numeral 3 algunos de ellos que se dispondrán en un párrafo porque es una potestad del Estado el uso de estos, ya que son equipos para la seguridad nacional y no pueden ser utilizados por los particulares.
 11. Credenciales. Los empresarios son quienes deben efectuar la selección de su personal. Hoy en día como está la normatividad vigente la credencial que otorga la SVSP al personal operativo de las empresas que prestan servicios de vigilancia y seguridad privada, es la que acredita su capacitación y esto no tiene sentido.
 12. Especialidad del servicio. Se busca subir los estándares de capacitación de los vigilantes que sean buenos y capaces en su labor. Así mismo, se pretende dignificar el oficio, especialidad del vigilante, no se quiere que sean profesionales, sino que sean unos buenos guardas de seguridad. Reconocimiento en la tarifa, debe ser trasladada al vigilante, es decir, las empresas cobran una tarifa más alta dependiendo dónde vaya a prestar el servicio el guarda de seguridad, pero este no está capacitado para esa especialidad, ejemplo: el guarda de seguridad de una cárcel requiere más capacitación que el de un conjunto residencial y, sin embargo, se cobra una tarifa más alta por prestarlo en la cárcel.

Propuesta de la Superintendencia

Como parte de las propuestas para la actualización del marco normativo que rige al sector, durante 2016 la Superintendencia estructuró un proyecto de Ley, que actualmente se encuentra en curso. El documento presenta siete títulos entre los cuales se resaltan los aspectos generales de los servicios, así como un contraste del control y sanción a los servicios ilegales o no autorizados. Además, incorpora dos nuevas modalidades: aglomeraciones de público, ya en vigencia por ministerio del nuevo código de policía (Ley 1801 de 2016) y la vigilancia penitenciaria, como respuesta de las

políticas del Consejo Nacional de Política Económica y Social, (CONPES 3521 de 2008).

Adicionalmente, se incluyen avances tecnológicos tales como las armas no letales y las últimas tendencias informáticas demandadas por los usuarios y los servicios como las aeronaves piloteadas a distancia (RPA y RPAS), el polígrafo y los softwares como parte del universo denominado medio tecnológico.

El proyecto también define, delimita y amplía las exigencias para constitución de empresas, eleva los capitales mínimos e incrementa el interés asegurable en las pólizas de responsabilidad civil extracontractual, con el fin de formalizar y profesionalizar cada uno de los servicios de vigilancia y salvaguardar los riesgos que terceros puedan sufrir en ejercicio legítimo de la prestación. Adicionalmente, detalla las medidas de intervención administrativa que resultan de los medios de control, así como su procedimiento; consagra el régimen sancionador aplicable a los sujetos vigilados en el cual se puntualiza sobre los elementos esenciales que debe establecer el legislador.

Finalmente, puntualiza las disposiciones comunes, como: los servicios que resultan de vital importancia para la habilitación y continuidad de los permisos de estado, tales como el término de las licencias y el plazo para solicitud de renovación, el régimen tarifario, las jornadas complementarias, incentivo de vinculación a sectores minoritarios, entre otros.

La ley del vigilante

Radicada el 21 de julio de 2016, surge con el objetivo de crear un marco jurídico para el ejercicio de la inspección, control y vigilancia sobre las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada. Además, establece un marco regulatorio para el adecuado desempeño de la labor del personal operativo de vigilancia. Este proyecto de ley fue aprobado en primer debate el 20 de septiembre del mismo año y en segundo debate el 17 de mayo de 2017. Finalmente, el 21 de junio del presente año pasó a sanción presidencial.

La propuesta brinda a los guardas diferentes beneficios, entre los que se encuentran principalmente:

1. Seguro de vida colectivo que amparará veinticuatro (24) horas del día al personal operativo en su respectiva organización. Este seguro será financiado por la empresa y será un requisito para obtener, mantener o renovar la licencia de funcionamiento.
2. Los trabajadores del sector de vigilancia podrán, previo acuerdo con el empleador, laborar máximo 12 horas diarias, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente. En todo caso, se aplicará la remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios, a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria.
3. El certificado de aptitud psicofísica se renovaría cada año, lo podrá realizar cualquier IPS y sus resultados no pueden ser causal de despido del vigilante.
4. Los vigilantes miembros de cooperativas de vigilancia tendrán los mismos derechos de cualquier trabajador. Es decir, cumplirán con las condiciones mínimas de remuneración, horario, aportes a salud y pensión, riesgos profesionales, cesantías, vacaciones, primas, los demás derechos que tengan los empleados de otro tipo de empresas de vigilancia por su tiempo laborado.
5. Se crearán estímulos a las empresas y cooperativas que vinculen a mujeres, personas en condición de discapacidad o personas mayores de 45 años.
6. Se crea mediante Ley el Día Nacional del Guarda.
7. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en busca de la profesionalización de la actividad, implementará un pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad dirigido a los guardias de seguridad, supervisores, escolta, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos, para lo cual podrá realizar un convenio con las empresas de seguridad y con las Cooperativas Especializadas.

V. MERCADO LABORAL

A. Capacitación

La normatividad sobre la capacitación en el sector difiere sustancialmente de un país a otro. En países como Estados Unidos no existe un marco reglamentario, mientras que, en otros como Colombia y Chile, existe una estructura definida en la cual se especifica el contenido de los programas académicos, los requisitos para poder tomar la capacitación y la intensidad horaria de los cursos.

Dentro de las decisiones que un país debe tomar en cuanto al proceso de capacitación se encuentran: determinar el perfil que debe tener un trabajador, quién asume los costos de dicha capacitación, cuáles organismos van a supervisar los centros de capacitación, qué contenido va a tener la capacitación impartida, qué tipo de evaluación o condiciones se deben cumplir para que un empleado apruebe la capacitación, entre otras.

Comparativo internacional

De acuerdo con un informe de las Naciones Unidas, la formación en algunos países es proporcionada por instituciones particulares -como academias, asociaciones e institutos- avaladas por las entidades encargadas de la supervisión de los servicios de seguridad y vigilancia privada, como es el caso de Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Reino Unido y Uruguay. Sin embargo, de acuerdo con el informe, en algunos estados este enfoque ha conducido a abusos de los procesos, tales como planes de estudios que no se siguen adecuadamente, la reducción de las horas obligatorias y la falsificación de los exámenes y certificados (ONU, 2014)

Por lo anterior, algunos países han encomendado esta labor a un solo proveedor como en El Salvador, donde la Academia Nacional de Seguridad Pública imparte la capacitación. Existen otros modelos, entre los que se destacan aquellos en los que el regulador permite que la formación sea impartida por instituciones autorizadas, que estén a su vez supervisadas por otro organismo como el Ministerio de Educación, que garantice las normas generales de formación. Otra posibilidad consiste en que el regulador de los servicios de seguridad y vigilancia asuma la responsabilidad

de capacitar a los empleados, además de cumplir sus otras funciones de ejecución.

En el Cuadro 7 se detallan las características de los esquemas de capacitación en América Latina.

Cuadro 7. Requisitos de capacitación en América Latina

País	México
Entidad que imparte la educación	Centros de formación y capacitación acreditados por el Ministerio de Interior
Modalidad de capacitación	Malla curricular de 120 horas CJC
Requisitos del instructor	<p>Requerimientos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesional con título de nivel superior en áreas afines y/o experiencia previa documentada. -Experiencia en procesos de capacitación a la comunidad como coordinador, facilitador y /o capacitador
Requisitos de los participantes	<p>Requerimientos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Requisitos que demande la ley de seguridad y vigilancia -Lectura, escritura y comprensión de textos a un nivel básico -Realizar cálculos básicos de suma, resta, multiplicación, división - Ser comprometido con asumir la totalidad de la capacitación.
Evaluación	<p>Evaluación final la realiza el Ministerio de Interior.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Participantes, (7/10, nota mínima) -Centros de capacitación: será el resultante de la aplicación de los siguientes instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en grupo -Participación de cada estudiante -Evaluación de conocimiento al final de cada módulo (7/10, nota mínima)

País	Chile
Entidad que imparte la educación	Centros autorizados por Carabineros de Chile
Modalidad de capacitación	90 horas (Vigencia 3 años)
Requisitos del instructor	<p>Todos los facilitadores deben estar autorizados por el OS10 de Carabineros de Chile, condición que se debe acreditar mediante el certificado vigente correspondiente.</p> <p>Adicionalmente deben cumplir con ciertos requisitos en materia de Infraestructura, Equipos y herramientas e insumos y materiales para impartir la formación</p>
Requisitos de los participantes	<p>Requisitos Otec*</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tener autorización previa y encontrarse acreditada ante Carabineros de Chile, 10 días anteriores a su ejecución. -Certificado de autorización vigente. (2 años de vigencia). -Las actividades de capacitación deben contar con la autorización pertinente OS10. <p>Requisito para ingreso de plan formativo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ser chileno -Tener 18 años cumplidos; -Tener, a lo menos, octavo año de educación básica aprobado; -No tener antecedentes penales -Cada 3 años el participante debe realizar a un curso de perfeccionamiento de 36 horas a cargo del empleador y con empresas capacitadoras autorizadas por Carabineros de Chile.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> -La evaluación del módulo debe ser teórico-práctica y la calificación final del participante expresarse en términos de "Aprobado" o "Aún no aprobado". -Cada participante debe contar con un portafolio de evidencias de las competencias logradas en cada módulo. Las evidencias pueden ser registros fotográficos y videos de los productos, informes, pruebas, etc. El Otec debe guardar una copia de estos registros, para disponibilidad de Sence.

País	Ecuador
Entidad que imparte la educación	Centros autorizados por el Ministerio de Interior de Chile- Acuerdo Nro 5498
Modalidad de capacitación	-Primer nivel: Guardía de vigilancia y seguridad privada (modalidad fija) 120 horas. -Segundo nivel: Guardía de vigilancia y seguridad privada (modalidad móvil) 56 horas -Tercer nivel: Supervisores de vigilancia y seguridad privada 80 horas
Requisitos del instructor	Exigencias técnicas como que deben presentar cada dos años: -Solicitud de autorización o renovación dirigida al Ministerio de Interior -Croquis de la infraestructura del establecimiento -Nómina del personal -Registro único de Contribuyentes (RUC) -Solo se renueva si al menos el 70% de los estudiantes que presentaron las pruebas de acreditación
Requisitos de los participantes	Presentar: -Cedula de ciudadanía -Carné o certificado del tipo de sangre
Evaluación	Examen final a través del sistema de educación del Ministerio del interior (7 / 10 nota mínima)

País	Guatemala
Entidad que imparte la educación	Centros autorizados por la Dirección- Acuerdo Gubernativo 417-2013
Modalidad de capacitación	La duración de los cursos de capacitación, serán aprobados por La Dirección, anualmente, a solicitud de los centros de capacitación, los cuales no podrán ser menor a diez días ni mayor de treinta días. Vigencia de 3 años.
Requisitos del instructor	1. Poseer título universitario o experiencia comprobable en seguridad privada, en el caso de los directores; 2. Poseer título de educación media o experiencia comprobable en seguridad, en el caso de los capacitadores e instructores; 3. Haber aprobado el curso de capacitación de La Dirección; 4. Declaración jurada en la que el interesado se compromete a cumplir con lo establecido en la Ley y sus Reglamentos; 5. Presentar solicitud, a la cual se deberán acompañar los siguientes documentos:
Requisitos de los participantes	Difieren de acuerdo al cargo que se quiera ocupar, pero en general cumplen las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> -Ser mayor de edad -Haber cursado hasta primero de bachillerato -Recibir la capacitación -No tener antecedentes penales
Evaluación	Al finalizar el curso de capacitación obligatorio. La Dirección en coordinación con el centro de capacitación, evaluará a los alumnos que aprobaron el curso impartido, en el lugar que establezca La Dirección, previa programación.

País	Colombia
Entidad que imparte la educación	Resolución No 4973 de 27 de julio de 2011- Decreto 356 de 1994
Modalidad de capacitación	Los ciclos de capacitación y entrenamiento para vigilante, escolta, supervisor, operador de medios tecnológicos y manejador canino se conforman por cursos de fundamentación, reentrenamiento, especializaciones y profundización. Para cada ciclo tienen una intensidad horaria mínima de 100 horas excepto el de manejador canino (200). El curso debe realizarse cada año, el reentrenamiento tiene una duración de 30 horas
Requisitos del instructor	<ul style="list-style-type: none"> -Acreditar un capital no menos a 500 SMLV -Licencia de funcionamiento por parte de la SVSP. -Para obtener la licencia de funcionamiento se debe adjuntar la hoja de vida, certificaciones académicas, laborales y el certificado judicial de los socios, así como los medios y equipos que pretende utilizar para la capacitación y el entrenamiento
Requisitos de los participantes	<ul style="list-style-type: none"> -Ser ciudadano colombiano -Tener situación militar definida -Certificado judicial -tener aprobada como mínimo quinto grado de educación básica
Evaluación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obtener un puntaje mínimo de 80% en la evaluación escrita y práctica correspondiente a las áreas de procedimientos de seguridad técnica y privada. 2. Obtener un puntaje mínimo de aprobación en el área de armamento y tiro. (80%) 3. Haber asistido al 100% de la actividad académica programada. 4. Haber obtenido un puntaje equivalente al 60% en las áreas de Socio-Humanística, aspectos legales, manejo de emergencias y primeros auxilios y Defensa Personal y Acondicionamiento físico.

País	Perú
Entidad que imparte la educación	Ley No 28879- Resolución del 22 de abril de 2015
Modalidad de capacitación	El Ministerio de Educación elabora y aprueba la estructura curricular básica que todo Centro Especializado de Capacitación en seguridad privada debe implementar obligatoriamente para cada Grado normativo
Requisitos del instructor	-Contar con documento nacional de identidad o carné de extranjería vigente -Ser profesional con título o miembro de la Policía Nacional de Perú -No tener ningún tipo de inhabilitación administrativa, ni antecedentes
Requisitos de los participantes	-Ser peruano o de cualquier nacionalidad extranjera -No tener antecedentes penales -Tener óptima capacidad física y psicológica, acreditada por el certificado correspondiente
Evaluación	Los certificados de capacitación son expedidos por los Centros especializados y supervisados por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Interior una vez se completa el curso.

Fuente: Elaboración propia

* Se refiere a acreditaciones anexas que requiera el Otec (Organismos Técnicos de capacitación), establecidas por normativa vigente. Ejemplo: Escuela de Conductores, regida por normativa del Ministerio de Transporte

Capacitación en Colombia

De acuerdo con el artículo 66 del Decreto 356 de 1994, se entiende por escuela de capacitación y entrenamiento de vigilancia y seguridad privada a la sociedad legalmente constituida cuyo único objetivo social es proveer enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada. A la SVSP le corresponde dirigir, coordinar y ejecutar las funciones de control, inspección y vigilancia sobre los centros de capacitación.

Los programas de capacitación, así como sus estructuras e intensidades horarias se encuentran establecidos en la Resolución No 4973 de 27 de julio de 2011 expedida por la SVSP. Los ciclos de vigilancia se presentan por

tipo de servicio, por lo que existe un curso de preparación para la mayoría de los servicios que ofrece el sector. La estructura de los cursos consta de un nivel básico de “fundamentación” de 100 horas y un reentrenamiento de 30 horas que deberá llevarse a cabo anualmente para poder prestar el servicio. Adicionalmente, los ciclos incluyen niveles de especialización y profundización en los que se forma de manera más especializada a los prestadores del servicio. Sin embargo, son pocos quienes llegan a este nivel de capacitación dados sus altos costos.

Cuadro 8. Ciclos de capacitación por cargo



Fuente: Resolución No 4973 de 2011

Para operar formalmente, toda empresa que tenga autorizada y vigente una licencia de funcionamiento proferida por parte de la SVSP, debe acreditar a su personal operativo y mantenerlo capacitado y entrenado. Dicha capacitación debe realizarse según la modalidad en la cual desempeña su cargo, de acuerdo con lo establecido en la circular 011 de 2012. De lo con-

trario, la Superintendencia procederá a determinar faltas y/o sanciones de acuerdo con lo establecido por la Ley.

El proceso de acreditación del personal comienza cuando el empleado realiza el curso de capacitación de acuerdo con el tipo de cargo que vaya a desempeñar (Escolta, Tripulante, Supervisor, Manejador canino, Operador de medios tecnológicos), posteriormente la escuela de capacitación genera un diploma único (NRO) para quien realiza el curso.

Una vez se obtiene el certificado de acreditación, el usuario debe registrar sus datos en la página web y enviar la solicitud. La SVSP recibe las solicitudes de los usuarios que buscan realizar la acreditación por primera vez o hacer su renovación y determina si cumple con todos los requerimientos; de hacerlo, la acreditación es aprobada, de lo contrario, el usuario deberá enviar documentos adicionales que solicita la Supervigilancia y esperar una respuesta. Por lo anterior, la totalidad de empleados registrados formalmente que cumplen con todos los requerimientos impuestos por la ley pueden encontrarse en dos categorías: estar acreditados o en proceso de acreditación.

Si bien en Colombia existe una estructura establecida para ciertos servicios, se presentan algunos problemas en el contenido que se imparte:

- El curso anual de reentrenamiento que se tiene que realizar para poder continuar con la prestación del servicio ofrece el mismo contenido todos los años por lo que, más allá del cumplimiento de un requisito obligatorio, no representa ningún valor agregado para quienes reciben la capacitación.
- No existe una malla curricular definida para quienes prestan el servicio de transporte de valores, por lo cual los tripulantes deben recibir capacitación de otro servicio, pese a que en su trabajo se cumplen funciones totalmente diferentes.
- Si un individuo quiere prestar otro servicio, por ejemplo, pasar de vigilante a escolta, deberá realizar todo el curso de fundamentación de nuevo, pues no se realizan homologaciones a pesar de que parte del contenido del ciclo de fundamentación es el mismo para todas las modalidades.

- Pese a que en el 2012 todas las escuelas, academias y departamentos de capacitación sustentaron ante la SVSP su Plan Educativo Institucional de Seguridad Privada (PEIS), el contenido de los cursos no tiene ninguna supervisión por parte del Ministerio de Educación, ni existe un perfil establecido para los docentes de las academias de capacitación, lo que conduce a que no haya estándares de calidad en la educación que se está impartiendo.

Otro hecho problemático que se presenta es que existen muchas escuelas de capacitación que prestan el servicio de manera ilegal, sin contar con las instalaciones adecuadas, ni con profesores capacitados. Otras academias, pese a contar con las autorizaciones de ley, llevan a cabo prácticas ilegales como la venta de diplomas, por lo que es necesario en este sentido que exista una mayor supervisión.

Es importante destacar la existencia de los Departamentos de Capacitación, dependencias que al interior de una empresa u organización empresarial se establecen para impartir el servicio de capacitación de sus empleados. De acuerdo con la Resolución 973 de 2011 los Departamentos de Capacitación prestan sus servicios sin ningún costo y únicamente al personal vinculado con su empresa. Además, la estructura curricular que deben impartir tanto para el curso de fundamentación como para el de reentrenamiento debe ser la misma que se presenta en una academia o escuela de capacitación. Actualmente existen 14 empresas que cuentan con departamentos de capacitación, entre las que se encuentran empresas de vigilancia y seguridad privada y de transporte de valores.

Otro hecho importante de resaltar es que las escuelas de capacitación cuentan con unas tarifas mínimas que deben cobrar por los cursos de entrenamiento, reentrenamiento y especializaciones establecidas de la siguiente manera en el Plan Educativo Institucional en Seguridad Privada (PEIS):

1. Los cursos de fundamentación para los ciclos de vigilante, supervisor y operador de medio tecnológico el equivalente a cincuenta por ciento (50%) de un SMLV.

2. Los cursos de fundamentación para el ciclo de Escolta el equivalente al cincuenta y cinco por ciento (55%) de un SMLV.
3. Los cursos de fundamentación para el ciclo de manejador canino, el equivalente a 1 SMLV
4. Los reentrenamientos de la fundamentación para todos los ciclos, que deben hacerse anualmente, el equivalente al veinte por ciento (20%) de un SMLV.
5. Las especializaciones para los ciclos de vigilante, escolta, supervisor, tripulante operador de medio tecnológico y manejador canino, el equivalente al treinta por ciento (30%) de un SMLV.
6. La profundización de las especializaciones para todos los ciclos, el equivalente al veinte por ciento (20%) de un SMLV.

Adiestramiento canino

Los perros asignados para vigilancia y seguridad privada deben ser previamente entrenados y especializados en los ejercicios básicos correspondientes a: defensa controlada, búsqueda de explosivos, búsqueda de narcóticos, detección de moneda y búsqueda y rescate de personas, con un curso no inferior a cuatro (4) meses en cada especialidad, el cual se demostrará con las certificaciones que para tal efecto expida el centro de adiestramiento canino del Ejército Nacional, centro de formación de perros de la Policía Nacional y entidades autorizadas por la SVSP.

Las escuelas, departamentos de capacitación, las empresas, las cooperativas, los departamentos de seguridad y demás servicios que tengan autorizado el medio canino deberán actualizar anualmente la certificación del canino de acuerdo con el parágrafo tercero del artículo 58 del PEI. Además, las empresas que tengan autorizado el medio canino no podrán prestar los servicios de vigilancia y seguridad privada con este medio si no tienen registrados y certificados los caninos ante la SVSP.

Así mismo, dentro del PEI se establecen los requisitos mínimos que deben cumplir las entidades que realicen la capacitación canina, como las características de los capacitadores caninos, los centros de capacitación y el contenido de la capacitación que se debe impartir a los canes.

De esta manera, prestar el servicio de vigilancia con canino implica altos costos para las empresas, por un lado, porque el valor de fundamentación de operador canino es el más elevado de todos los cursos y por otro lado porque el canino también debe capacitarse y reentrenarse anualmente, lo que podría explicar por qué este cargo es el que cuenta con el menor porcentaje de capacitación de todos.

B. Caracterización de los trabajadores del sector

Para el año 2016 el sector de vigilancia y seguridad privada contaba con 256.618 trabajadores operativos¹ registrados formalmente, ubicados en los cargos de: vigilante, escolta, manejador canino, operador de medios tecnológicos y supervisor.

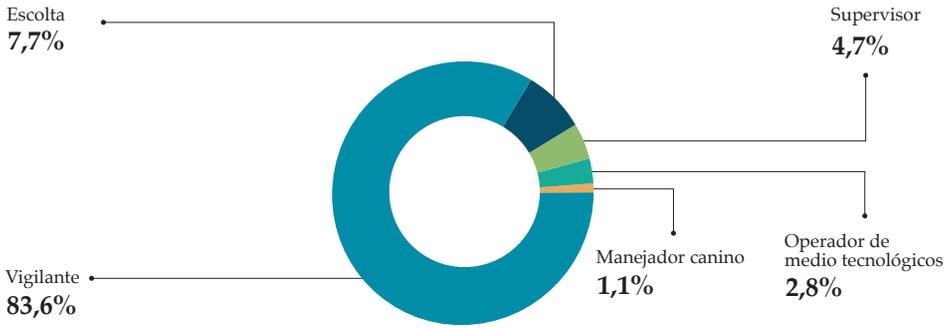
Cuadro 9. Personal acreditado por cargo 2013-2016

Cargos	2013	2014	2015	2016
Vigilante	204.226	223.578	227.279	214.519
Escolta	19.828	20.997	20.188	19.780
Tripulante	356	184	8	4
Supervisor	11.518	12.926	12.861	12.153
Operador de medios tecnológicos	67.90	7.702	7.322	7.248
Manejador	3.247	3.171	3.264	2.914
Total	245.965	268.558	270.922	256.618

Fuente: Superintendencia de Vigilancia

¹ Esta cifra excluye aquellos empleados que desempeñan labores administrativas dentro de las diferentes compañías.

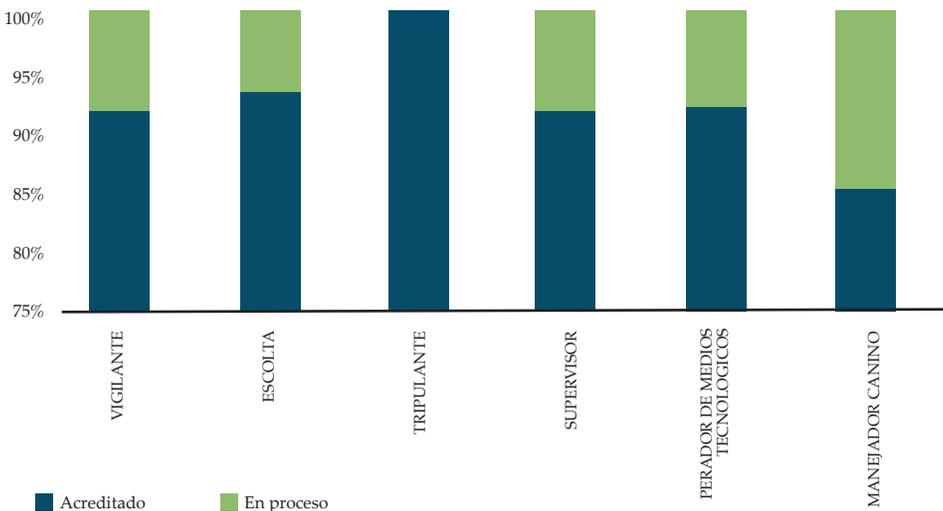
Gráfico 21. Distribución por cargo para 2016



Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

Al desagregar por tipo de cargo ², más del 90% de los empleados estaban acreditados, a excepción de manejador canino, en el cual aproximadamente el 85% de los trabajadores estaba acreditados. Lo anterior puede ser explicado porque la intensidad horaria del curso básico de capacitación de manejador canino es mayor que la de otras modalidades (200 horas) y porque el canino también debe recibir capacitación.

Gráfico 22. Personal acreditado y en proceso de acreditación por tipo de cargo



Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

2 Modalidad de vigilancia en la que se desempeña un trabajador.

Para ilustrar la situación del mercado laboral, utilizamos información proporcionada por la SVSP, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y los resultados obtenidos en las entrevistas con las empresas prestadoras del servicio.

Al calcular el promedio histórico del total de empleados de los servicios de vigilancia por tamaño de empresa, es posible observar que la mayoría de cotizantes pertenecen a las empresas grandes y medianas.

Cuadro 10. Promedio histórico de número de cotizantes de los servicios de vigilancia por tamaño de empresa

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Grande	210.322	228.861	252.998	273.075	279.378	280.360
Mediana	27.328	28.734	27.753	28.587	28.019	28.492
Pequeña	3.688	3.133	3.318	3.249	3.502	2.841
Micro	127	204	216	210	194	184
Total	241.464	260.933	284.285	305.165	311.093	311.876
Total Supervigilancia		245.965	268.558	270.922	256.618	
% personal operativo/total		94%	94%	89%	82%	

Fuente: UGPP. Supervigilancia. Cálculos Fedesarrollo

Del cuadro anterior se puede inferir un aparente subregistro en las cifras de la Supervigilancia, según la cual el número de empleados entre 2015 y 2016 cae, lo cual contrasta con la información reportada por la UGPP y con el crecimiento del sector en dicho periodo ³.

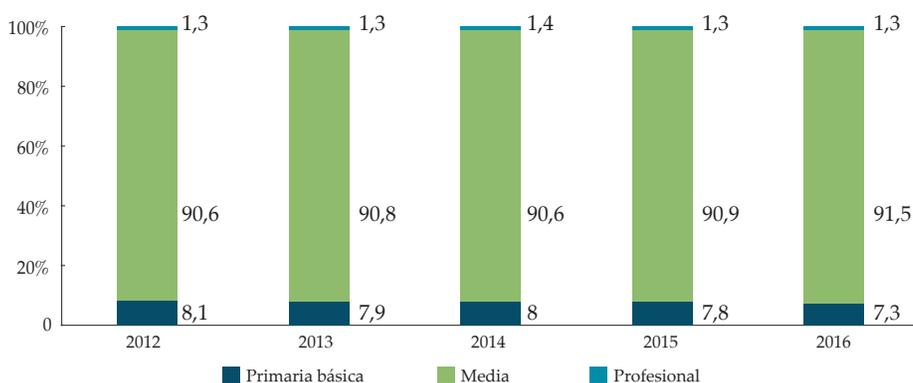
³ Algunos estudios (Rico, 2016), mencionan que existen otros problemas con el reporte de la información por parte de las empresas a la Supervigilancia. Particularmente menciona que existe un sobregistro en el total de empleados que reportan las empresas, lo cual se podría explicar por el incentivo a no desactivar el número de empleados para mantener de manera ficticia la relación arma-hombre.

Formación académica

De acuerdo con el informe regional de DCAF, el sector de vigilancia y seguridad privada se ha convertido en una importante fuente de empleo formal e informal en América Latina, en particular para jóvenes entre 18 y 39 años, con niveles relativamente bajos de educación e ingresos (Interamerican Dialogue, 2018). No obstante, en muchos países se requiere de cierto nivel educativo dentro de los requisitos que debe cumplir cualquier persona que quiera laborar en el sector.

En Colombia, la mayoría de las empresas entrevistadas consideran determinante el nivel educativo al momento de la contratación, exigiendo como mínimo haber cursado hasta bachillerato (Grado 10 -11). Lo anterior se evidencia en las cifras, pues durante los últimos 5 años en promedio 91% del total de empleados que trabajan en el área operativa cuentan con educación media, es decir han cursado hasta 10° u 11° de bachillerato, un 7,8% en promedio cuentan con educación básica es decir han aprobado algún curso entre 1° a 9° de bachillerato y un 1,3% cuenta con algún tipo de educación profesional.

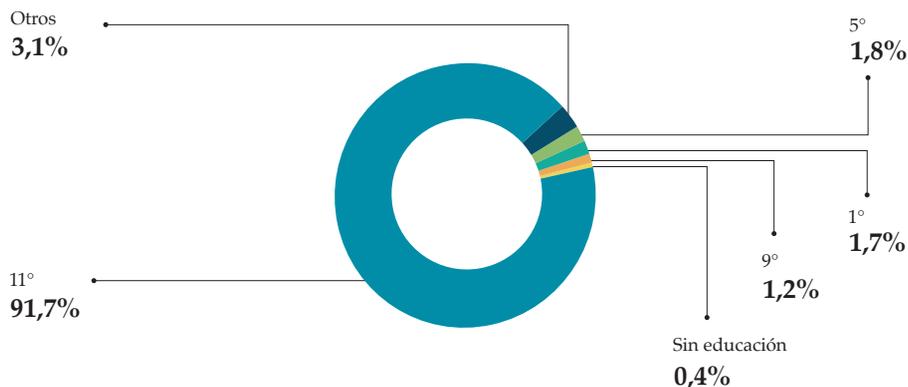
Gráfico 23. Nivel de educación del personal operativo



Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

Al discriminar por grados, del total de empleados, 91,7% contaba con educación hasta 11 grado, mientras un 1,8% había cursado hasta 5° de primaria y apenas un 0,4% no contaba con ningún tipo de educación.

Gráfico 24. Distribución de los empleados del área operativa con educación básica en el 2016

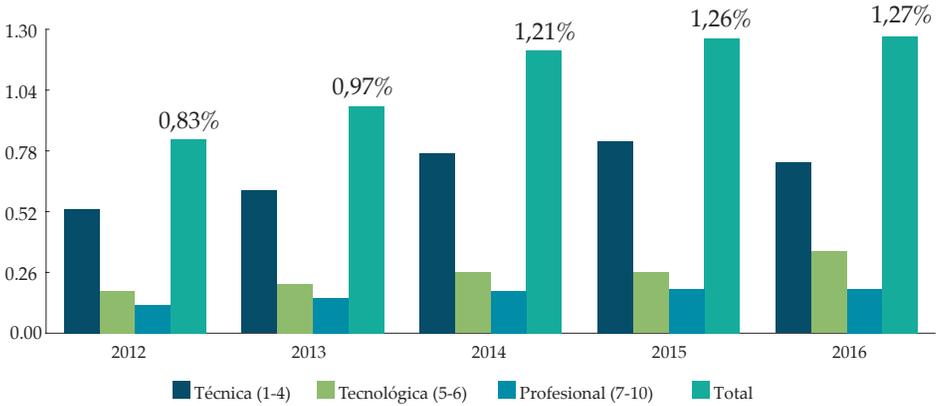


Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

Adicionalmente, muchas de las empresas entrevistadas resaltaron que con el objetivo de tener empleados con mayores niveles de educación han implementado iniciativas entre las que se encuentran hacer convenios con entidades como el SENA para que sus trabajadores se eduquen y darles facilidades en los turnos para que puedan estudiar. Lo anterior, según las empresas, además favorece la menor rotación de los empleados, pues encuentran en la empresa el respaldo para crecer profesionalmente. Así mismo, la educación les permite acceder a mejores oportunidades laborales dentro de la empresa.

En la siguiente gráfica se muestra la proporción de empleados operativos que cuenta con algún semestre de educación superior. Si bien en 2016 dicha proporción fue cercana al 1,3% ha aumentado levemente en el tiempo, pues en 2012 era apenas del 0,83%. De aquellos que tienen educación superior, la mayor proporción cuenta con algún semestre aprobado de educación técnica (entre 1- 4 semestres aprobados), seguido por quienes han aprobado 5 o 6 semestres de educación tecnológica y en el último lugar se encuentra la proporción de estudiantes de educación profesional que cuentan con 7 a 10 semestres aprobados.

Gráfico 25. Proporción de trabajadores operativos que cuentan con educación superior

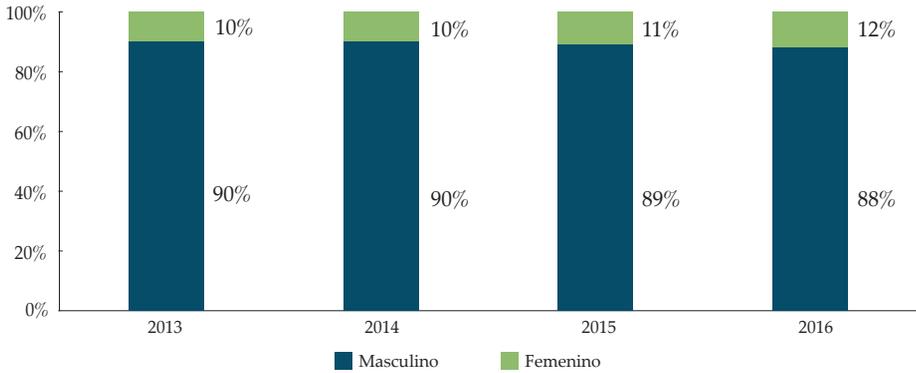


Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

Distribución por género

El sector tiene una proporción mayoritaria de empleados hombres. En parte se puede argumentar que los requerimientos específicos del trabajo como la fuerza física y las jornadas laborales extensas hacen que, en el área operativa, la fuerza laboral sea mayoritariamente masculina. No obstante, durante los últimos años muchas empresas han procurado abrir paso a una mayor contratación de mujeres en diferentes cargos, incluso algunos para los cuales anteriormente se contrataban exclusivamente hombres. Lo anterior llevó a que la participación femenina en el sector presentara un leve aumento y se ubicara en el 2016 en 12% vs 10% en 2013.

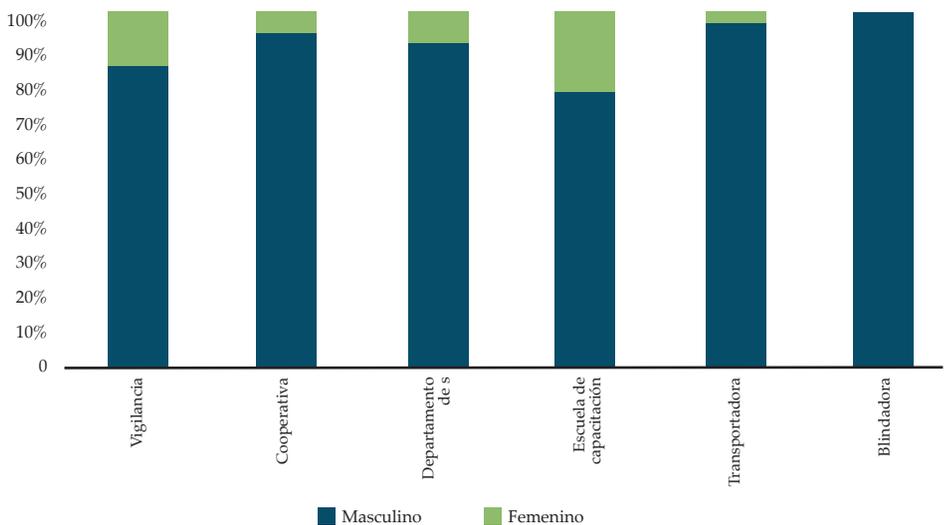
Gráfica 26. Distribución de trabajadores del sector por género



Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

En todas las modalidades de servicios la participación de los hombres es alta, especialmente en los servicios de transporte de valores y blindadoras. En las escuelas de capacitación, un 20% del total de servicios es prestado por mujeres, convirtiéndose en el de mayor participación femenina dentro del sector.

Gráfico 27. Servicios prestados por género

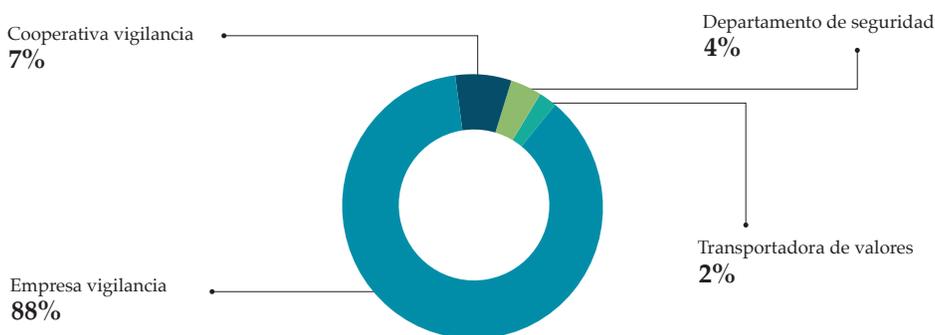


Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

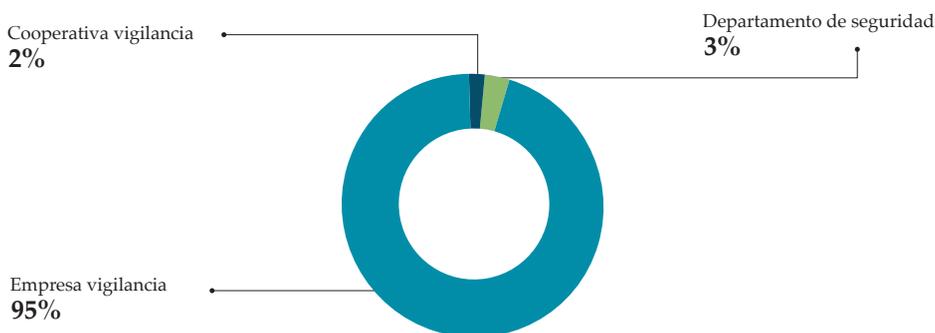
La mayoría de los hombres está empleada en empresas de vigilancia (88%) seguido por las cooperativas de vigilancia (7%) y en último lugar las transportadoras de valores con 2%. Para las mujeres, en 2016 el 95% eran empleadas de empresas de vigilancia, un 3% en departamentos de seguridad y un 2% en cooperativas de vigilancia.

Gráfico 28. Tipo de servicio prestado por género

a. Servicios prestados por hombres



b. Servicios prestados por mujeres



Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

Con base en las entrevistas a profundidad que se realizaron a algunas empresas, dentro de las medidas que se han implementado para cerrar la

brecha de género se encuentran: 1. La mayor contratación de mujeres en servicios de vigilancia y seguridad armada y 2. La contratación de madres cabezas de familia en actividades como el procesamiento de efectivo en las transportadoras de valores.

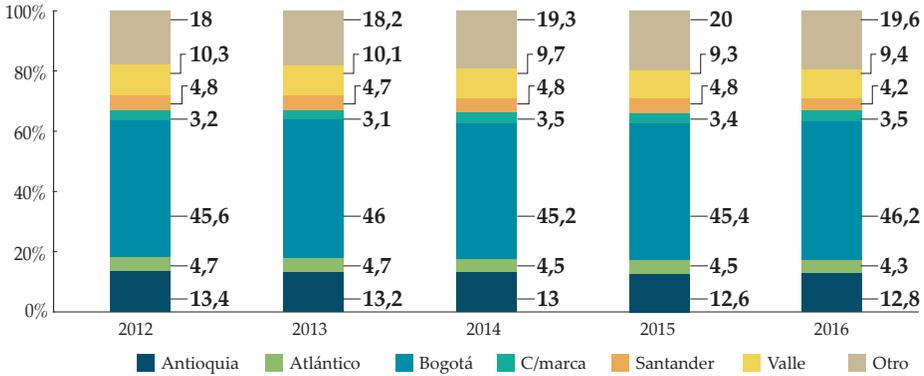
La inclusión de mujeres en el sector también ha aumentado como consecuencia de ciertas habilidades que han encontrado las empresas en las mujeres al momento de la prestación del servicio. Por un lado, las mujeres tienen mayor percepción del lenguaje no verbal, por lo que pueden identificar con mayor facilidad situaciones o individuos sospechosos y dar alerta temprana, evitando que se lleven a cabo actos delictivos y, por otro lado, las mujeres suelen tener una mayor estabilidad laboral, lo que reduce los costos de contratación de las empresas.

Adicionalmente, es importante anotar que las empresas no sólo deben buscar mayor inclusión femenina sino también mayor participación de personas en situación de discapacidad. Como consecuencia de ello, en la Ley del vigilante se busca brindar estímulos para la contratación de mujeres, personas en discapacidad y personas mayores de 45 años.

Mercado laboral por departamentos

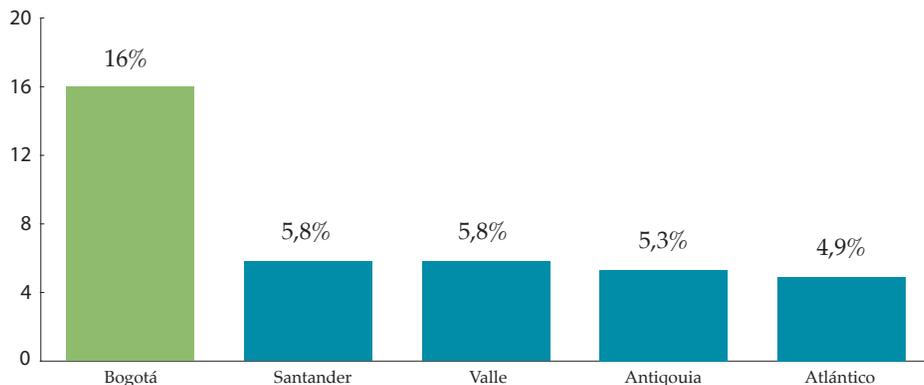
Los departamentos en los que se concentra principalmente la prestación del servicio son Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca. Empero, mientras en Bogotá ha aumentado la participación frente a la del 2012, en Antioquia y Valle del Cauca se han presentado reducciones en 0,9 pps y 0,6 pps respectivamente.

Gráfico 29. Participación regional del total de empleados



Fuente: Superintendencia de Vigilancia. Cálculos Fedesarrollo

Cuando se analiza la demanda per-cápita por departamento, los cinco departamentos con mayor demanda son: Bogotá (16%), seguido por Casanare, el Valle y Santander que tienen el mismo porcentaje (5,8%) y en último lugar, Antioquia (5,3%). Al relacionar la demanda per cápita con la tasa de personal de policía en estos territorios se encuentra que en algunas ciudades como Bogotá y Cali el personal de policía por cada 100 mil habitantes se encuentra por debajo del promedio nacional, y muy lejos de otras ciudades de la región, mientras que en Bucaramanga, Medellín y Barranquilla la tasa policial se ubica por encima del promedio nacional.

Gráfico 30. Cinco departamentos con mayor demanda per cápita de seguridad

Fuente: Superintendencia- Cálculos Fedesarrollo

C. Salarios

Con base en la información de la Unidad de Pensiones y Parafiscales (UGPP) fue posible determinar el Ingreso Base de Cotización (IBC) de las empresas de vigilancia y seguridad privada y compararlo con IBC de otras empresas dedicadas a empleos temporales, construcción y servicios de aseo.

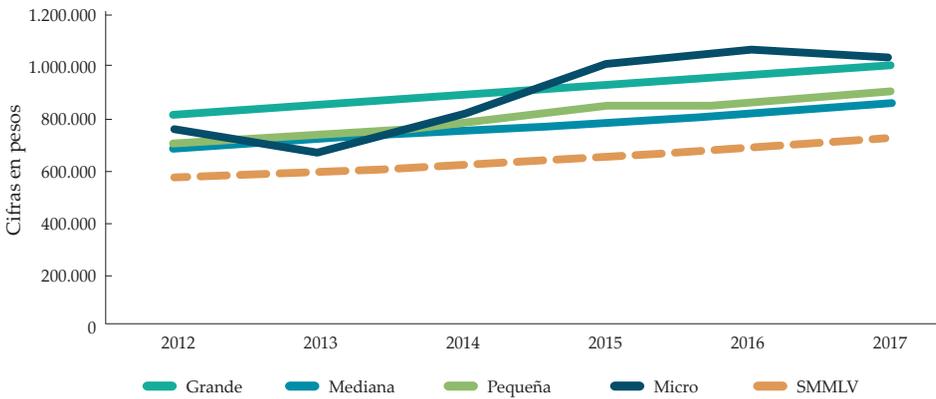
El IBC promedio se calculó con base en un IBC de referencia obtenido mensualmente para cada trabajador de cada empresa ⁴, definido como el máximo entre el IBC declarado a salud y pensión en el mes dentro los diferentes tipos de planilla reportados. Posteriormente, se calculó el promedio anual. Los datos del año 2017 corresponden al promedio del IBC hasta julio.

En primera instancia, es de notar que, si bien existen diferencias en los IBC por tamaño de empresa, todas ofrecen un salario mayor al Mínimo Mensual Legal Vigente. Antes de 2014 los empleados de las microempresas tenían salarios inferiores respecto a aquellos de las empresas grandes.

⁴ Micro: Menos de 10 trabajadores, Pequeña: Entre 11 y 50 trabajadores, Mediana: Entre 51 y 200 trabajadores, Grande: más de 200 trabajadores.

Sin embargo, durante 2015 y el 2016 fueron las que reportaron el IBC más alto dentro del sector. A su vez, las empresas grandes consistentemente han ofrecido un mayor IBC promedio que las medianas y pequeñas. (Gráfico 31)

Gráfico 31. Ingreso Base de Cotización por tamaño de empresa

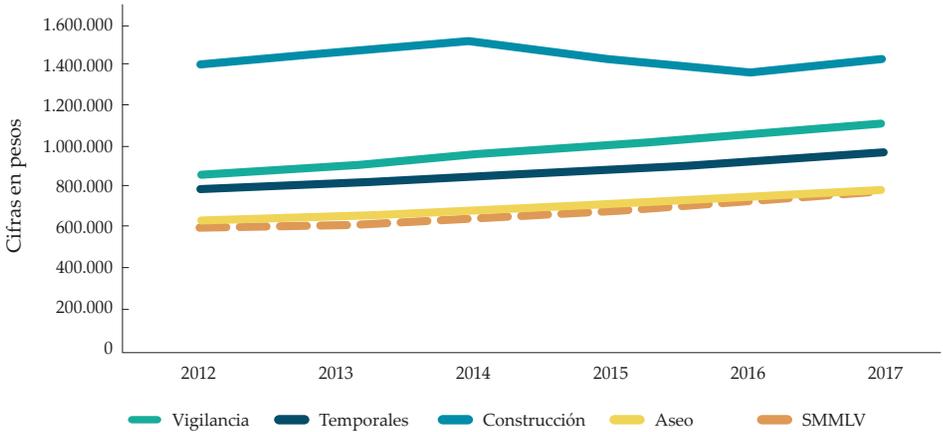


Fuente: UGPP. Cálculos Fedesarrollo

Ahora bien, al realizar el análisis comparativo con otros servicios similares y por tamaño de empresa se encuentra lo siguiente:

- En el grupo de empresas grandes, el sector de la construcción es la actividad que mayores salarios ha pagado (en promedio 2,2 SMLV durante los últimos 6 años). En segundo lugar se encuentran las empresas de vigilancia que en promedio han reportado un IBC equivalente a 1,5 SMLV, seguido de las empresas de empleos temporales y las de aseo, con IBC similares al SMMLV. En el caso de la construcción, un salario tan alto podría explicarse porque es un sector de alta informalidad, con lo cual un gran número de empleados no tiene un contrato laboral ni recibe ningún beneficio legal.

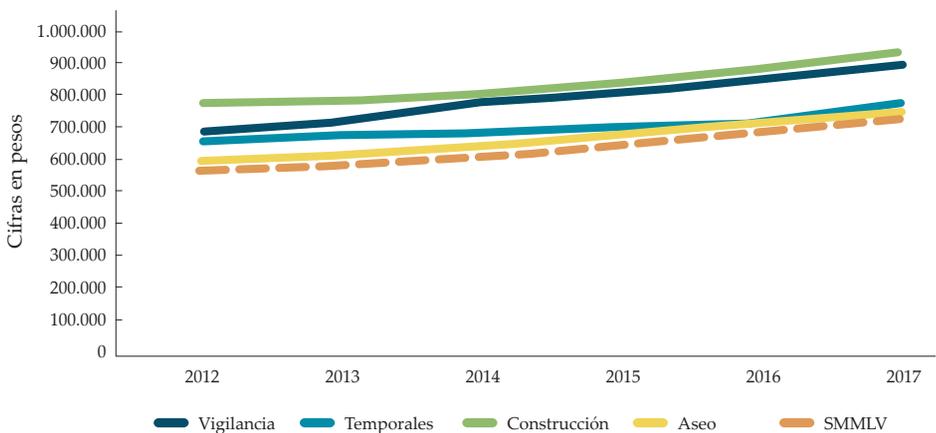
Gráfico 32. Ingreso Base de Cotización empresas grandes



Fuente: UGPP. Cálculos Fedesarrollo

- En el caso de las empresas medianas, pese a que la construcción presenta salarios mayores a las empresas de vigilancia y seguridad privada, la diferencia en promedio ha sido del 6% durante los últimos 6 años. En el caso de las empresas de servicios temporales y de aseo continúan siendo similares al SMMLV.

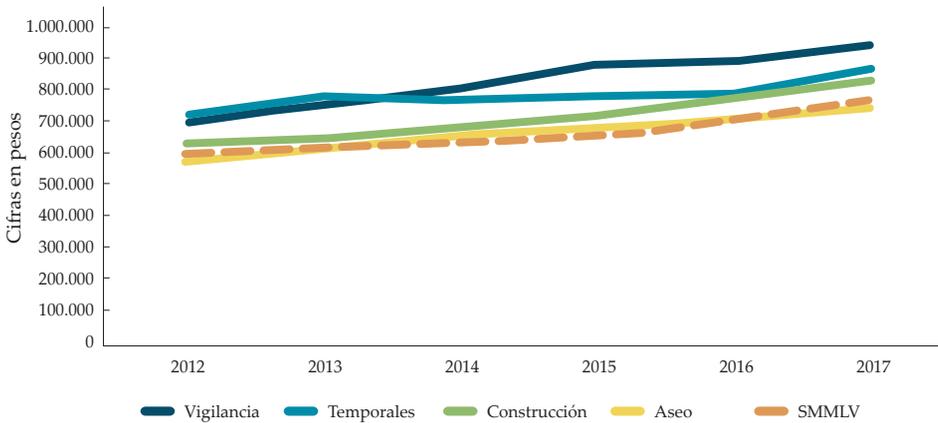
Gráfico 33. Ingreso Base de Cotización empresas medianas



Fuente: UGPP. Cálculos Fedesarrollo

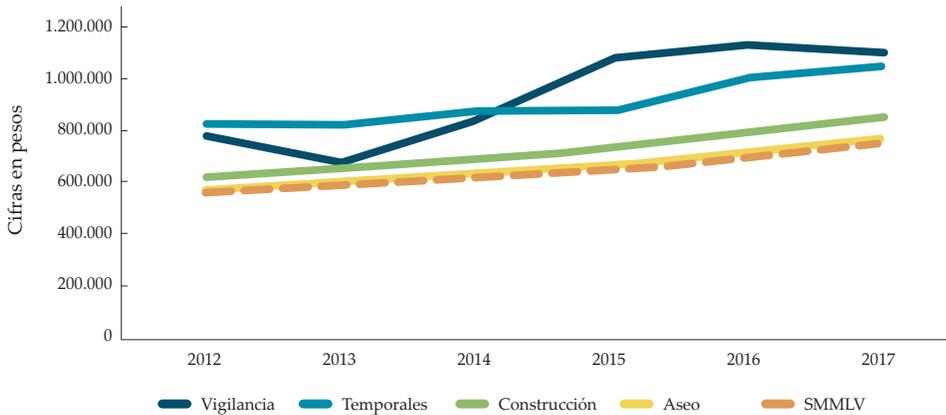
- En las empresas pequeñas, son los servicios de vigilancia y seguridad privada los que presentan el salario más alto. A diferencia de los casos anteriores, los servicios de temporales presentan el segundo IBC más alto, en tercer lugar, se encuentran los servicios de construcción y, por último, muy similar al SMMLV, los servicios de aseo.

Gráfico 34. Ingreso Base de Cotización empresas pequeñas



Fuente: UGPP. Cálculos Fedesarrollo

- Finalmente, en las microempresas, antes del 2014 eran los servicios de empleos temporales los que registraban el salario más alto. No obstante, después de este año las empresas de vigilancia y seguridad privada registraron el IBC más alto, muy por encima del que reportaron los empleados de servicios de construcción y servicios de aseo.

Gráfico 35. Ingreso Base de Cotización Microempresas

Fuente: UGPP. Cálculos Fedesarrollo

En síntesis, de acuerdo con los datos de aportes a seguridad social que reporta la UGPP, las empresas de seguridad y vigilancia pagan salarios considerablemente mayores al mínimo, lo cual coincide con los resultados de las encuestas, como se explica más adelante. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que en este reporte no se diferencia entre empleados del área operativa y administrativa, pero resulta una buena aproximación.

D. Buenas prácticas

Aunque la Responsabilidad Social Empresarial es inherente a la empresa, se ha convertido en parte esencial de la gestión y la forma de hacer negocios. A través de esta, la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, dándole una dimensión amplia e integradora a la actividad productiva, más allá de la cuestión económica.

De acuerdo con la Comisión Europea, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales

y en las relaciones con sus interlocutores. No obstante, la RSE es un concepto dinámico y en desarrollo que puede reconocerse por cuatro líneas o ámbitos básicos y estratégicos que explican su presencia en toda actividad de la empresa:

- Ética y gobernabilidad empresarial
- Calidad de vida en la empresa (dimensión social del trabajo)
- Vinculación y compromiso con la comunidad en desarrollo
- Cuidado y preservación del medio ambiente

De esta manera, una empresa socialmente responsable es aquella que asume la ciudadanía como parte de sus propósitos, fundamentando su visión y su compromiso social en principios y acciones que benefician a su negocio e impactando positivamente a las comunidades en las que opera. Estableciendo también a partir de estos principios compromisos para minimizar los impactos negativos de sus actividades basados en una abierta y constante comunicación con sus grupos de interés. (Cajiga, 2010)

La RSE puede percibirse por una empresa como una ventaja competitiva, pues se encuentra dentro de los pilares de las estrategias exitosas de negocio, así como, capital adecuado, buena gerencia, servicios de calidad, dominio de tecnologías y servicio al cliente. En línea con esto, muchas empresas del sector de vigilancia y seguridad privada han implementado programas de responsabilidad social empresarial, con resultados positivos, pues consideran que este tipo de programas incentiva a los empleados por lo que obtienen mejores resultados en la labor prestada y reducen el porcentaje de rotación, lo que en últimas se traduce en menores costos.

De hecho, como resultado de las iniciativas por promover este tipo de programas dentro de las empresas surge la “Iniciativa de Reporte Global o *Global Reporting Initiative (GRI)*”, institución de las Naciones Unidas que creó el primer estándar mundial de lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social. Aunque en Colombia son pocas las empresas que reconocen y aplican este tipo de iniciativas, entre ellas se encuentra algunas del sector y cada vez son más las que consideran

un factor indispensable la RSE. Adicionalmente, para muchas empresas es importante realizar acciones que contribuyan a mejorar el bienestar social por lo que como parte de este objetivo cuentan con fundaciones que tiene programas por ejemplo para la prevención de la violencia, que brindan apoyo psicológico y económico, entre otros.

De igual forma, en cuestión de legislación internacional y buenas prácticas, se encuentra el Pacto Global, iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, así como contribuir a la consecución de los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas.

Al respecto, con el fin de fortalecer el compromiso del sector con la Responsabilidad Social, la SVSP adhirió a esta iniciativa corporativa de las Naciones Unidas, buscando alinear las estrategias y operaciones del sector y por ende de las empresas de seguridad y vigilancia con los principios que se establecen allí. Para lo anterior diseñaron una amplia gama de políticas encaminadas a regular el respeto a los Principios del Pacto Global como el Código de ética de la entidad para funcionarios, colaboradores, usuarios y proveedores, la Declaración formal del Superintendente reconociendo el compromiso con la Responsabilidad Social.

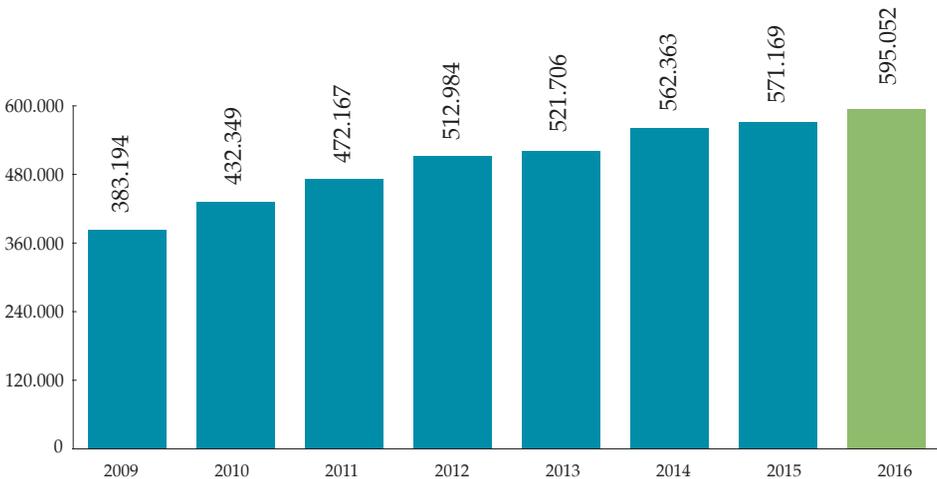
VI. TRANSPORTE DE VALORES

El transporte de valores es un servicio que permite a muchos usuarios de diferentes sectores, entre los que se encuentran en mayor proporción entidades financieras y el sector comercio, trasladar su dinero y objetos de valor, así como transferir los riesgos inherentes a esta actividad mediante mecanismos especializados que involucran a personas, dispositivos tecnológicos y procedimientos específicos, debidamente coordinados entre sí, con el objetivo de disminuir la probabilidad de un siniestro, no solo durante la realización del servicio sino antes y después del mismo.

A. Evolución reciente del sector.

En Colombia, actualmente hay ocho empresas autorizadas por la Superintendencia para transportar valores. Para el año 2016, participaban con el 7% del total de los ingresos del sector. En el 2016, 4 de las empresas más grandes del sector transportaron el equivalente al 2% del monto total de billetes en circulación en ese año.

Gráfico 36. Ingresos operacionales de las compañías de transporte de valores (millones de pesos)



Fuente: Superintendencia. Informe de gestión 2017

Con los años, los servicios ofrecidos por las transportadoras de valores han aumentado para ofrecer servicios más tecnificados como las máquinas para la recepción del efectivo automatizadas, con seguimiento en línea. No obstante, todos los servicios tienen como objetivo principal proporcionar seguridad. Muchas empresas realizan evaluaciones de riesgo previas que les permitan determinar qué servicios y protocolos de seguridad son los que más se adaptan a las necesidades de sus clientes.

Algunas de las empresas de transportes de valores cuentan además con líneas de negocios independientes, que deben ser autorizados y supervisados por la SVSP entre las que se encuentran:

- **Ciberseguridad:** que comprende vigilancia digital, ciberinteligencia y seguridad lógica.
- **Alarmas residenciales:** entre los que se destacan los servicios de video, localización de vehículos y personas, almacenamiento de información online y custodia de llaves.
- **Soluciones Integrales de Seguridad:** Que busca estructurar un plan de seguridad más allá del guarda o el transporte de mercancía por lo que se conforman paquetes completos con servicios que se complementan con herramientas tecnológicas.
- **Otros:** Varias empresas de transporte de valores también manejan otras líneas de negocio como vigilancia privada, comercialización de equipos tecnológicos y/o escoltas.

Respecto al transporte de valores, los principales artículos que se pueden trasladar son: dinero, cheques, joyas, obras de arte, metales preciosos y en general artículos valiosos que se encuentren dentro del marco de la ley. Sin embargo, el servicio que actualmente tiene mayor demanda es el de transporte de efectivo, el cual tiene dos grandes etapas.

La primera es el recaudo y transporte del efectivo, en el cual el vehículo blindado recoge el dinero en sucursales bancarias, centros comerciales, establecimientos de comercio, etc. Dependiendo del tipo de servicio y del resultado de evaluación de riesgo previa, se aplica un protocolo específico en el cual se determina: la cantidad de empleados que van a estar en el

traslado (tripulantes), el medio de transporte que va a utilizarse (vehículo blindado, moto, helicóptero o lancha) pues en muchas ocasiones es complicado el acceso a dichos establecimientos comerciales, y el tipo de municiones o armamento.

La segunda es el procesamiento o gestión de efectivo, compuesto por varias fases:

1. **Verificación:** En el que se corrobora que la cantidad de dinero que dice el remitente que envió efectivamente concuerde con el efectivo que se tiene.
2. **Consolidación:** En esta fase se hace la separación de los billetes y monedas por denominación y por familia.¹
3. **Clasificación:** Este proceso se realiza para los billetes y las monedas. Consiste en detectar aquellas unidades monetarias que estén falsas y dividir por calidades. En el caso de los billetes, unos se despacharán para cajeros automáticos, otros pasarán a ser dinero circulante y aquellos que se encuentren muy deteriorados se irán al Banco de la República.
4. **Encartuchado:** Esta fase es exclusiva para las monedas y en ella se hace paquetes de monedas según denominación.
5. **Custodia del dinero:** Finalmente una parte del dinero es almacenado en las bóvedas y otra se saca de allí con todas las medidas de seguridad para proveer a las oficinas comerciales de los bancos y a los cajeros electrónicos.

Es importante destacar que pese a que en la mayoría de compañías de transporte de valores se realizan estos dos procesos, como se explica más adelante, no existe un protocolo estricto que especifique cuáles son las normas de seguridad con las que debe contar el traslado, como el número de tripulantes que debe ir en el vehículo, así como tampoco especificaciones

1 En el 2016 se emitió una nueva familia de billetes. Cinco de las seis denominaciones que salieron al mercado, pertenecientes a esta nueva familia ya se encontraban en el mercado por lo que circulan en el mercado 2 billetes diferentes para las denominaciones de billetes de: \$ 2000, \$5000, \$10.000, \$20.000 y \$50.000.

estrictas sobre la manera en la que debe llevarse a cabo el procesamiento del dinero.

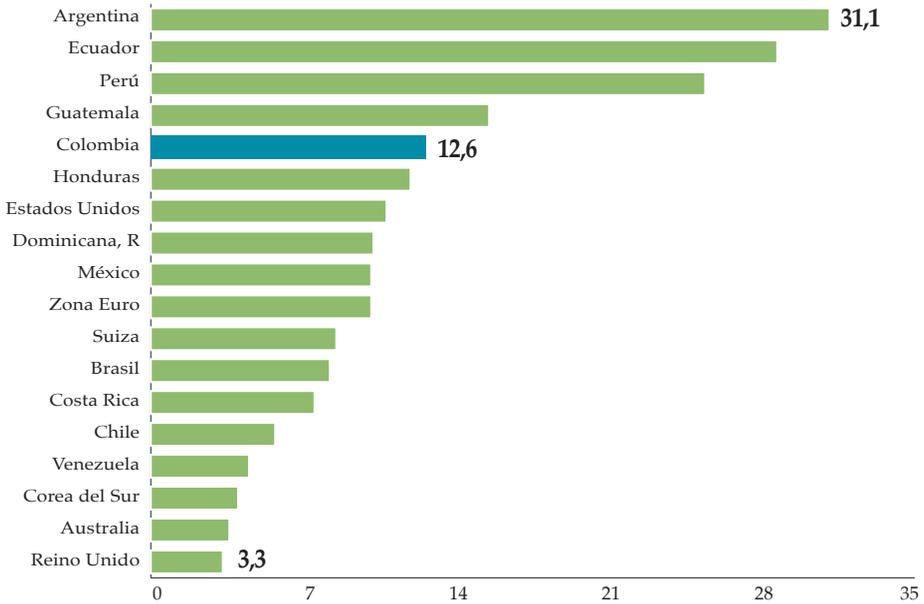
Cuatro de las ocho empresas que prestan el servicio en el país son multinacionales que cuentan con estrictos protocolos que se aplican en todos los países en los que prestan el servicio, empero, este protocolo se realiza por decisión de la empresa, no de la normatividad colombiana. Por otra parte, aunque los niveles de seguridad con los que cuentan las bóvedas, donde se lleva a cabo el procesamiento o gestión del efectivo, son estrictos, con el fin de contrarrestar posibles siniestros, estos estándares de seguridad tampoco se encuentran parametrizados.

B. Principales determinantes del crecimiento de los servicios de transporte de valores

Alto uso del efectivo

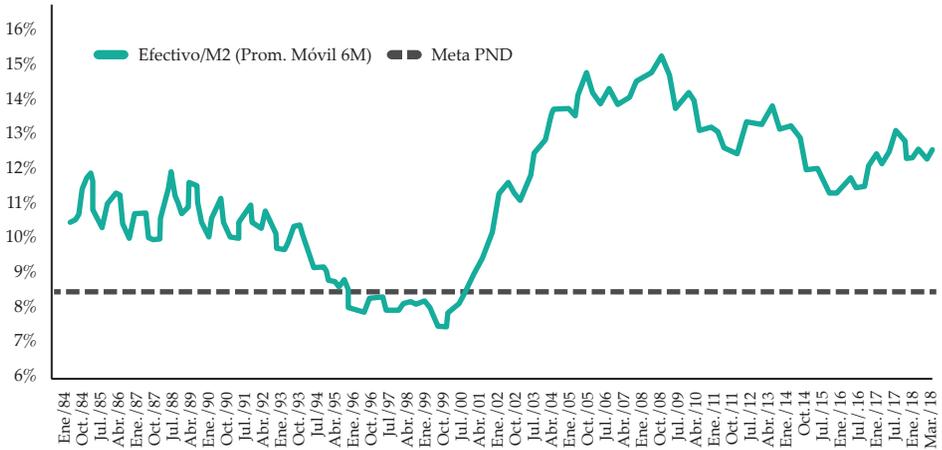
El uso del efectivo en Colombia es alto y se encuentra incluso por encima de otras economías de la región como Chile o México.

Gráfico 37. Comparación del uso del efectivo 2016 (Efectivo/M2)



Fuente: Banco de la República. Cálculos Asobancaria

En efecto, la relación de Efectivo/M2 pasó de 7,8% en 1998 a niveles de 14,9% en 2006, momento a partir del cual ha registrado descensos paulatinos que han llevado esta razón a niveles de 12,3% a mediados de 2017. El incremento en el uso del efectivo luego de la adopción del Gravamen a los Movimientos Financieros (GMF) puede obedecer al menor costo relativo de realizar transacciones a través de este medio respecto los Medios de Pago Electrónicos (MPE). (Asobancaria, 2017) . Adicionalmente, factores como la alta informalidad de la economía hacen que el efectivo sea el medio de pago preferido por los colombianos (Pacheco y Pérez, 2015).

Gráfica 38. Evolución del Agregado Monetario (Efectivo / M2)

Fuente: Banrep. Cálculos Fedesarrollo

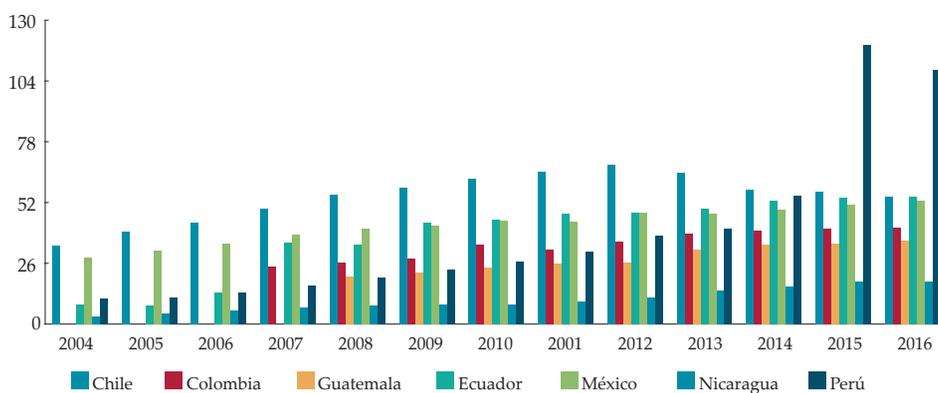
De acuerdo al mismo estudio de Asobancaria, los costos asociados al uso de efectivo son transversales, y no solo le atañen a los bancos centrales, sino a la banca, al comercio y desde luego a los consumidores. Entre los principales costos del efectivo se identificaron los asociados a transporte, así como aquellos vinculados con la adquisición de seguros por hurto. Del total del costo operativo del efectivo el 38% correspondió al componente de aseguramiento y el 62% restante a los conceptos de seguridad y transporte, espacio físico, gastos de personal y otros. De estos últimos, los gastos asociados al personal resultaron ser los de mayor participación (31%), seguidos por los de seguridad y transporte (18%) y los de espacio físico (17%). (Asobancaria, 2017)

Incremento en el número de cajeros electrónicos

De acuerdo con el informe de la Cámara de Comercio e Industria de la India el aumento en la cantidad de cajeros automáticos en toda la nación ha llevado a una mayor demanda por servicios de seguridad privada, específicamente de transporte de valores. (FICCI, 2015). En Colombia, el uso de

las tarjetas débito y crédito ha aumentado de forma sostenida a lo largo de la última década. En la misma línea, de acuerdo con datos del Banco Mundial, el número de cajeros por cada 100 mil habitantes ha presentado una tendencia al alza, pero en Colombia se ubica por debajo de Chile y México, lo cual indicaría que aún tiene espacio para crecer (Gráfico 39).

Gráfico 39. Número de cajeros por 100 mil habitantes en Latinoamérica



Fuente: Banco Mundial

C. Marco Normativo

Al hacer el análisis normativo en América Latina, encontramos que sólo Ecuador y Chile cuentan con una normatividad específica para el servicio de transporte de valores. Por un lado, el Decreto 1814 de Chile tiene por finalidad regular el transporte de valores. En esta normativa se presentan las medidas de seguridad que deberán adoptarse, los servicios conexos que pueden prestar las empresas de transporte de valores, los horarios, protocolos, tecnologías aplicadas al transporte y las sanciones. El caso chileno abarca de manera completa y detallada los elementos que deberían tenerse en cuenta al momento de establecer un marco normativo para el servicio de transporte de valores.

Para Ecuador, el Acuerdo 5499 es el reglamento por el cual se ejerce el control y supervisión del servicio de seguridad móvil en la transportación de especies monetarias y valores y se disponen las disposiciones técnicas de seguridad y blindaje. Dentro de los componentes normativos que se especifican en el acuerdo se destacan: las medidas de seguridad que deberán adoptarse para el transporte de valores por vía terrestre, los criterios de blindaje con los que deben contar los vehículos, los procedimientos para la transportación de especies monetarias y valores, las sanciones y disposiciones generales. No obstante, el acuerdo no establece un protocolo específico sobre el proceder de los tripulantes y custodios, los pasos específicos para el transporte de mercancía, el número de tripulantes que debe ir en un carro ni el tipo y cantidad de armas y municiones que deben llevar.

En Colombia, el Decreto 356 de 1994 es el marco normativo que cubre al servicio de transporte de valores y lo define como una de las modalidades para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, para transportar, custodiar y manejar valores y el desarrollo de actividades conexas. Además, en el capítulo IV del mismo documento se establecen los requerimientos para la conformación de una empresa de transporte de valores.

No obstante, aunque se han emitido resoluciones posteriores que complementan ciertos aspectos del Decreto 356, la normatividad existente hoy está lejos de ser la adecuada, pues tal y como se describió anteriormente, la gama de servicios que se ofrece actualmente en el mercado se ha ampliado y no se limita al transporte, procesamiento y custodia de valores. En consecuencia, es necesario contar con un marco normativo que se ajuste a las necesidades y requerimientos de los servicios de transporte de valores.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, algunas empresas ofrecen diferentes servicios, dichas actividades conexas deben estar inscritas de manera independiente ante la Supervigilancia, por lo que en este caso la regulación podría ser más laxa, facilitando la cantidad de trámites que se deben realizar lo que conduciría a incentivar la innovación y diversificación de las líneas de negocios de las empresas.

De igual forma, es importante anotar que otros servicios que pueden percibirse como sustitutos al transporte de valores como la solicitud de

dinero en efectivo a través de aplicaciones y cancelando con la tarjeta de crédito (Rapicash), no están regulados. Además de generar cierta competencia desleal, ésta es una actividad riesgosa que puede acarrear problemas con los usuarios o los mensajeros.

Para garantizar un estándar de operación y la prestación de un servicio de mayor calidad, desde el 2014 la SVSP ha trabajado en la implementación de un protocolo de operación para los servicios de Transporte de Valores, lo que conduciría adicionalmente a eliminar las malas prácticas actuales como el transporte de especies valores en motos. Sin embargo, de acuerdo con la Superintendencia, hasta el momento no ha sido posible que las empresas se pongan de acuerdo en la aprobación de dicho protocolo.

D. Mercado laboral

El punto de partida para el análisis del mercado laboral en las transportadoras de valores son las entrevistas a profundidad que se realizaron con la mayoría de las empresas que prestan el servicio en el sector, así como los datos suministrados por la Supervigilancia.

Dentro del proceso de selección de los empleados que buscan las empresas se destacan dos consideraciones: en primer lugar, al igual que para otros servicios de vigilancia y seguridad privada, las pruebas son exhaustivas y en algunos casos incluyen las de poligrafía y otras afines.

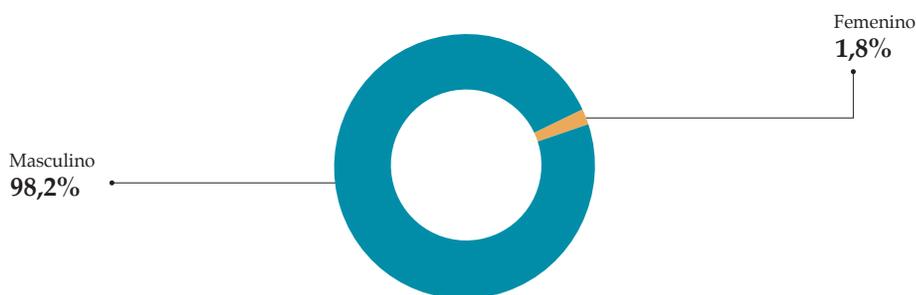
En segundo lugar, como parte de los requerimientos laborales, la mayoría de empresas busca contratar personas que como mínimo hayan cursado hasta educación media. Así mismo, algunas compañías buscan que el individuo tenga algún tipo de formación militar.

Los empleados también deben cumplir con la formación básica proporcionada por las escuelas de capacitación o en su defecto por las mismas compañías (aquellas que estén aprobadas por la SVSP). En este sentido, se cumplen las mismas condiciones que para cualquier otro servicio: un curso de entrenamiento básico de 100 horas y uno de reentrenamiento anual de 30 horas. Sin embargo, a diferencia de otras modalidades, el servicio de transporte de valores no cuenta con cursos de especialización ni pro-

fundización. Adicionalmente, los trabajadores deben realizar las pruebas psicofísicas anuales como parte de los requisitos obligatorios.

Al hacer la caracterización del mercado laboral por género, según cifras de la Supervigilancia en el 2016 el 98,2% de la fuerza laboral era ocupada por hombres.

Gráfico 40. Servicios prestados por género en Transporte de Valores



Fuente: Superintendencia- Cálculos Fedesarrollo

Lo anterior obedece en parte a la fuerza física que requiere el personal operativo que presta el servicio de transporte de valores, pues como parte del protocolo de seguridad debe bajarse armado del vehículo y usualmente las armas que se utilizan en esta operación suelen ser grandes y pesadas. Además, en algunas oportunidades deben recoger grandes cantidades de dinero que son transportadas en tulas, que tienen un peso importante.

No obstante, existen cargos como el de conductora o escolta en el cual se busca aumentar la participación laboral de las mujeres. Además, según las empresas, en las áreas de procesamiento o gestión de efectivo existe preferencia por las mujeres. Incluso, algunas empresas buscan mujeres cabezas de familia, pues consideran que se adaptan mejor a trabajos rutinarios y que son más estables que los hombres.

En lo que respecta a los rangos de edad existen posturas mixtas. Algunas empresas buscan contratar personas que no excedan los 35 años, mientras que otras buscan personas mayores por la estabilidad que en su

mayoría tienen a nivel laboral. Sin embargo, este requisito suele ajustarse a las necesidades y experiencias que haya tenido la empresa con sus empleados.

Por otro lado, al examinar la rotación de los empleados en la actividad, en términos generales las empresas destacan que no existe una rotación alta, inclusive, aquellas que también ofrecen servicios de vigilancia aseguran que ésta es mucho menor que la existente en otros servicios, fundamentalmente por la mejor remuneración salarial a causa del mayor riesgo que se asume en esta labor.

VII. PERCEPCIÓN DEL SECTOR

A. Resultados de la encuesta a una muestra de empresas: Perspectivas sobre el sector de vigilancia y seguridad privada

Con el objetivo de conocer la percepción sobre la situación actual del sector, elaboramos una encuesta dirigida a empresas dedicadas a la prestación de servicios de: vigilancia, transporte de valores, blindadoras y seguridad electrónica.

El formulario digital (Anexo 2: Encuesta de percepción del sector de vigilancia y seguridad privada) fue enviado por correo electrónico a una muestra amplia de empresas, con base en la información de la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia. La base de datos contenía las empresas con servicios vigentes al 30 de abril de 2017.

Tras depurar la base, llegamos a una muestra de 1.000 empresas a las cuales les enviamos la encuesta. Un total de 187 encuestas fueron debidamente diligenciadas. La encuesta fue dirigida a empresas de todo el país y de todos los tamaños por lo que tiene representatividad a nivel nacional y por tamaño de empresa.

Es importante anotar que, dado el tamaño de muestra y el número estimado de respuestas, optamos por preguntas cerradas, para facilitar el análisis de la información. Las respuestas de la encuesta se complementaron con las entrevistas a profundidad con algunas empresas del sector afiliadas a Fedeseguridad, las cuales permitieron dilucidar de manera más cercana y detallada algunos aspectos que a través de la encuesta virtual no se pudieron capturar.

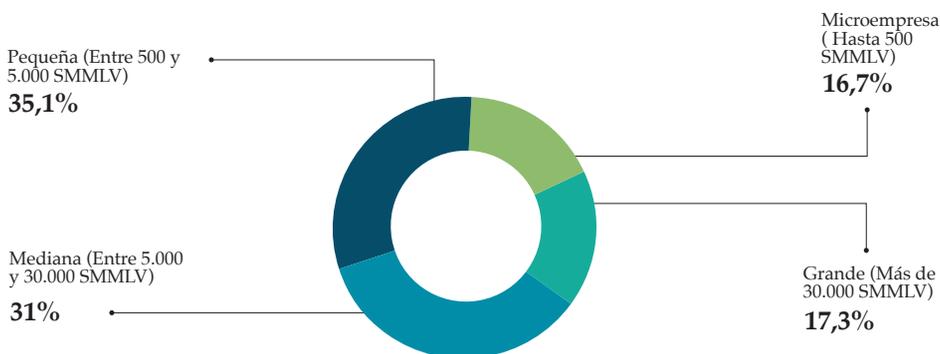
Caracterización

Para caracterizar las empresas, solicitamos información sobre el valor de sus ventas anuales y el número de empleados. Clasificando por nivel de ventas, el 35,1% de los encuestados corresponde a empresa pequeña, el 31% pertenece a medianas empresas, el 17,3% a grandes y el 16,7% a mi-

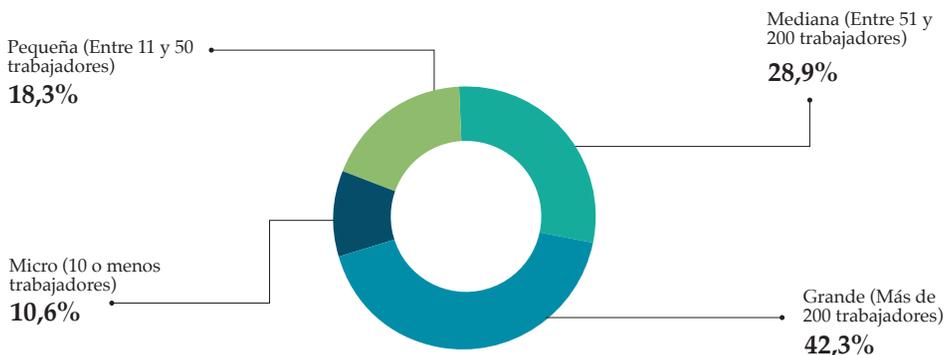
croempresas. Por número de empleados¹, el 45,3% de las empresas encuestadas cuentan con más de 200 empleados, el 28,9% tiene entre 51 y 200 trabajadores, el 18,3% entre 11 y 50 y el 10,6% cuenta con 10 trabajadores o menos. Para posteriores análisis, clasificaremos las empresas por tamaño con base en el número de empleados.

Gráfico 41. Tamaño de las empresas

a. Por ventas



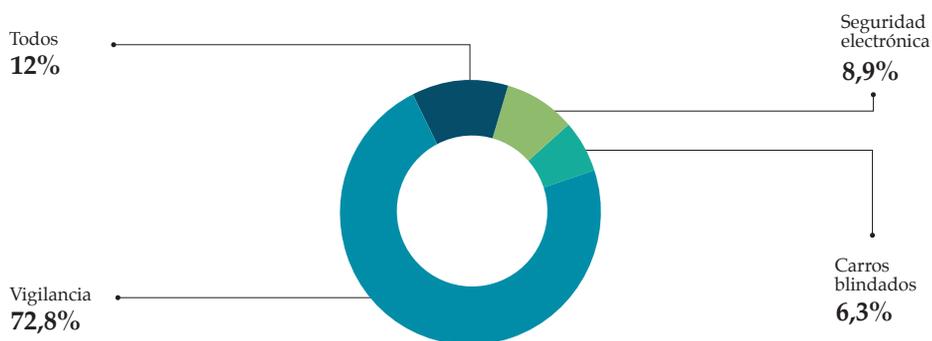
b. Por número de empleados



¹ De acuerdo a la Ley 90 de agosto 2 de 2004 la microempresa es la que cuenta con una planta de personal no superior a 10 trabajadores, la pequeña empresa tiene entre 11 y 50 trabajadores, la mediana entre 51 y 200 trabajadores y la grande más de 200 trabajadores

De las empresas encuestadas 72,8% presta servicios de vigilancia privada, el 8,9% seguridad electrónica, el 6,3% carros blindados y un 12% presta todos los servicios anteriormente mencionados, cifras que coinciden con las de la Supervigilancia, según las cuales el servicio de vigilancia representa el 75% del total.

Gráfico 42. Distribución de los encuestados conforme el tipo de servicio que prestan



Solo el 7,0% de las empresas encuestadas aseguró pertenecer a una cooperativa. Al indagar sobre el sector al cual le prestan mayoritariamente el servicio, el 30,2% asegura que es el sector residencial, un 7,1% lo hace a grandes superficies, 4,1% a establecimientos financieros mientras un 58,6% afirma prestarle el servicio a un sector diferente. Además 81,4% respondió que sus clientes pertenecen mayoritariamente al sector privado, 14,4% aseguró prestar el servicio a ambos y tan sólo un 4,2% ofrece mayoritariamente sus servicios a clientes del sector público.

Al contrastar dicha información con la base de SECOP de Colombia Compra Eficiente encontramos que, en el 2016, 269 empresas contrataron con el Estado por un monto cercano a los \$497 mil millones de pesos, equivalentes al 5,7% de total de ventas anuales del sector. De las 20 empresas con los contratos más grandes, 5 se encuentran dentro del ranking de las empresas más grandes del sector del de la revista Dinero.

Gráfico 43. Sector al que mayoritariamente presta el servicio

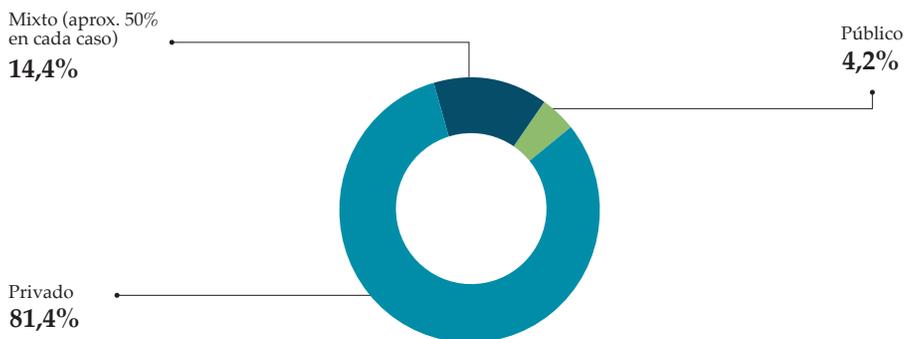
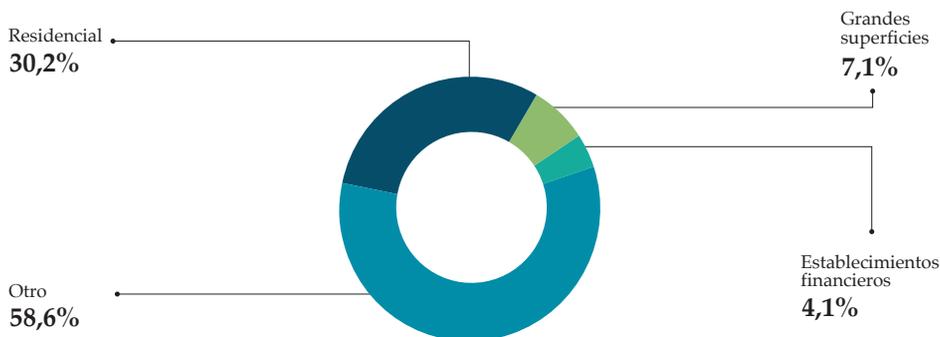


Gráfico 44. Sector del comercio al que mayoritariamente presta el servicio



Por otra parte, la Bolsa Mercantil, entidad a través de la cual también se realizan contrataciones con el Estado reportó un monto total de contratos de seguridad privada en el 2016 de \$39 mil millones de pesos y en el 2017 de \$61 mil millones de pesos, cifras muy pequeñas respecto a los ingresos totales del sector.

Cuadro 11. Contratos de Seguridad y Vigilancia privada a través de la Bolsa Mercantil de Colombia

Año	Número de operaciones	Valor de los contratos (pesos)
2012	3	2.034.830.000
2013	3	2.216.876.049
2014	22	27.802.019.376
2015	19	29.361.632.053
2016	28	39.153.341.355
2017	24	61.685.345.420
2018	5	2.378.669.387
Total	104	164.362.704.631

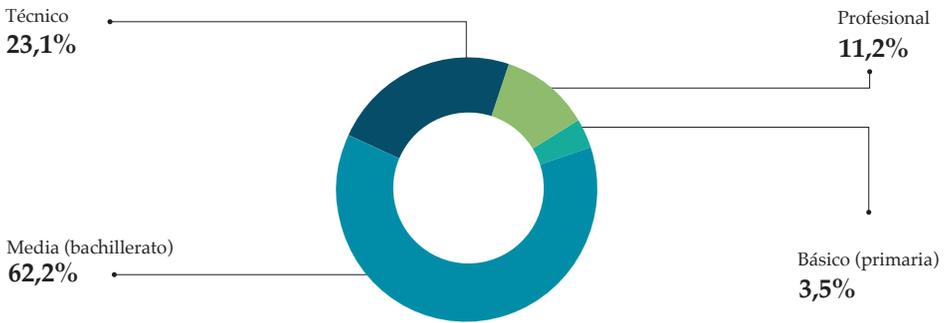
Fuente: Bolsa Mercantil de Colombia

Mercado Laboral

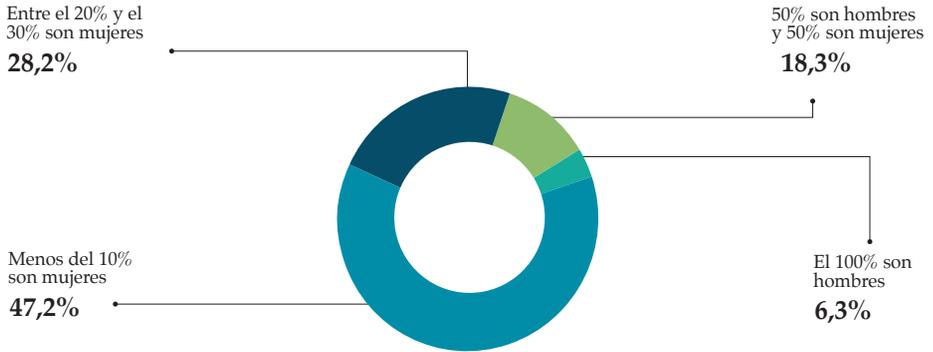
Un estudio realizado por la CEPAL en el 2006 muestra que en promedio en América Latina se requería un mínimo de 10 a 13 años de educación formal para no caer en la pobreza y de 14 años para obtener mayores ingresos que el promedio (CEOC, 2010). Según la literatura bajos niveles de educación están relacionados con bajos niveles de ingresos y teniendo en cuenta que la mayoría de los empleados que laboran en el área operativa cuentan con educación media, en gran parte de las empresas encuestadas los empleados reciben alrededor de 1,5 SMMLV. Adicionalmente, pese a que son pocas las empresas que les otorgan prestaciones extralegales a sus empleados y que tienen Programas de Responsabilidad Social Empresarial, muchas consideran que sus empleados son el centro de su negocio por lo que se preocupan por brindarles apoyo económico (préstamos, colaboraciones monetarias), social (talleres, educación) y emocional (asesorías psicológicas).

Las empresas encuestadas afirman que el 62,2% de sus trabajadores cuenta con educación Media, otro 23,1% tiene formación técnica, un 11,2% es profesional y tan solo el 3,5% cuenta con educación básica. De igual forma, en las entrevistas, las empresas aseguraron que consideran que contar con empleados con cierto nivel de educación es indispensable para prestar un servicio de calidad.

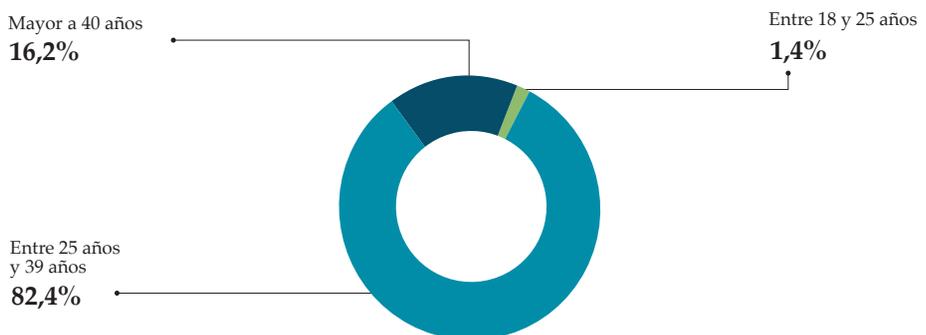
Gráfico 45. Nivel educativo de los empleados del área operativa



En cuanto a la distribución por género de los trabajadores del área operativa, un 47,2% tiene una participación de mujeres inferior al 10%, 28,2% constatan que entre el 20% y el 30% del total de sus empleados son mujeres, 18,3% asegura que su fuerza laboral cuenta con igual proporción de hombres que de mujeres, y para el restante, el 100% de sus empleados del área operativa son hombres.

Gráfico 46. Distribución por género de los empleados del área operativa

Al considerar el rango de edad un 82,4% de las empresas afirman que sus trabajadores se encuentran mayoritariamente entre los 25 y los 39 años, mientras un 16,2% aseguró que sus empleados generalmente son mayores de 40 años.

Gráfico 47. Distribución por edad de los empleados del área operativa

A la pregunta de cuál es el ingreso básico mensual de sus empleados (área operativa), el 75,2% afirmó que era superior al salario mínimo. Al clasificar por tamaño, se destaca que en mayor proporción las empresas

pequeñas tienen un salario base superior al SMLV, seguido de las grandes y medianas que tienen el mismo porcentaje (75%), resultado que está en línea con la información proporcionada por la UGPP. Al indagar acerca de si la compañía ofrecía prestaciones extralegales, sólo un 21,6% aseguró ofrecer algún tipo de beneficio como bonificaciones, primas, auxilios de alimentación y pólizas.

Por otro lado, como lo mencionamos en la sección anterior, cada vez son más las empresas del sector de vigilancia y seguridad privada que implementan programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con el objetivo de crear mejores condiciones tanto para los trabajadores como para la sociedad y el medio ambiente. Un 65,9% de los encuestados asegura contar con un programa de RSE.

Gráfico 48. Salario base y beneficios extralegales

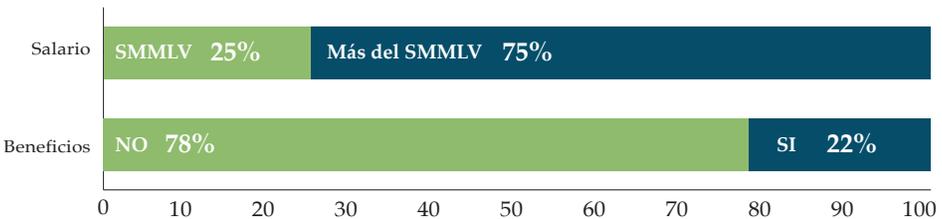
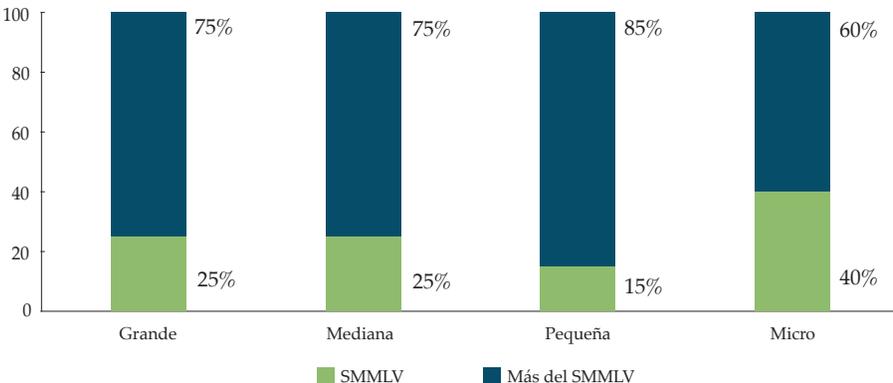
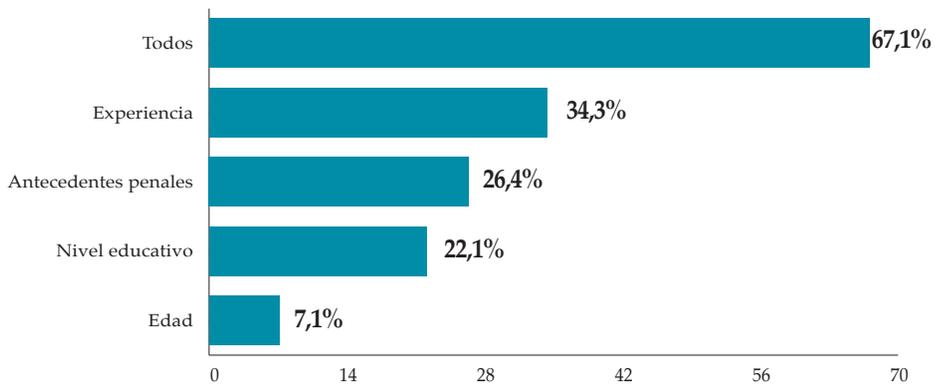


Gráfico 49. Salario base por tamaño de empresa



Preguntamos a las empresas sobre los factores determinantes al momento de la contratación, con las siguientes opciones: experiencia laboral, antecedentes penales, edad, nivel educativo y todas las anteriores. Un 67,1% del total de los encuestados considera todos los factores relevantes al momento de contratar a un trabajador para que se desempeñe en el área operativa. En las entrevistas a profundidad, se destacaron como los más importantes el nivel educativo y la experiencia laboral.

Gráfico 50. Factores determinantes al momento de la contratación



Los resultados de las encuestas sugieren que la mayoría de las empresas (56,4%) tienen una rotación baja, es decir menos del 5% mensual, un 33,6% tienen rotación media, es decir de 5% al 10% mensual y solo un 10% del total de empresas tienen una rotación alta (superior al 10% mensual). No obstante, cuando se detallan los resultados por tamaño de empresa la mitad de las grandes (50%) tienen una rotación alta.

Gráfico 51. Rotación de los empleados

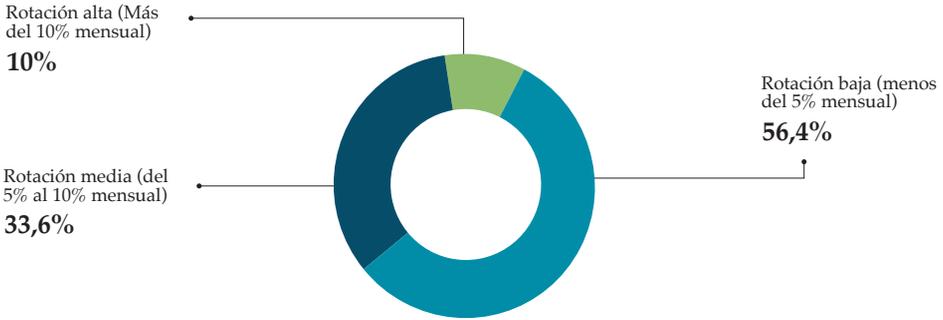
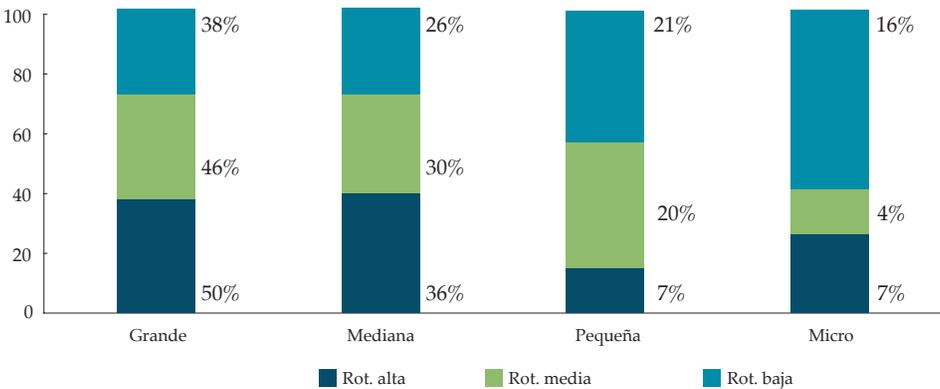
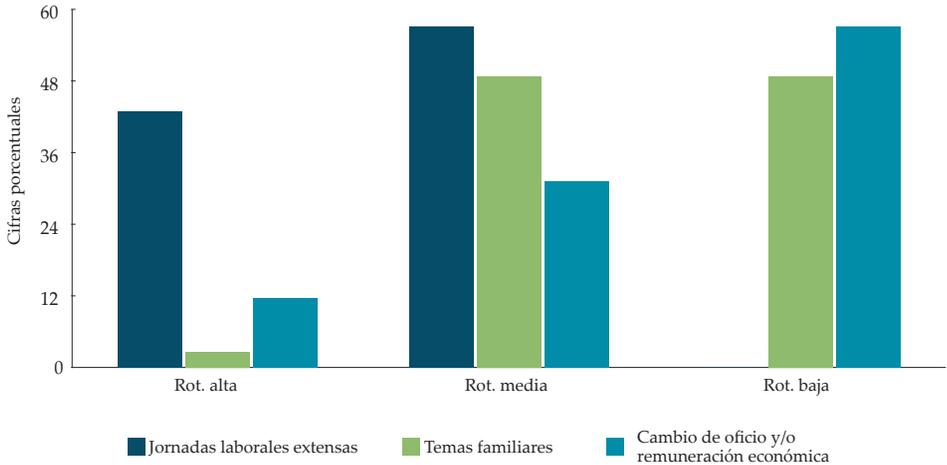


Gráfico 52. Rotación por tamaño de empresa



Respecto a los principales motivos por los cuales los empleados deciden renunciar la opción más escogida fue el cambio de oficio y/o mejor remuneración económica (56,1%), le siguen los temas familiares (30,2%), otras razones (29,5%) y en último lugar, las jornadas laborales extensas (5,0%), resultado consistente con la percepción de los empresarios entrevistados. Si se cruzan los resultados de la rotación y los motivos por los cuales los empleados deciden renunciar se encuentra que en las empresas cuya rotación es alta y media la principal razón de renuncia de los trabajadores son las jornadas laborales extensas.

Gráfico 53. Rotación y motivo de la renuncia



Marco normativo

Un 87,2% de las empresas considera que la tarifa debe estar regulada frente a un 12,8% que considera que debe ser establecida por el mercado. Al desagregar por tamaño, las micro y pequeñas empresas consideran en mayor proporción que la tarifa no debería ser regulada.

Gráfico 54. ¿Está de acuerdo con que exista una tarifa regulada para la contratación de servicios de vigilancia y seguridad privada?

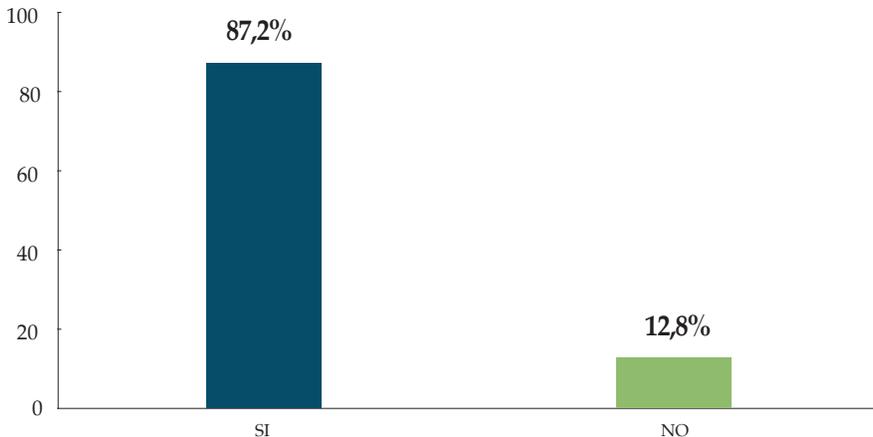
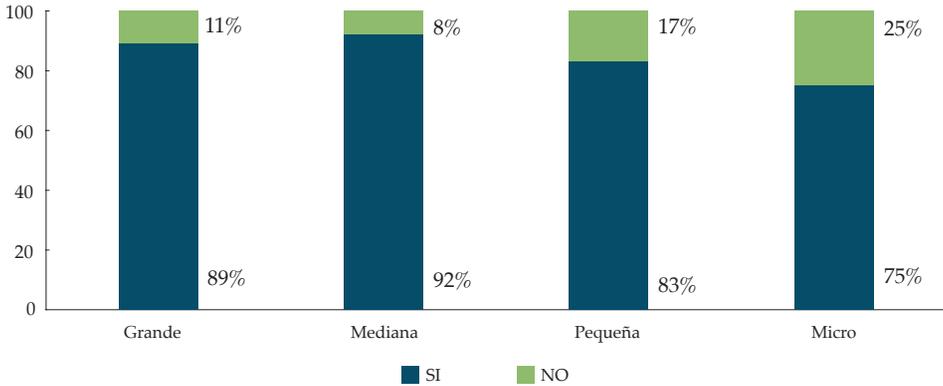
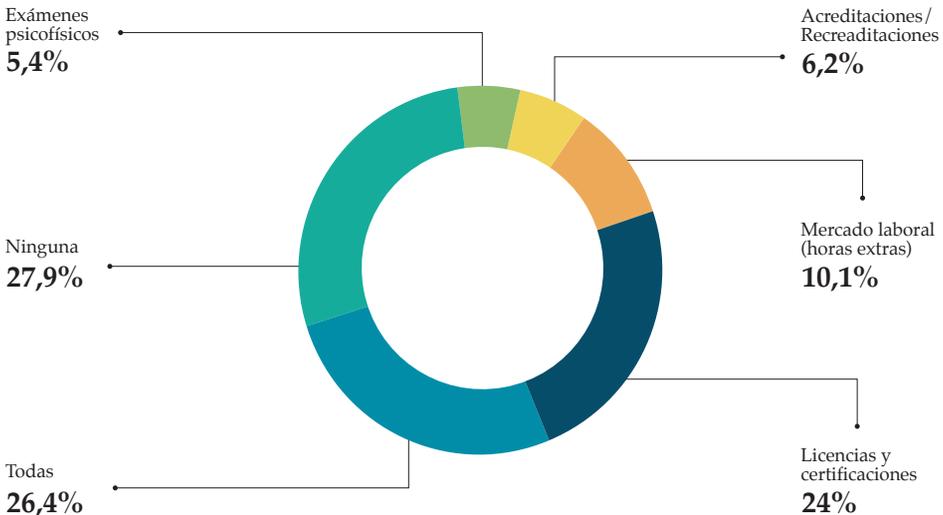


Gráfico 55. Tarifa regulada por tamaño de empresa



Así como se percibió en las entrevistas a profundidad, un porcentaje importante de empresas (26,4%) considera que todas las normativas postuladas dificultan la presentación de su servicio. No obstante, mientras en las entrevistas se destacó que el proceso normativo que en mayor medida dificultaba la prestación del servicio era el de las pruebas psicofísicas, en las encuestas se resaltaron las licencias y acreditaciones (24,0% del total de respuestas).

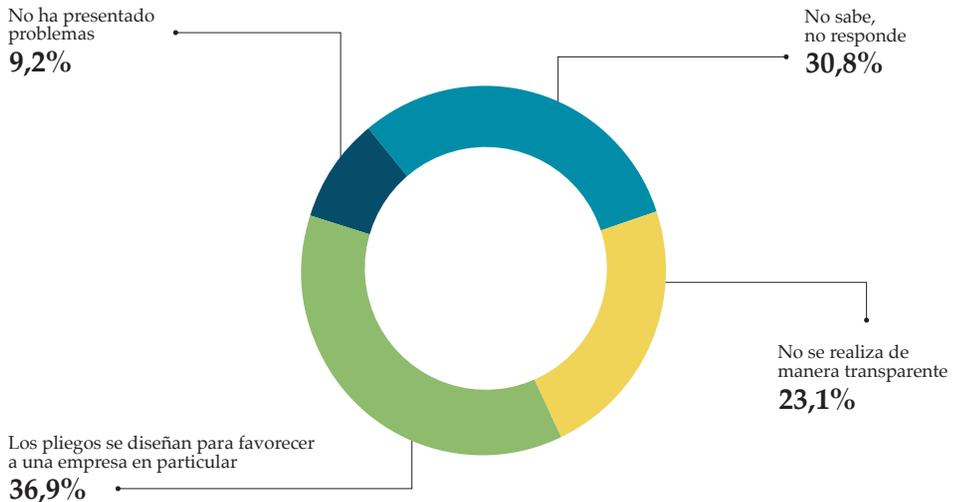
Gráfico 56. Normativa que dificulta la prestación del servicio



Los encuestados consideran que los principales problemas de los exámenes psicofísicos son: pocos puntos para realizar el examen (21,7%), los costos son muy altos (18,3%), los exámenes se realizan de manera muy frecuente (13,3%), los criterios de evaluación no sean adecuados (12,5) y todas los anteriores (34,2%).

Dada la baja participación de clientes del sector público, indagamos sobre los motivos por los cuáles las empresas no realizaban licitaciones con el Estado. Un 36,9% de los encuestados alude que los pliegos se diseñan para favorecer a una empresa en particular, mientras un 23,1% afirma que el principal inconveniente es el hecho de que no sea un proceso transparente. Apenas un 9% afirma no haber tenido problemas.

Gráfico 57. Principal inconveniente al momento de hacer una licitación

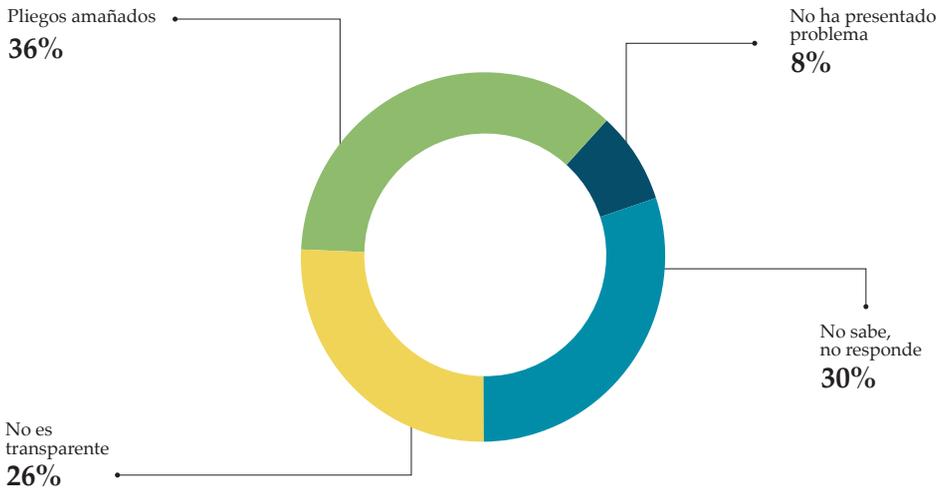


Al cruzar las respuestas de la pregunta anterior, se encuentra que son las empresas que prestan sus servicios principalmente al sector privado las que creen que el proceso no es transparente. Por su parte, aquellas que prestan el servicio tanto al sector privado como público consideran mayoritariamente que los pliegos están amañados. Finalmente, quienes sumi-

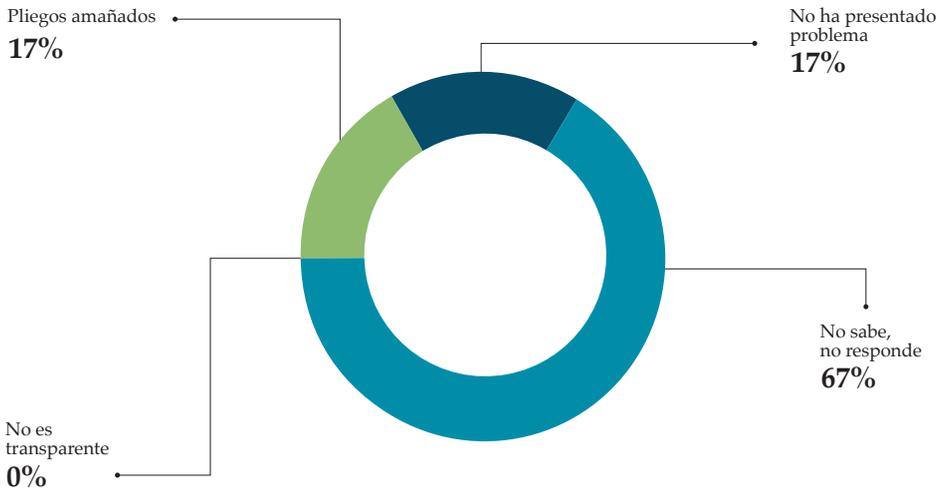
nistran el servicio en el sector público contestaron mayoritariamente: no sabe, no responde.

Gráfico 58. Principal inconveniente al momento de hacer una licitación, desgregado por el sector al que mayoritariamente se presta el servicio

Privado



Público

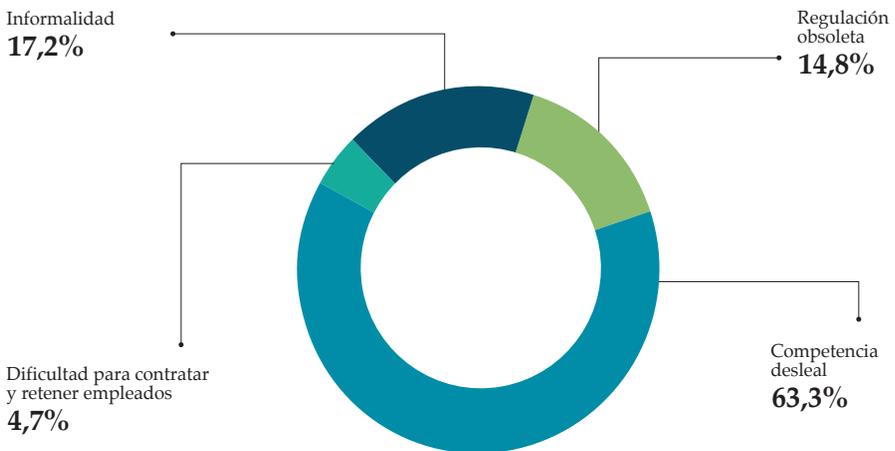


A la pregunta de si consideraban pertinente que el proceso de contratación con el sector público se hiciera a través de plataformas como Colombia Compra Eficiente (CCE), un 69,3% los encuestados contestó que sí.

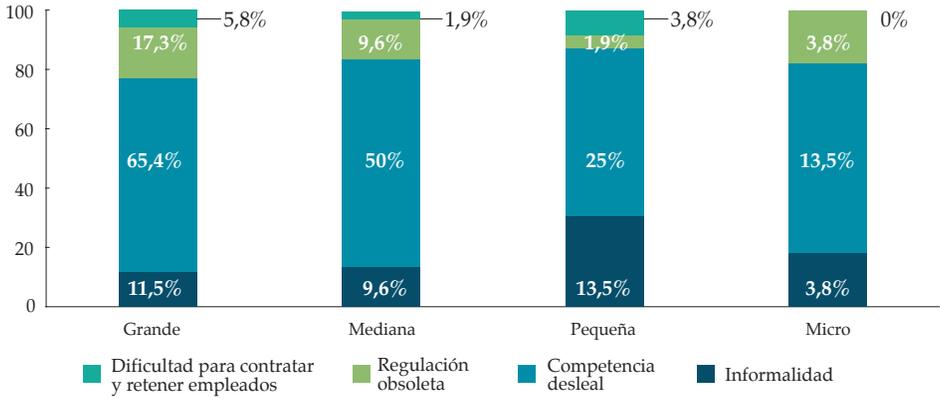
Según los encuestados, el principal problema que tiene el sector es la competencia desleal, seguido por la informalidad. Al cruzar esta pregunta con el tamaño, se destaca que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, aumenta la proporción que considera la competencia desleal como el principal problema (65,4% de las grandes).

Gráfico 59. Principal problema que afecta al sector

General

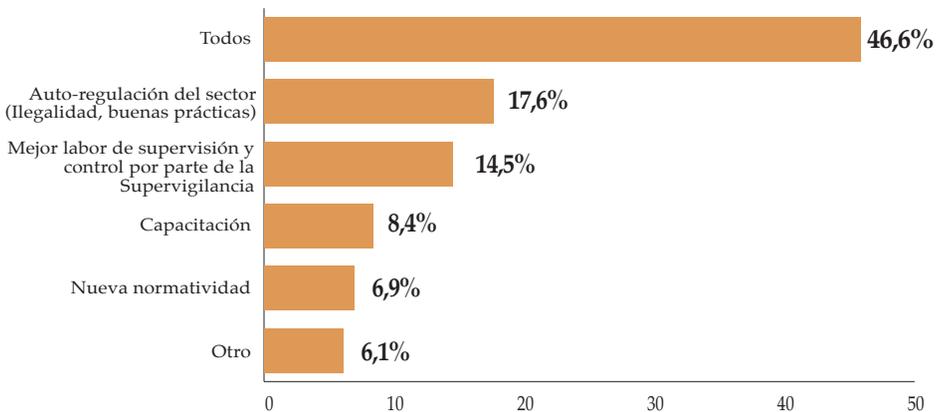


Por tamaño de empresa



Finalmente, al analizar cuál tema presenta oportunidades de mejora, de las opciones postuladas los encuestados eligieron con el porcentaje más alto (46,6%) todas, es decir: auto-regulación del sector, mejor labor y supervisión de la Supervigilancia, capacitación, nueva normativa y otros temas que se mencionaron de manera puntual, pero que tienen que ver de manera general con las opciones postuladas.

Gráfico 60. Temas que presentan oportunidades de mejora



B. Dificultades en la contratación con el Estado

La contratación pública se ha identificado por la OCDE como la actividad gubernamental más vulnerable a la corrupción, al ser un proceso que se presta para la desviación de fondos públicos a través de la interacción entre los sectores público y privado.

La OCDE ha estructurado un marco adecuado para promover la integridad en la contratación entre los países miembros, a través de las experiencias de los países sobre prácticas eficaces en el ciclo de contratación pública. Las buenas prácticas identificadas son medidas que han tenido éxito en cuanto a promoción de la integridad de la contratación en un contexto dado.

La investigación permitió concluir que la transparencia y la rendición de cuentas son claves para mejorar la integridad a lo largo de todo el ciclo de contratación, incluyendo la evaluación de las necesidades y la gestión de contratos. La transparencia en la contratación implica un trato igual de los proveedores, que debe ser garantizada por el Gobierno a través de varios mecanismos entre los que se encuentra la divulgación de la información de una forma consistente y oportuna dando espacio a un ambiente de sana competencia.

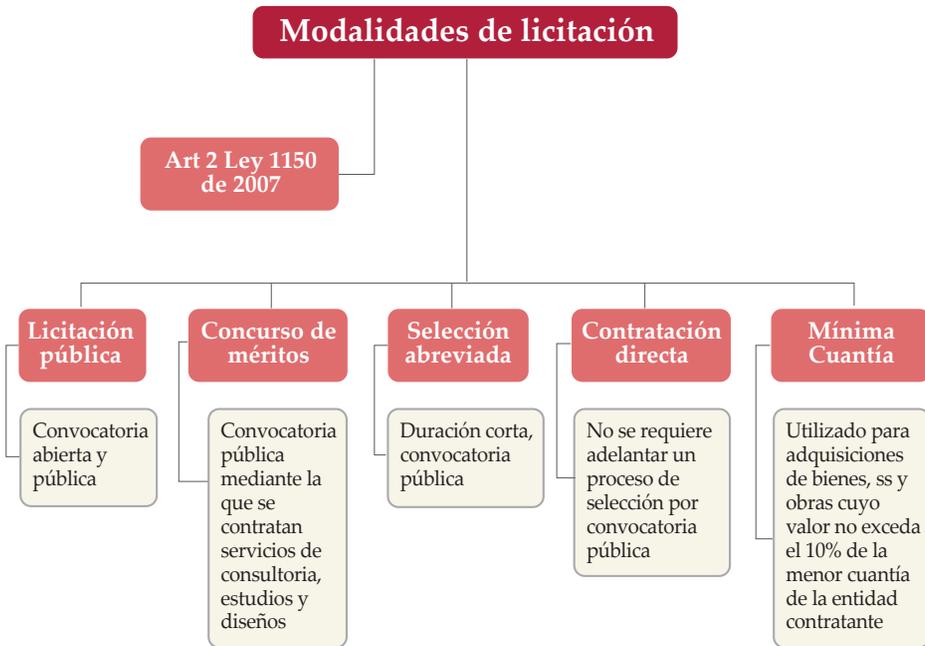
Un desafío importante al momento de definir los parámetros adecuados para la contratación es establecer una cadena clara de aprobación y responsabilidad en el proceso dentro de un contexto establecido por ello, durante los últimos años, los Gobiernos han reforzado sus mecanismos de control y rendición de cuentas.

En el caso de Colombia, la corrupción se ha posicionado como una de las principales problemáticas. El informe anual de Transparencia por presenta un ranking que mide la percepción de corrupción en instituciones públicas de 176 naciones, el análisis se realiza con una escala de 0 (muy corrupto) a 100 (muy limpio). En el año 2017 Colombia ocupa el puesto 96 con un puntaje de 37 unidades manteniendo la misma puntuación desde 2014 (Transparencia, 2017)

El marco legal de la contratación pública se encuentra previsto en las leyes 80 de 1993, 1150 de 2007 y el decreto 1510 de 2013, normas que esta-

blecen los procedimientos para contratar y las modalidades de selección del contratista. Entre éstas se encuentran: la licitación pública, concurso de méritos, selección abreviada, contratación directa y mínima cuantía.

Cuadro 12. Modalidades de licitación



Fuente: Elaboración propia con base en la Ley 1150 de 2007

Uno de los graves problemas de la corrupción en contrataciones públicas es la utilización de excepciones en los procesos licitatorios con el fin de beneficiar a intereses particulares privados, efectuando cambios en los contratos mediante el aumento de su valor, otros buscan ganar las licitaciones con información privilegiada a la que acceden con sobornos, llevando a que los contratistas ocupen posiciones privilegiadas dentro del mercado y eliminando la libre competencia. (Serrano, 2014)

El sector de seguridad y vigilancia no ha estado exento de estas prácticas, de hecho, en el 2016 la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) y la fiscalía formularon pliego de cargos contra 8 empresas del sector por constituir un cartel, el cual se creó para presentar las licitaciones de manera separada buscando tener una mayor probabilidad quedarse con el contrato (Espectador, 2016)

Finalmente, en abril de 2017 la SIC sancionó a 7 de estas empresas por violar la libre competencia económica en procesos de contratación pública. La práctica anticompetitiva sancionada consistió en que las empresas simulaban ser competidoras, independientes en las licitaciones públicas por un valor superior a los 70 mil millones de pesos entre el 2009 y el 2012, cuando en realidad actuaban de forma coordinada, concertada y bajo la dirección una misma persona (Superindustria, 2017)

Lo anterior sienta los precedentes para que se configuren procesos estándares como la licitación a través de Colombia Compra Eficiente (CCE) que como se mencionó anteriormente debe constituirse como parte del marco legal que cobija al sector.

En el caso de las transportadoras de valores a lo largo de la historia no se ha encontrado gran evidencia sobre malas prácticas en el tema contractual pese a que no se cuenta con unas tarifas mínimas, sino que estas las define el mercado mediante oferta y demanda.

C. Resultados de las entrevistas a profundidad con 11 empresas del sector

A continuación se presentan los resultados agregados de las entrevistas a profundidad que se realizaron con 11 empresas dentro de las que se encuentran las más grandes del sector, prestadoras de servicios de vigilancia privada, transporte de valores y seguridad electrónica. Adicionalmente, nos reunimos con una de las empresas más grandes de capacitación. La entrevista se llevó a cabo con el objetivo de acercarnos a la realidad que viven las empresas del sector y conocer su percepción sobre diferentes asuntos que se abordaron en el estudio.

Clasificando por ventas anuales, 10 de las 11 empresas entrevistadas son grandes; al hacer la clasificación por número de empleados todas son grandes (más de 200 trabajadores). Respecto al sector al que mayoritariamente prestan sus servicios, muchas empresas lo hacen al sector financiero, otras en cambio al sector comercial y unas pocas se especializan en sectores específicos como el petrolero.

Todas las empresas aseguraron que le prestan sus servicios mayoritariamente al sector privado, por varias razones. En primer lugar, acceder a los contratos en el sector público es muy complicado porque los pliegos se formulan con ciertos requerimientos que terminan favoreciendo a unas empresas en particular, y según sus experiencias, en la mayoría de los casos se encuentran con situaciones de corrupción. En segundo lugar, los contratos con el Estado suelen ser cortoplacistas por lo que para muchas empresas tampoco es un nicho de mercado atractivo. No obstante, algunas empresas reconocieron que han tratado de ampliar sus servicios incursionando en el sector público, pero este no supera el 10% del total.

Mercado laboral

Pese a que en la sección de mercado laboral se abordaron algunos aspectos de los empleados, restan algunos por destacar, que recogimos durante las entrevistas. Como lo constatan las cifras de la SVSP, todas las empresas aseguran que la mayor parte de sus empleados cuenta con bachillerato, seguidos de una proporción mucho más pequeña que cuenta con algunos cursos de educación básica. Lo anterior responde a la convicción de las empresas de que empleados más educados permiten proporcionar un servicio de mayor calidad.

Por otro lado, pese a que algunas compañías han buscado reducir la brecha de género contratando un mayor porcentaje de mujeres, en su mayoría no supera el 10% del total de empleados del área operativa. De hecho, en la empresa con mayor representación de mujeres, la proporción es de 22,5%.

Por otra parte, la Ley 100 de 1993 estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales que desde entonces ha tenido actualizaciones, la última

de las cuales (Ley 1562 del 11 de julio de 2012), modificó el sistema hacia los riesgos laborales. Estos se entienden como los accidentes y enfermedades que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas, su clasificación se establece de acuerdo con la actividad económica que se esté ejerciendo entre Clase I, de riesgo mínimo y Clase V, de riesgo máximo. (MinTrabajo)

De acuerdo con las respuestas de las empresas encuestadas, a quienes prestan servicios armados y a los tripulantes de transporte de valores se les asigna el riesgo máximo (Clase V), a los vigilantes que prestan servicios sin armas se les asigna riesgo Clase IV, es decir Alto, y a quienes desarrollan actividades como manipulación de efectivo se les asigna una clase de riesgo incluso menor. Además, para hacer dicha clasificación se tienen en cuenta otros factores como la ubicación del servicio.

Adicionalmente, preguntamos a las empresas sobre los factores que consideran determinantes al momento de la contratación. Cada compañía establece un perfil de acuerdo con sus políticas. Para algunas, las variables más relevantes son la estabilidad y honestidad que proyecte el interesado al momento de realizar la entrevista, para otras los antecedentes penales son fundamentales, otros consideran la aptitud para el servicio, mientras que algunos conciben la experiencia y el nivel educativo como los factores relevantes. No obstante, en algunas ocasiones como parte de los requisitos de ingreso las empresas realizan las pruebas de poligrafía o Midot.

El criterio respecto a la edad de contratación no es estándar, pues mientras que para algunas no es relevante, otras si prefieren contratar personas mayores de 35 años por varias razones; entre las que se encuentran, la mayor estabilidad laboral, el compromiso y en el caso de prestar un servicio armado, la responsabilidad frente al uso de las municiones y el arma. Por el contrario, otras empresas prefieren contratar jóvenes, especialmente aquellos que acaben de prestar el servicio militar.

La alta rotación de los empleados se percibe por parte de la mayoría de las empresas como una de las situaciones más problemáticas, siendo en promedio del 25% al año. Adicionalmente, los encuestados coinciden en que la ciudad con mayor rotación es Bogotá, la época con mayor rotación es diciembre y los empleados que permanecen por menor tiempo en su

cargo son los jóvenes. Dentro de las principales razones para abandonar el cargo se resaltaron mejores opciones laborales o desplazamiento hacia su ciudad natal.

Entre tanto, las empresas que aseguraron tener baja rotación mensual cuentan en su mayoría con programas de responsabilidad social y que se preocupan por el bienestar de sus empleados lo que se ve reflejado en la inversión en capacitación (diferente a la exigida por la ley), y ayudas extralegales.

Existen varios tipos de turnos de trabajo, los que usualmente se utilizan en el caso de la seguridad y de la salud con los turnos rotativos, por razones de producción y por la naturaleza de las funciones. Sin embargo, el código sustantivo del trabajo en el artículo 165 establece las condiciones que deben cumplir las jornadas de trabajo: “Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”.

Igualmente, en el Artículo 166 contempla la posibilidad de incrementar el máximo de horas diarias dispuestas por el artículo 161, siempre y cuando semanalmente sean laboradas máximo 56 horas, aclarando que, en todo caso, aquellas jornadas que excedan las primeras 48 horas deberán ser consideradas como trabajo adicional, suplementario o de horas extras.

En consecuencia, no existe una única estructura de jornada laboral, las empresas pueden escoger el tipo de jornada que más se ajuste a sus necesidades. Se pueden realizar modificaciones respecto a la cantidad de horas semanales, los empleados que van a laborar por turno, el ciclo de semanas y el tipo de jornada que se elija (ejemplo: 3 jornadas de día/3 jornadas de noche/ 1 jornada de descanso).

Las empresas consideran que las jornadas podrían diferir a nivel regional, pues de factores como el tiempo de desplazamiento de los empleados hacia sus hogares son decisivos a la hora de escoger el tipo de jornada. Por ejemplo, en Bogotá se prefieren jornadas más extensas dado el largo tiem-

po desplazamiento entre el lugar de trabajo y el hogar. De esta manera, las empresas expresaron la conveniencia de modificar la jornada laboral establecida para el sector, considerando el tipo de servicio que se presta y factores adicionales como los que se mencionaron anteriormente.

Marco Normativo

Los encuestados consideran que la actualización del marco normativo es necesaria y urgente, pues hay varios aspectos que perjudican a quienes prestan el servicio (empresas y trabajadores). Los principales se resumen a continuación.

Al igual que lo expuesto en la sección V, uno de los temas que perciben las empresas como problemáticos es el de los exámenes psicofísicos, pues consideran que su vigencia es muy corta y genera costos ocultos muy elevados, dado que las empresas tienen que incurrir en los gastos de la prueba, el desplazamiento (pues existen sólo dos puntos de atención para su aplicación, ubicados en Bogotá) y, además, cubrir el turno de la persona a quien se le va a renovar la licencia. Así mismo, los exámenes son muy exigentes y con criterios a veces subjetivos, con lo cual los empleados pueden reprobarla, lo que los incapacita para prestar el servicio legalmente. Dado que por lo general el perfil del empleado no cumple con las características para ubicarlo en otra área, ante la imposibilidad de despedirlo, la empresa debe seguir pagándole.

Por otra parte, se encuentran los exámenes de capacitación y reentrenamiento cuya vigencia también es anual y, como en el caso anterior, representan costos extras para la empresa. Adicionalmente, hay problemas como que muchas de las academias que prestan el servicio no están certificadas, el programa que se ofrece es el mismo cada año (en lugar de prestarse un curso progresivo por modalidad del servicio) y el Ministerio de Educación no interviene en su supervisión ni inspección, lo cual lleva a que muchos vigilantes opten por “comprar” los certificados sin realizar el curso.

En cuanto a los temas de mayor controversia en las discusiones del nuevo Decreto que regiría al sector, se encuentra la limitación a la Inver-

sión Extranjera Directa (IED). Los encuestados, en su mayoría, no están de acuerdo con dicha propuesta dadas las implicaciones que tendría para los tratados comerciales, para el mercado laboral y para temas de competencia; pues consideran que la IED contribuye a mejorar la competitividad, las buenas prácticas empresariales y a la formación de capital humano y a la innovación.

Frente a la tarifa mínima, se presentaron posturas encontradas. Por una parte, aquellos que no están a favor consideran que la tarifa mínima se convirtió en una tarifa techo, motivando la competencia desleal y la informalidad, que llevaron a algunas empresas a reducir sus tarifas (ofreciendo servicios adicionales al cliente), con el fin de no perder mercado.

Dicha situación a su vez conduce a la reducción de los márgenes de ganancia de aquellas empresas que cumplen con toda la normatividad laboral, y, en el caso de aquellas que no lo hacen, optan por otras medidas que en últimas afectan a sus empleados. Además, creen que, dado el estrecho margen de ganancia, la tarifa no permite brindar mayores beneficios a los empleados ni un servicio de mayor calidad. También destacaron que esta tarifa no tiene en cuenta cambios legislativos ni coyunturales que afectan los costos laborales y el crecimiento del sector, como la ley de maternidad y el cambio en las horas extras. Por estas razones, para algunos encuestados debería considerarse una mejor estructura para la tarifa mínima o eliminarse y permitir que el precio lo establezca el mercado.

Por el contrario, quienes están a favor, argumentan que una tarifa establecida ayuda a controlar el mercado, pero consideran debería existir mayor supervisión por parte de la SPVS pues la falta de regulación genera competencia desleal.

Oportunidades de mejora

Al cuestionar a las empresas sobre las oportunidades de mejora, principales riesgos y amenazas que presenta el sector en la actualidad respondieron:

La nueva normatividad debe convertirse en la principal misión del sector. La regulación existente es restrictiva y limita el desarrollo de las

compañías, de igual forma, tiene muchos “huecos” que promueven la ilegalidad e informalidad.

Pese a ser el principal órgano de control del sector, la SVSP cuenta con poca capacidad de gestión, lo que perjudica el correcto desarrollo de las empresas. Por ejemplo, las demoras en los tiempos de respuesta por parte de la Super Vigilancia llevan a incumplir la normatividad existente, o a que en función de hacerla efectiva las empresas tengan que incumplirles a sus clientes. Muchas veces se castiga más a las empresas legales que a aquellas que actúan bajo la ilegalidad, pues pese a que la SVSP tiene la intención de actuar, no cuenta con la capacidad suficiente para hacerlo de la manera adecuada.

Debería permitirse la IED sin limitaciones, pues la actual normatividad impone algunas restricciones, especialmente respecto a la nacionalidad de los socios de una empresa.

Debería existir mayor sinergia entre la policía Nacional y el sector, pues muchas veces existe poca comunicación, lo que dificulta la prestación del servicio.

El sector debería promover su autorregulación, por lo que los gremios deberían ser más activos en la promoción de las buenas prácticas que desincentiven la ilegalidad y la competencia desleal.

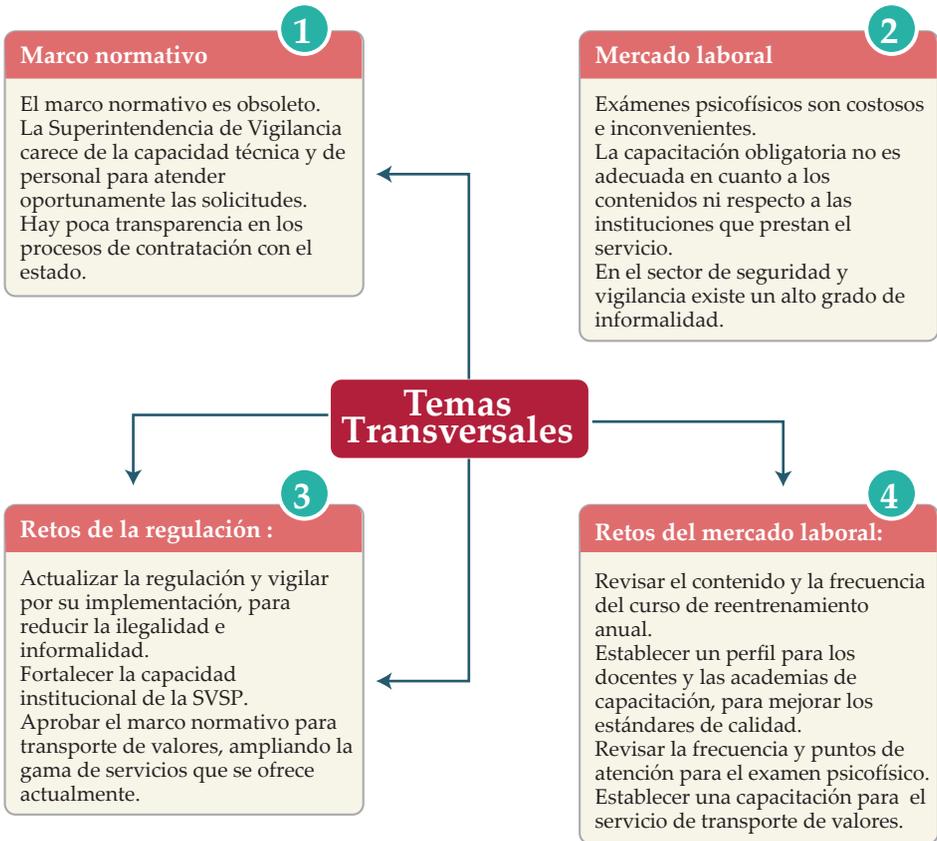
Adicionalmente, su percepción es que el sector de vigilancia y seguridad tiene espacio para el crecimiento de todas las empresas independientemente de su tamaño, por lo que es necesario que se incentive de forma generalizada la prestación de un servicio de calidad a través de políticas que ataquen la ilegalidad e informalidad.

Así mismo, los encuestados opinaron que el posconflicto representa una oportunidad de mejora y de crecimiento para el sector. El aumento de la demanda de los servicios estará jalonado principalmente por un posible deterioro en las condiciones de seguridad en las ciudades. Por otra parte, las empresas consideran que se va a generar una migración de la demanda hacia las zonas rurales.

Sin embargo, otras empresas, como las dedicadas al transporte de valores consideran que el posconflicto puede afectarlos, en la medida en la

que mayores niveles de inseguridad aumentan la probabilidad de que se presenten siniestros y perjudican el normal desarrollo de sus actividades.

Cuadro 13. Problemas transversales a los sectores de seguridad y vigilancia privada y transporte de valores expresados en las entrevistas



VIII. RIESGOS EN EL CORTO Y MEDIANO PLAZO

A lo largo del estudio, se identificaron algunos temas que se pueden considerar como “riesgosos” para el sector de seguridad y vigilancia privada, así como para las empresas de transporte de valores, en la medida que pueden alterar y repercutir de forma importante sobre la prestación del servicio en el corto y/o en el mediano plazo. Por lo anterior, esta sección pretende evaluar dichas temáticas y reconocer de qué manera estos temas se constituyen como riesgos para el sector.

Como marco de referencia para la identificación de los temas problemáticos se tomaron las encuestas realizadas a las diferentes empresas, cuya percepción particular permitió identificar preocupaciones generalizadas. Entre las posibles amenazas que se identificaron se encuentran: la informalidad, el postconflicto y la reducción del efectivo, convirtiéndose en retos en los que el sector tendrá que trabajar con el objetivo de contrarrestar los posibles efectos negativos que podrán generar a futuro.

A. Reducción del efectivo

En los últimos años Colombia ha tenido avances en regulación a favor del uso de los Medios de Pago Electrónico (MPE), dado el importante impacto que tiene en la economía. En un estudio de medios de pago electrónico realizado en el 2016 se concluye que los mayores niveles de penetración de medios de pago electrónico, usando el supuesto de mayores ingresos tributarios, permitirán que el Gobierno aumente el consumo, y la inversión pública y tendría un impacto en el crecimiento del PIB en un rango entre 0,2% y 0,3% durante los próximos tres años. (Perez, 2016)

Dentro de estos avances se encuentra las medidas implementadas por el gobierno para promover la inclusión financiera a través de iniciativas en el contexto de: la educación financiera, los pagos del gobierno a personas -como las transferencias de familias en acción- y los programas orientados a ampliar el acceso a cuentas bancarias, entre otros, como el hecho de que el 94% de los pagos del gobierno se realice a través de medios electrónicos.

De igual manera en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) se establece una meta de reducción de uso del efectivo que implica un potencial aumento de los MPE en los próximos años. En línea con lo anterior, en la

reforma tributaria incorporada a principios del 2017 se introdujeron controles al uso del efectivo, con el objetivo de reducir la evasión y aumentar la trazabilidad de las operaciones, así:

“Para ser deducibles en el impuesto de renta, las transacciones individuales en efectivo no podrán ser superiores de \$3.000.000 (millones) de pesos. Los pagos en efectivo tendrán además límites relacionados con los gastos totales del contribuyente, que disminuirán progresivamente hasta quedar restringidos en 2021 al menor valor entre el 35% de los costos y deducciones totales, y el 40% de lo pagado, que en todo caso no podrán superar una cuantía de 40.000 (cuarenta mil) UVT”. (DIAN, 2017)

No obstante, como se mencionó anteriormente, la demanda por efectivo continúa siendo alta y existe una amplia brecha entre la meta del PND y la evolución que ha presentado el agregado monetario. Dadas las iniciativas del gobierno, se constituye en un riesgo a mediano o largo plazo especialmente para las transportadoras de valores. Sin embargo, por ahora no se percibe como un riesgo inmediato

B. Informalidad

Como lo explicamos anteriormente, la informalidad caracteriza a algunos segmentos del negocio de seguridad y vigilancia privada. Inclusive en mercados desarrollados, aspectos como la falta de información y de un registro centralizado de las actividades contribuyen a que esta problemática crezca. De igual forma, la gran cantidad de servicios de seguridad privada que están sub facturados y/o pertenecen a la economía informal, es un problema en la mayoría de los países de la región. Por lo tanto, no se tiene un conocimiento real de la envergadura y ritmo de desarrollo de la informalidad en este mercado, pese a que según diferentes reportes se estime que ésta asciende a cerca del 50% del total de los servicios prestados en la mayoría de los países de la región (Frigo, 2006).

Según Rico (2016), dado que en Colombia la mayoría de las acciones de verificación y control recaen sobre las empresas legales y no sobre las ilegales, el costo asociado a la ilegalidad es muy bajo. Además, el costo de adquirir un servicio ilegal es mucho más bajo y en algunas empresas se

ofrecen paquetes de servicios en los que se incluye, además de la la vigilancia, otros servicios como el de aseo. Por estas razones, en el país hay una alta demanda de servicios de vigilancia informales o ilegales.

En línea con las medidas que el Gobierno está llevando a cabo en función de reducir la informalidad, la SVSP cuenta con el grupo de sanciones encargado de las actuaciones correspondientes para la imposición de multas, medidas cautelares y sanciones, tanto para las personas naturales o jurídicas que realicen actividades exclusivas de los vigilados sin contar con la debida autorización, como para los vigilados que incurran en irregularidades, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida. (Supervigilancia, Informe de gestión 2016, 2016)

Durante la vigencia 2017 el grupo de sanciones efectuó 2116 actuaciones, un incremento del 37,7% frente al año anterior (Cuadro 14). Sin embargo, dado que la mayoría de las actuaciones se enfocan en las empresas legales, todavía se requiere de una acción decidida de parte de la SVSP para enfrentar el problema y contrarrestar los efectos negativos que la ilegalidad produce en el sector.

Cuadro 14. Gestión Grupo de sanciones Supervigilancia

	2016	2017
Medidas Cautelares	13	6
Averiguaciones preliminares	30	1
Apertura proceso sancionatorio	268	640
Sanción	336	48
Recursos de Reposición	56	209
Archivo	824	1197
Revocatoria Directa	9	15
Total	1536	2116

Fuente: Supervigilancia- Informe de Gestión 2016

C. Postconflicto

Dada la firma reciente del acuerdo de paz con las FARC, el proceso de postconflicto y las posibles implicaciones que traerá en materia económica, laboral y de seguridad nacional entre otras, son un factor relevante para el sector en los próximos años.

Aún siendo procesos muy diferentes, es relevante mirar lo que ha ocurrido en materia de seguridad durante el postconflicto en otros países de América Latina:

Nicaragua fue el primer país de Centroamérica donde se puso fin al conflicto interno con la firma de Los acuerdos de Esquipulas II en 1987. A partir de 1990 el presupuesto de defensa se redujo con el propósito de crear un contexto nacional y regional de distensión (Ferrer, 2014). Actualmente, dentro del contexto centroamericano, es uno de los países que registra niveles más bajos de violencia y delincuencia. Una situación que, en este país, y a diferencia de otros, corresponde con la baja sensación de inseguridad y preocupación por el tema, posicionándose como el segundo país con mejor percepción de seguridad según la encuesta Latinbarómetro de 2016.

Por otra parte, en Guatemala después de múltiples negociaciones, enfrentamientos y complicaciones se logró en 1996 con la firma del acuerdo de paz, no sólo el cese de fuego y la reinserción a la vida legal de los insurgentes sino la dotación al país y a la sociedad de una agenda estratégica para concretar transformaciones sociales, políticas y económicas postergadas por mucho tiempo.

No obstante, a partir de 1999 el proceso enfrentó indiferencia de casi todos los sectores que se habían acomodado a las nuevas circunstancias, a lo cual se sumaron problemas históricos no resueltos y los remanentes del conflicto armado interno y del régimen autoritario que prevaleció en el país por décadas, que condujeron a una situación de pérdida de gobernabilidad y con ello, a un aumento en la violencia y la criminalidad, que terminaron desatando la delincuencia común, las pandillas juveniles y el crimen organizado.

En este sentido, el posconflicto trajo consigo enormes retos para el sector de seguridad privada, que, junto con los organismos de defensa Estatal como la Policía Nacional, han trabajado en busca de reducir los actos criminales y proporcionar mayor seguridad a los ciudadanos. Si bien las tasas siguen siendo altas en el comparativo regional, así como los costos que la violencia representa, las cifras muestran una paulatina reducción en los índices de violencia. Guatemala, es el país que más gasta en seguridad privada, invierte alrededor de US\$460 millones y en la planilla de 312 empresas registradas oficialmente, se contabilizan alrededor de 100 mil guardas de seguridad.

Cuadro 15. Tasa de muertes violentas por 100 mil habitantes para Guatemala, 2008-Enero 2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	*2016
Total muertes violentas	6.292	6.498	5.960	5.681	5.155	5.253	4.998	4.778	392
Tasa por 100 mil habitantes	46.00	46.36	41.50	38.61	34.20	34.03	31.62	29.54	

Fuente: Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad

Por su parte, Perú atravesó un conflicto armado interno entre 1980 y el 2000 el cual fue el de mayor duración, el de impacto más extenso sobre el territorio nacional y el de más elevados costos humanos y económicos de toda la historia del país. El número de muertes que ocasionó este enfrentamiento supera ampliamente las cifras de pérdidas humanas sufridas en otros conflictos bélicos.

Los años que vinieron después de este período están marcados por un importante crecimiento económico pues en el lapso 2002-2013, Perú fue el segundo país de América Latina con mayor crecimiento económico. De igual forma, durante este período la pobreza presentó una reducción cercana al 50% al pasar de 54% a 24%. (Chacaltana, 2013)

Conforme al crecimiento de la economía se dio un aumento sustancial de empresas de seguridad en el mercado, dado entre otros factores, por el incremento de las industrias y empresas que requieren de protección para defender sus inversiones. No obstante, en este país los mayores niveles de seguridad no se han traducido en reducciones en la percepción de inseguridad ni en mejores indicadores de actos delictivos, pues según cifras del INE, en el primer semestre de 2015, el 29,5% de la población peruana había sido víctima de algún hecho delictivo, mientras la sensación de inseguridad era percibida por el 88,2% de encuestados.

Durante los últimos meses en Colombia, se ha presentado un aumento del crimen común que ha repercutido negativamente en servicios como el de transporte de valores. Según un artículo de *El Espectador*, durante el mes de julio de 2017 cada cinco días en Bogotá y Cartagena fueron asaltados seis vehículos de valores que llevaban en total más de \$13 mil millones en efectivo para alimentar los cajeros automáticos de ambas ciudades. Posteriormente, en el mes de septiembre del mismo año ocurrieron otros dos atracos a carros de valores: el primero en la zona limítrofe entre los departamentos de Norte de Santander y el sur del Cesar, atribuido a integrantes del ELN, quienes según el reporte se llevaron consigo al menos \$5000 millones (*El Espectador*, 2017). El otro atraco ocurrió en Valledupar por un monto de \$140 millones de pesos según cifras de prensa.

Así mismo según cifras del Ministerio de Defensa noviembre de 2017 el hurto a personas aumentó en 27,6% respecto al mismo período de un año atrás, pese a que se presentaron reducciones anuales en delitos denunciados como los homicidios, las extorsiones, el secuestro y el terrorismo, variables que no tienen una incidencia tan drástica en los servicios de vigilancia y seguridad privada como el hurto.

Teniendo en cuenta las experiencias de Nicaragua, Guatemala y Perú, así como el aumento en la percepción de inseguridad que ha estado justificada por el incremento en el crimen común durante los últimos meses, es posible pensar que el posconflicto podría generar un aumento importante en la demanda por servicios de seguridad y vigilancia privada como la vigilancia armada y el transporte de valores. Así mismo, podría esperarse que la demanda de servicios de seguridad se traslade a otros lugares que

con el posconflicto tendrán mayores posibilidades de crecimiento económico.

Por otra parte, en lo referente a la contratación de los reinsertados, de acuerdo con el Convenio internacional contra el reclutamiento, la utilización, la financiación y el entrenamiento de mercenarios de las Naciones Unidas, se entiende por mercenario a toda persona que haya sido reclutada para combatir en un conflicto armado y que tome parte en las hostilidades animada esencialmente por el deseo de obtener un provecho personal. Así mismo, establece que el reclutamiento, la utilización, la financiación y el entrenamiento de mercenarios constituyen delitos que preocupan profundamente a todos los Estados y que las personas que cometan cualquiera de esos delitos han de ser sometidas a juicio o ser objeto de extradición.

IX. CONCLUSIONES

En los últimos 2 años, Colombia ha experimentado una significativa reducción en su tasa de crecimiento, producto de la caída del precio del petróleo, que se tradujo en una fuerte contracción de las exportaciones, la devaluación del peso y una reducción de la inversión extranjera, lo que coincidió con una reducción en el número de servicios prestados de seguridad y vigilancia privada.

A partir de 2018, la economía retomará su ritmo de crecimiento, si bien a un ritmo lento (2,4%). En nuestro escenario base esperamos que alcance gradualmente una tasa de crecimiento de 3,2% en 2021. En el mediano plazo, el sector de la construcción, especialmente el componente de obras civiles será el principal dinamizador de la economía. Así mismo, el sector agrícola será un importante motor de crecimiento. La minería se recuperará gradualmente. En este contexto, es de esperar que la demanda de servicios de seguridad y vigilancia privada se recupere en los próximos años, pero con tasas de crecimiento inferiores a las observadas a comienzos de esta década.

Como se expuso en el informe, el sector cuenta con importantes retos, especialmente en materia regulatoria, por lo que la actualización del marco normativo debería ser una prioridad. La regulación debe adaptarse a los cambios tecnológicos (seguridad electrónica, drones, armas no letales) para permitir que el sector avance y ofrezca una mayor gama de servicios. Así mismo deben llenarse aquellos “vacíos” que conducen, por ejemplo, a la prestación de servicios como el transporte de valores en motos, que no cumplen con los estándares de calidad ni de seguridad adecuados.

De igual forma, el fortalecimiento institucional de la Supervigilancia debe ser prioritario. Es fundamental mejorar los sistemas de reporte y procesamiento de información del sector, pues está desactualizada y presenta inconsistencias. Así mismo, es importante simplificar y racionalizar los trámites de licencias y capacitaciones que deben surtir las empresas del sector y procurar que éstos sirvan para mejorar el servicio que brindan. Finalmente, para lograr una adecuada labor de control se requiere de una mejora en la capacidad técnica al interior de la SVSP.

ANEXO 1. CONTEXTO NORMATIVO POR PAÍS

México

En México el marco normativo de la seguridad privada inicia en 1995. Posteriormente en el 2006 surge la Ley Federal de seguridad privada, cuya última reforma fue publicada en el 2011. En esta se define que quienes presten servicios de seguridad, protección, vigilancia o custodia de personas, lugares o establecimientos, deben obtener autorización previa de la Secretaría de Gobernación o de la autoridad administrativa que establezca las leyes locales.

En este sentido existe una legislación general, otra federal, 16 estatales y el mismo número de reglamentos locales, derivados de legislaciones de seguridad pública en Estados donde no se regula de forma especial la seguridad privada, que normalizan la prestación de servicios de esta actividad.

En el art. 53 de la ley Federal se establece que los servicios privados de seguridad son auxiliares a la función de seguridad pública, de tal manera que los integrantes ayudaran a las autoridades y a las instituciones de seguridad pública en situaciones de urgencia, desastre o cuando se haga solicitud explícita por parte de la autoridad competente.

De esta forma, el Estado se reserva la competencia de regular, controlar, inspeccionar y vigilar la prestación del servicio por lo que la competencia en materia de seguridad se establece de la siguiente manera: En primer lugar la federación a través de la Secretaría de Gobernación se encarga de autorizar los servicios de seguridad que se prestan en dos o más entidades federativas, en segundo, se encuentra la legislación estatal que se aplica por las entidades federativas a través de la jurisdicción local encargada de autorizar los servicios de seguridad que se presten en una sola entidad federativa.

En cuanto a las empresas transportadoras de valores, no existe en México una Ley Federal que regule y concentre la normatividad de esta actividad, por lo cual sus obligaciones se encuentran contenidas en diversas leyes tanto federales como locales, lo anterior lleva a que no existan especificidades relacionadas con el nivel de blindaje de los vehículos, el tipo de armas que deben usar ni estándares en cuanto al mercado laboral.

Ecuador

Durante muchos años el sector de seguridad y vigilancia privada no contó con un marco normativo, fue hasta el año 2003 que se constituyó La Ley No. 2003-12, que actualmente rige al sector. En su Art 2 se especifica las modalidades que contempla, entre las que se encuentran: vigilancia fija, vigilancia móvil e investigación privada.

Las empresas de seguridad que estén legalmente constituidas se deberán inscribir en los registros especiales y dar previa notificación a la Superintendencia de compañías. Posteriormente deberán obtener el permiso del ministerio de Gobierno tras cumplir con los requisitos estipulados en el artículo 12.

Por otro lado, en la misma Ley (art 4) se establecen los requisitos que debe satisfacer el personal que preste los servicios en compañías de seguridad y vigilancia entre los que se encuentra haber aprobado un curso de capacitación en seguridad y relaciones humanas, que incluya evaluaciones de carácter físico y psicológico dictados por profesionales especializados. El personal será denominado como guardias o investigadores privados, según la clase de actividad que realicen y, su calidad será acreditada con la respectiva credencial de identificación, que será otorgada por la compañía contratante.

Los niveles de capacitación establecidos por el Ministerio de Interior se clasifican en cuatro categorías y la intensidad horaria de cada una puede extenderse desde 120 a 480 horas según el caso¹. La capacitación incluirá temas de vigilancia, seguridad, relaciones humanas, defensa personal, primeros auxilios, manejo de armas, entre otras. Para llegar a la última modalidad se debe haber aprobado las tres anteriores.

Respecto a los servicios de transportadoras de valores el Ministerio de Interior expidió el acuerdo No 5499 en el 2012 con el objetivo de reglamentar el control y supervisión de servicios de seguridad móvil en la transpor-

¹ Ministerio del interior. Acuerdo número 5498. Formación de guardias de vigilancia y seguridad privada, modalidad fija 120 horas, modalidad móvil 56 horas, Supervisores de seguridad privada 80 horas e investigadores privados 480 horas.

tación de especies monetarias y valores, así como, las disposiciones técnicas de seguridad y blindaje.

En este se estipula que todos los vehículos blindados para prestar el servicio deberán registrarse en la Dirección de Gestión de seguridad ciudadana del Ministerio del Interior y contar con el certificado de autorización de operación del vehículo. Adicionalmente en el art.15 se reglamentan las normas técnicas de blindaje de acuerdo a la Norma CEN 1063.

Guatemala

Desde el año 1970 los servicios de seguridad y vigilancia privada han estado regulados en Guatemala por leyes aprobadas por el Congreso de la República, promulgándose 3 decretos Ley² desde ese momento con el fin de definir el funcionamiento y el alcance de las empresas prestadoras del servicio en miras a supervisar su actuación y la profesionalidad de su personal y asegurar que las empresas y sus empleados se limitaran al ámbito de actuación que les corresponde, bajo el control de la Policía Nacional Civil.

El 22 de diciembre de 2010 el Congreso de la República aprobó el Decreto 52-2010 que provee una serie de definiciones y categorizaciones, y establece las contravenciones a la Ley y sanciones correspondientes. Adicionalmente crea la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, la cual tiene a su cargo la supervisión y fiscalización de las Empresas y personas individuales que sean autorizadas por la misma para prestar servicios de seguridad privada.

Esta Ley en materia de seguridad privada incorporó nuevas obligaciones a las empresas en lo pertinente a la tenencia y portación de armas de fuego, atribuyéndole a la Dirección General de Control de Armas y Municiones la posibilidad de supervisar la tenencia y portación de armas de fuego, lo cual se constituye en parte del esfuerzo por el cumplimiento del Acuerdo Nacional para el Avance de la Seguridad y la Justicia, que recogió

2 En 1970 el Decreto 73-70 del Congreso de la República, en 1997 el Decreto 77-97 Ley de la Policía Nacional Civil, 2010 Decreto 52-2010 Del Congreso de la República.

los compromisos asumidos en los Acuerdos de Paz y que constituye parte de la Agenda Nacional en materia de Seguridad y Justicia.

Entre las características que deben cumplir los empleados que quieran prestar servicios de vigilancia privada, guardas, escoltas o investigadores privados. Se especifica en el art. 15³ que deben ser mayores de edad, ciudadanos guatemaltecos y en caso de haber sido funcionarios o empleados público relacionados con la seguridad pública, deberán haber transcurrido cuatro años desde su último puesto a la fecha de su solicitud.

En cuanto a los requerimientos educativos, estos difieren de acuerdo con el tipo de servicio. Los guardias deben haber culminado el ciclo básico de educación primaria y haber aprobado el curso de capacitación especial que se deberá completar en un plazo de dieciocho (18) meses a partir desde su ingreso al servicio mientras que los escoltas privados deben haber aprobado el ciclo diversificado de educación y haber obtenido la capacitación y certificación por el ente establecido por la Dirección (Art 46 y 48).

Según cifras de prensa existen alrededor de 40 empresas en todo el territorio nacional que prestan el servicio de transporte de valores, la tecnificación e implementación de procesos de seguridad han contribuido a minimizar la probabilidad de ocurrencia de los siniestros. Adicionalmente, la ejecución de exámenes psicométricos y toxicológicos acompañado de una minuciosa selección hacen de su personal uno más confiable y contribuyen con la seguridad. (Acatlita, 2016)

Chile

La legislación chilena empezó a reconocer la seguridad privada desde 1952 con la autorización de las asociaciones de guardas privados, Sin embargo, el sector quedo sin regulación hasta 1973 cuando la Ley 194 autorizó el uso de vigilantes privados en empresas consideradas importantes para el desarrollo económico del país y estableció límites sobre el número de guardas que las compañías debían contratar.

Posteriormente en 1981, la Ley 3.607 reemplazó a la Ley No 194 y estableció un sistema detallado de normas para regular el sector: expandió los tipos de empresas para contratar a guardias y requirió que bancos, formas de transporte de valores, instituciones financieras, establecimientos comerciales, y empresas de servicios públicos contrataran a vigilantes, de esta manera, la Ley 3.607 estableció la base para la expansión del sector y sigue vigente en la actualidad. Posteriores leyes se establecieron modificando algunos artículos de la Ley.⁴

Dentro de las modalidades que se prestan en Chile se destacan: vigilantes, servicios de capacitación, servicios de asesoría, guardaespaldas y escoltas servicios de investigadores privados y guardias de seguridad. Los vigilantes son requeridos en Instituciones bancarias o financieras de cualquier naturaleza, las entidades públicas, las empresas de transporte de valores y los servicios de utilidad pública que se determinen. La capacitación requerida para esta modalidad consta de un curso anual de formación por empresa aprobada y un examen ante carabineros OS-10. Otros requisitos incluyen: ser chileno, tener más de 21 años de edad, haber cursado hasta octavo año de educación básica y no tener antecedentes penales.

Por otro lado, están los guardias quienes son requeridos para cualquier tipo de empresa, su capacitación incluye un curso de formación por empresa aprobada y un examen ante carabineros OS-10, además, deben ser chilenos, tener más de 18 años de edad, haber cursado hasta octavo año de educación básica y no tener antecedentes penales.

Respecto a las transportadoras de valores, en Chile existe el Acuerdo 5499 expedido por el Ministerio de Interior que se reglamenta para el control y supervisión del servicio de seguridad móvil en la transportación de especies monetarias y valores. En este se establecen: las normas técnicas de blindaje, los procedimientos adecuados para la transportación de valores, prohibiciones y sanciones y disposiciones finales.

4 Tras los ochenta y noventa, varias leyes (i) permitieron a cualquier establecimiento contratar a un número de guardas sin límite (18.422, 1985). (ii) estableció leyes laborales aplicadas al personal de seguridad (18.889 y 18.959) y (iii) transfirió el control y la regulación de seguridad privada desde el Ejército a Carabineros (19303, 1994).

Nicaragua

Las empresas de seguridad privada en Nicaragua surgen en los años ochenta tras un marcado proceso de privatización de las empresas públicas, que en su momento eran custodiadas por el Cuerpo de Protección Física. La primera Ley que se dispuso para la regulación del sector fue la Ley 228 en 1997, en esta fundamentalmente se estipulaban las medidas de control y los requisitos para las licencias de operación de las empresas que querían dedicarse a prestar el servicio.

El 29 de Julio de 2015 fue aprobada la Ley 903, cuyo objetivo es regular los servicios de seguridad privada que realizan personas naturales o jurídicas en cualquiera de sus modalidades, sea con fines comerciales o en beneficio propio, las condiciones de sus instalaciones, el control de su personal, equipamiento y actuación, sancionando las infracciones a las disposiciones de la presente Ley.

La Ley anterior se establece para las modalidades de vigilancia física y protección personal, protección y transporte de valores, seguridad electrónica no legal y formación y capacitación en servicios de seguridad privada (Art 10). Adicionalmente en el art 28 se establece el valor de la licencia de funcionamiento, cuya vigencia es de 5 años a partir de la expedición de la misma.

En cuanto a la acreditación de sus trabajadores, en el art 4 de la Ley 903 estipula que el personal de seguridad privada debe haber aprobado un curso de teórico práctico en el manejo de armas de fuego y municiones.

Perú

Desde el año 2006 que se emitió la vigente Ley N° 28879 - Ley de Servicios de Seguridad Privada, el mercado de la seguridad privada ha crecido de manera considerable, pero ese crecimiento no ha sido ordenado y efectivo, y ello se debe a diversos factores como: escasos controles, competencia desleal, informalidad, alta rotación del personal, regulación muy compleja y sanciones inocuas que no desincentivan el incumplimiento de las normas.

Es por ello que, de acuerdo con la experiencia comparada y los estándares previstos por organismos internacionales, el Decreto Legislativo N° 1127, Ley de creación de la SUCAMEC, dispuso la reforma y modernización de la legislación y propuso un nuevo esquema de regulación.

De esta manera, en cumplimiento de la delegación de facultades dispuesta por Ley N° 30336 que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de fortalecimiento de la seguridad ciudadana, lucha contra la delincuencia y crimen organizado, se publicó el Decreto Legislativo N° 1213. Con este último decreto, publicado el 24 de septiembre del 2015, se aprobó la nueva regulación sobre servicios de seguridad privada. La vigencia del Decreto Legislativo N° 1213 está condicionada a la aprobación de su reglamento, cuya elaboración se encuentra en 20 proceso. (SUCAMEC, Seguridad Privada en el Perú, 2016)

ANEXO 2

Encuesta de percepción enviada a los prestadores de servicios del sector de Seguridad y Vigilancia Privada.

I. Caracterización

1. Tamaño de empresa (ventas):

- Grande (más de 30.000 SMMLV)
- Mediana (entre 5.000 y 30.000 SMMLV)
- Pequeña (entre 500 y 5.000 SMMLV)
- Microempresa (hasta 500 SMMLV)

2. ¿Bajo qué tipo de modalidad/medio presta el servicio?

- Vigilancia fija- móvil
- Medio humano sin arma
- Medio humano con arma
- Medio humano con canino
- Carros blindados
- Seguridad electrónica
- Todas las anteriores

3. ¿Pertenece a una cooperativa?

- Si
- No

4. ¿A cuál de los siguientes sectores le presta mayoritariamente el servicio:

- Público
- Privado
- Mixto (aproximadamente 50% en cada caso)

5. ¿A qué sector le presta mayoritariamente el servicio?

- Establecimientos financieros
- Grandes superficies
- Residencial
- Otros

II. Mercado Laboral

6. ¿Con cuántos empleados cuenta su empresa?

- Más de 200 trabajadores
- Entre 51 y 200 trabajadores
- Entre 11 y 50 trabajadores
- Menos de 10 trabajadores

7. ¿Cuál es el nivel educativo de quienes trabajan en la parte operativa de su empresa?

- Básico (Primaria)
- Media (Bachillerato)
- Técnico
- Profesional

8. ¿Cómo se distribuye la totalidad de sus empleados?

- Menos del 10% son mujeres
- Entre el 20 y el 30% son mujeres
- 50% son mujeres y 50% son hombres
- El 100% son hombres

9. ¿Entre qué rango de edad se encuentran sus empleados?

- 18-25
- 25-39
- Mayor de 40

10. ¿Cuál es el ingreso básico mensual de sus empleados?

- Salario Mínimo
- Más del salario mínimo

11. ¿Su compañía ofrece prestaciones extralegales?

- No
- Si. ¿Cuáles? _____

12. ¿Su compañía cuenta con un programa de Responsabilidad Social Empresarial?

- Si
- No

13. ¿Qué clase de riesgo laboral asigna a sus empleados en la parte operativa?

- Clase III: Riesgo medio
- Clase IV: Riesgo alto
- Clase V: Riesgo máximo

14. ¿Qué factor considera determinante al momento de la contratación?

- Experiencia
- Antecedentes penales
- Edad
- Nivel educativo
- Todos

15. ¿Cómo es la rotación de su personal y cada cuánto lo hace?

- Rotación alta (Más del 10% mensual)
- Rotación media (del 5% al 10% mensual)
- Rotación baja (Menos del 5% mensual)

16. Cuáles son los principales motivos por los que ha tenido que cambiar el personal?

- Por muerte
- Por jubilación
- Por despido o no prórroga del contrato

17. ¿Cuáles son los principales motivos por los que sus empleados deciden renunciar?

- Jornadas laborales extensas
- Temas familiares

- Cambio de oficio y/o remuneración económica
- Otro

III. Marco normativo

18. ¿Está de acuerdo con que exista una tarifa regulada para la contratación de servicios de vigilancia y seguridad privada?

- Si
- No

19. ¿Qué normativa considera que ha dificultado la prestación del servicio?

- Licencia y certificaciones
- Mercado laboral (Horas extras)
- Exámenes psicofísicos
- Acreditaciones/Re-acreditaciones
- Todas las anteriores
- Ninguna

20. ¿Cuál considera que es el principal inconveniente con la prestación de las pruebas psicofísicas?

- Hay pocos puntos para realizar el examen
- Los costos son muy altos
- Son muy frecuentes
- Los criterios de evaluación no son adecuados
- Todo lo anterior

21. ¿Cuál considera que es el principal inconveniente al momento de hacer una licitación con el Estado?

- No se realiza de manera transparente
- Los pliegos se diseñan para favorecer a una empresa en particular
- No ha presentado problemas
- No sabe, no responde

22. ¿Considera conveniente que la contratación pública se realice mediante plataformas como Colombia Compra Eficiente?

- Si
- No

23. En términos generales. ¿En materia de cuáles de los siguientes temas considera que se presentan oportunidades de mejora en el sector?

- Nueva normatividad
- Mejor labor de supervisión y control por parte de la Supervigilancia
- Auto-regulación del sector (ilegalidad, buenas prácticas)
- Capacitación
- Todas las anteriores
- Otro tema. Cuál? _____

24. ¿Cuál cree que es el principal tema que afecta al sector?

Informalidad

- Competencia desleal
- Regulación obsoleta
- Dificultad para contratar y retener a los empleados

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abelson, Adam (2006). Seguridad privada en Chile: Tema pendiente para el Ministerio de Seguridad pública. FLACSO Chile.

Aceró, Hugo (2002). Reducción de la violencia y delincuencia en Bogotá, Colombia, 1994-2002

Arias, Patricia (2011). Seguridad privada en América Latina: el lucro y los dilemas de una regulación deficitaria. Santiago de Chile. FLACSO

Banco Mundial (2011). Crimen y violencia en Centro América: un desafío para el desarrollo. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/FINAL_VOLUME_I_SPANISH_CrimeAndViolence.pdf

Borredá, Ana; Valadés, Bernardo (2016). En México, el sector de la seguridad privada es cada vez más profesional, lo que se traduce en la prestación de un mejor servicio. *Segurilatam*

Cajiga, Juan Felipe. El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro mexicano para la filantropía.

Carballido, Armando. Seguridad Pública y privada en Costa Rica, Panamá y Nicaragua. Organización de los Estados Americanos.

Chacaltana, Juan (2013). Perú, 2002-2012: crecimiento, cambio estructural y formalización. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40402/1/RVE119_Chacaltana.pdf

Colombia Compra Eficiente. Disponible en: <https://www.colombiacompra.gov.co/colombia-compra/colombia-compra-eficiente>

Corporación Latinbarómetro (2016). Informe 2016

Costés, Berenice (2014). El proceso de paz de Nicaragua, efectos políticos y consecuencias sociales del conflicto armado. *Università Degli studi di Salerno*

Geneva Centre For The Democratic Control Of Armed Forces, DFCA (2017): The Montreux Document. A mapping Study on Outreach and Implementation.

Diagnóstico de la industria de la seguridad privada en Chile (2008). Gobierno de Chile Ministerios de Interior subsecretaria del interior.

DIAN. (2017). ABC de la reforma tributaria

Dirección Nacional de orden y seguridad (2017). Reporte estadístico mensual. Informe No 67

Documento CONPES Social 161 (2013): Equidad de género para las mujeres.

Documento CONPES Social 3521 (2008): Lineamientos de la política pública para el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.

Espectador (23 May 2016). “Con mico quieren tumbar investigación sobre el cartel de la seguridad privada”: superindustria. Disponible en: <http://www.lespectador.com/noticias/politica/mico-quieren-tumbar-investigacion-sobre-el-cartel-de-se-articulo-633928>

Espinosa, Rubén Darío (2014). Establecer la legalidad de la participación de la inversión

Gidnick, William (2009). Seguridad privada: Informe preliminar para la segunda reunión del Observatorio del Crimen Organizado para América Latina y el Caribe. UNLIREC

Gobernación de Cundinamarca (2016). Análisis del sector de servicios de vigilancia 2016-2017

Gómez, José Eduardo; Jaramillo, Juliana (2016). El uso de efectivo y tarjetas débito y crédito en Colombia. Banco de la República.

Grez, Juan Francisco. (2010). Industria de seguridad privada en perspectiva comparada. Fundación paz ciudadana.

Guerrero. Ricardo (2015). Nicaragua con menos gastos en seguridad privada. El Nuevo diario. Disponible en: <http://www.elnuevodiario.com.ni/economia/355993-nicaragua-menos-gastos-seguridad-privada/>

Ine (2016). XII Encuesta Nacional urbana de seguridad ciudadana.

Informe del Mercado Laboral, febrero de 2017: Reforma Tributaria 2016 y mercado laboral. Fedesarrollo.

Informe del Mercado Laboral, marzo de 2015: El mercado laboral colombiano y los retornos de la educación. Fedesarrollo.

Kinosian, Sarah; Bosworth, James (2018): Informe del Programa de Estado de Derecho. Seguridad a la venta: Desafíos y Buenas prácticas en la regulación de empresas militares y de seguridad privada en América Latina. InterAmerican Dialogue, Washington, DC.

Loungani, Prakash; Razin, Assaf (2000). ¿Qué beneficios aporta la Inversión Extranjera Directa?

Muggah, Roberto; Alvarado Nathalie (2016). Homicidios en América Latina: seamos ambiciosos. BID. SecDev en Canada. Disponible en: http://internacional.el-pais.com/internacional/2016/09/29/america/1475159591_036416.html

Naciones Unidas. DCAF (2016): Armed Private Security in Latin America and the Caribbean. Regional Study.

Naciones Unidas.UNLIREC (2014). State regulation concerning Civilian Private Security Services and their contribution to crime prevention and community safety.

OCDE (2015). Recomendación del consejo sobre contratación pública. Dirección de Gobernanza pública y desarrollo territorial.

OECD (2006). Integridad en la contratación pública. Buenas prácticas de la "A" a la "Z".

OIT (2016). Las mujeres en el trabajo, tendencias de 2016. Resumen ejecutivo

Paz (2007). Guatemala: el postconflicto imperfecto y las nuevas amenazas para la paz. Disponible en: http://www.irenees.net/bdf_fiche-analyse-774_es.html

Peréz, Camila; Pacheco, Beatriz (enero 2016). Beneficios potenciales de un incremento en el uso de los medios de pago electrónicos en Colombia. Fedesarrollo

Pontón, Daniel (2006). La privatización de la seguridad en Ecuador: impactos y posibles escenarios. FLACSO Ecuador.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2015). Informe sobre Desarrollo Humano 2015.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2016). Informe sobre Desarrollo Humano 2016.

Programa de seguridad ciudadana y prevención de la violencia del PNUD Guatemala (2007). Informe estadístico de la violencia en Guatemala.

Reporte de Transparencia por Colombia (2016)

Rico Daniel, Boris Yesid (2016). Caracterización de los registros de armas en los servicios de vigilancia y seguridad privada en Bogotá.

Secretaría técnica del Consejo Nacional de Seguridad (2016). Reporte estadístico de enero.

Serrano, Aldemar (2014). Corrupción en la contratación pública en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.

Super Intendencia Nacional de Control de Servicios de seguridad, armas, municiones y Explosivos de uso civil (SUCAMEC) (2016). Seguridad privada en Perú.

Superindustria. (25 abril de 2016). Protección de la competencia: Por violar la libre competencia en licitaciones públicas, Superindustria sanciona a 7 empresas de seguridad y vigilancia privada. Disponible en: <http://www.sic.gov.co/noticias/por-violar-la-libre-competencia-en-licitaciones-publicas-superindustria-sanciona-a-7-empresas-de-seguridad-y-vigilancia-privada>

Supervigilancia (2015). Informe de gestión.

Supervigilancia (2016). Informe de gestión.

Tito, Pedro (2003). El trabajador es el recurso más valioso de que disponen las empresas

Tocornal, Ximena; Blanco, Javiera. Et al (2011). Experiencias en América Latina. Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile

Todaro, Rosalba; Godoy, Lorena (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinión de los empresarios.

La última década ha sido testigo de una importante expansión de los servicios de seguridad y vigilancia en América Latina, con una tasa media de crecimiento anual del 8%, casi el doble de la tasa global de expansión de la seguridad privada. De acuerdo con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en Colombia en 2016 el sector contaba con cerca de 900 empresas, la mayoría de ellas pequeñas y empleaba a más de 256 mil personas. Sin embargo, dado que en el sector existe una alta informalidad, estas cifras podrían estar subestimadas. En todo caso, se trata de un sector relevante para la economía y dado su objetivo, también para la seguridad ciudadana.

La adecuada regulación de la seguridad privada es crítica, pues por su naturaleza, se trata de un sector que implica altos riesgos tanto para los prestadores como para los usuarios del servicio. Como se describe en el presente trabajo, uno de los principales problemas de los que adolece el sector es que el marco normativo que rige actualmente tiene más de 20 años de vigencia, aun cuando las necesidades y alcances se han transformado con el tiempo y nuevos elementos como la tecnología han entrado a jugar un papel relevante en la gama de servicios que se ofrecen. En consecuencia, la adecuación de la regulación requiere de especial atención.

El propósito del presente estudio, elaborado para Fedeseguridad, es hacer un diagnóstico de la situación del sector en Colombia, principalmente en los servicios de vigilancia privada y transporte de valores, reconociendo los principales retos que enfrenta hacia el futuro en materia de regulación, mercado laboral y sistema de contratación.

ISBN: 978-958-56558-3-6



9 789585 655836