

Fecha: 28-01-2026

Medio: El Longino

Supl.: El Longino - Alto Hospicio

Tipo: Columnas de Opinión

Título: Columnas de Opinión: Seguridad privada: cuando el uniforme tapa la improvisación

Pág.: 4

Cm2: 759,3

VPE: \$ 456.356

Tiraje:
Lector:
Favorabilidad:
3.600
10.800
☐ No Definida

como si estuvieran en un ring de
re. Manotazos, empujones, una
provisada, un tercero que entra a
sumando caos, gritos, celulares
y, al final, un desenlace que no
nada: ni se controla la situación,
stege a terceros, ni se respeta la
d del involucrado. Se gana, a lo
imagen viral y una sensación de
lad amplificada. Y en ese espec-
l problema no es el guardia como
x: el problema es el estándar.

idad privada cumple un rol dema-
portante como para tolerar la pre-
como si fuera parte del paisaje.
adorno en la puerta de un edificio
or secundario para "disuadir" por
a. Es, en la práctica, la primera
contención en supermercados,
de salud, colegios, terminales,
masivos y recintos críticos. Se le
ervar, prevenir, ordenar, disuadir,
r y, sobre todo, manejar crisis con
sin embargo, lo que muchas veces
lo contrario: reacción impulsiva,
ento innecesario, nulo control
al, ausencia de técnicas de reduc-
a manejo de crisis que parece to-
la intuición y no de una formación
tal.

nta no es si hay buenos guardias.
y muchos. La pregunta es por qué
a permite que el estándar general
lispaje que el uniforme, en lugar
mitir confianza, a veces transmite
cia: "aquí la situación puede salir

dar mínimo no puede ser el
niento"

ra trampa está en creer que segu-
llenar un puesto. Que el objetivo
ir el turno" y que lo demás —ca-
n, criterio, aptitud física y mental,
as— se ve después. Ese "después"
ga, o llega tarde, o llega como una
ipida para marcar asistencia. Se
primero, se regulariza después.



**PATRICIO MEZA
GARCÍA**
Administrador
en Seguridad Pública

Se llena el cupo, se inventa el estándar. Así se
construye una industria que funciona con la
lógica del parche y no con la lógica del riesgo.
Y la seguridad, por definición, no admite parches.
Cada intervención mal hecha es una
puerta abierta a lo peor: lesiones, demandas,
escalamiento de violencia, vulneración de
derechos, daños a terceros y, en el extremo,
tragedias. Cuando un guardia no sabe reducir
sin golpear, o no sabe contener sin humillar,
o no sabe pedir apoyo a tiempo, el problema
deja de ser operativo y pasa a ser ético. La im-
provisación también hace daño.

**Capacitación: no basta con "hacer un curso",
hay que entrenar**

En seguridad privada se habla mucho de ca-
pacitación, pero se confunde con certificación.
No son lo mismo. Certificar es mostrar un pa-
pel. Capacitar es formar criterio. Y entrenar
es convertir ese criterio en conducta bajo
presión.

**Un estándar serio debería tener, como
mínimo, tres capas:**

Primero, formación legal y normativa. Un
guardia no puede operar en una zona gris.
Debe saber con claridad qué puede y qué no
puede hacer, cuándo corresponde intervenir,
cómo resguardar evidencia, cómo tratar a una
persona en crisis, cómo evitar discriminación,
y cuáles son los límites del uso de la fuerza. No
se trata de llenar la cabeza de leyes: se trata

cuando el uniforme tapa la improvisación

de evitar que el instinto tome decisiones
que luego nadie puede sostener.
Segundo, protocolos y gestión de crisis.
No hay seguridad sin guion. Manejar
un conflicto es, muchas veces, manejar
a una audiencia: clientes, pacientes,
vecinos, funcionarios, niños, adultos
mayores. Un guardia debe saber des-
escalar, comunicar, contener, solicitar
apoyo, priorizar la seguridad de terceros
y evaluar riesgos dinámicos. La crisis no
se "gana" imponiéndose; se resuelve re-
duciendo el peligro.

Tercero, entrenamiento práctico real.
Técnicas de reducción y control deben
existir, sí, pero con enfoque profesional:
proporcionalidad, seguridad, control de
extremidades, posiciones de sujeción
seguras, traslado y entrega a la autori-
dad cuando corresponde, siempre bajo
protocolos que minimicen daños. Y, so-
bre todo, con énfasis en no convertir una
resistencia en una pelea. Si lo que se ve
parece lucha libre, es porque no hay téc-
nica o no hay disciplina. O ambas.

El entrenamiento práctico también debe
incluir escenarios: intoxicación, crisis de
salud mental, violencia intrafamiliar en
espacios públicos, intento de robo con
arma blanca, aglomeraciones, eva-
cuación, incendios, personas alteradas, alar-
mas falsas. Una capacitación que no so-
mete a simulaciones no prepara: ilustra.

**Reclutamiento: el primer filtro es el
más abandonado**

Otra falla estructural es el reclu-
tamiento. La seguridad privada no

puede reclutar como si estuviera bus-
cando "mano de obra" para cualquier
tarea. Está buscando un perfil: estabili-
dad emocional, autocontrol, capacidad
de comunicación, criterio, condición fí-
sica adecuada, tolerancia al estrés, y un
mínimo de habilidades blandas que, en
este rubro, son habilidades duras.
Sin embargo, el mercado —presionado
por costos, rotación y licitaciones— sue-
le priorizar la urgencia por llenar turnos.
Y ahí se comete el pecado original: se
contrata al que está disponible, no al
que está preparado. Después vienen
las excusas: "no hay personal", "nadie
quiere trabajar", "la demanda es alta".
Pero el problema no es solo cantidad;
es calidad.

Un proceso serio debería incluir evalua-
ción psicolaboral, verificación de antece-
dentes, pruebas de habilidades básicas,
entrevistas con foco en criterio y manejo
de conflictos, y un período de inducción
supervisada antes de dejar a una perso-
na sola a cargo de un recinto. La seguri-
dad no es un salto al vacío con uniforme.

**Supervisión y cultura: lo que se tolera
se convierte en norma**

La calidad no se sostiene con cursos si
la cultura organizacional premia lo inco-
rrecto. Si se felicita al guardia que "redu-
jo" a golpes porque "se hizo respetar",
se institucionaliza el abuso. Si se mira
hacia el lado cuando hay malos tratos,
se normaliza la violencia. Si los super-
visores solo aparecen para pedir que
"no se note", se instala el cinismo como

protocolo.

Las empresas de seguridad que se to-
man en serio su rol deberían operar
como se opera en áreas críticas: con su-
pervisión real, evaluación continua, re-
portes de incidentes, revisión de cáma-
ras, retroalimentación y consecuencias.
No para perseguir, sino para mejorar. Y
para cortar a tiempo lo que puede ter-
minar mal.

El cliente también es parte del problema

Hay un actor que suele quedar
fuera del debate: quien contrata.
Porque cuando una empresa o
institución compra seguridad al
menor precio y exige "presencia"
más que profesionalismo, obtiene
exactamente eso: presencia. No
seguridad.

Si el servicio se licita con criterio de
costo y no de estándares, el merca-
do responde con recortes: menos
capacitación, menos supervisión,
más rotación, peores turnos, peo-
res condiciones. Y luego nos sor-
prendemos cuando el control de
una crisis parece un ring. El precio
de la seguridad barata se paga con
riesgo.

La seguridad privada debería tener
indicadores exigibles por contrato:
horas reales de entrenamiento
anual, protocolos de desescala-
miento, certificaciones verificables,
supervisión por turno, registro de in-
cidentes, y mecanismos de auditoría. No
es burocracia: es prevención.

**Un rol público en manos privadas exige
estándares públicos**

La seguridad privada ocupa espacios
que, hace años, eran impensables
sin presencia estatal. Hoy está en
hospitales, transporte, comercio,
educación, barrios. Es, de hecho, un
componente del ecosistema de segu-
ridad. Y si cumple una función de alto
impacto social, entonces su estándar
no puede depender de la buena vo-
luntad de algunas empresas. Debe
estar regulado, fiscalizado y exigido
como corresponde.

Porque la realidad actual —esa que
se ve en videos donde guardias se
enfrentan como luchadores y no
como profesionales— no es solo un
problema de imagen. Es un síntoma
de un sistema que dejó que el cupo
importara más que la competencia. Y
eso, en un rubro donde se administra
el riesgo, es una irresponsabilidad.

La seguridad privada necesita una
definición simple y dura: no se trata
de estar. Se trata de saber. De saber
actuar, saber contener, saber decidir
y saber cuándo no intervenir. Y, sobre
todo, de saber que cada segundo de
crisis se juega con técnica, no con
fuerza bruta.

Hasta que entendamos eso, el unifor-
me seguirá tapando la improvisación.
Y el problema seguirá apareciendo
en el mismo lugar: en el suelo, entre
manotazos, frente a una cámara, con
la ciudadanía mirando y pensando lo
mismo: "¿esto era seguridad?"

columnistas expresan
opinion absolutamente
personales y no
representan
necesariamente la línea
editorial Longino de
Iquique.

Teléfonos Emergencias Alto Hospicio

Ambulancia: 131
Bomberos: 132
Carabineros: 133
Rescate Marítimo: 137
Cuerpo de Bomberos de Santa Rosa de Huantajaya:

57 2491517 / 57-2493025
Cuerpo de Bomberos de Alto Hospicio: 57 2499390
Aguas del Altiplano: 600 600 9900
Eliqsa: 600 600 2233
Emergencia Alto Hospicio: 57 2583050

Director
Patricio Meza Flores

Representante Legal
Patricio Meza Flores
Domicilio
San Martín N°428, Iquique
contacto@diariolongino.cl
Patricio Felix Meza Flores E.I.R.L.

FONO: +56 9 61201918

El Longino

DE ALTO HOSPICIO

