



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES.

Las acciones de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en materia de formación y capacitación del personal de seguridad privada, personal de protección y vigilancia de bienes, estudio de un caso 2005-2006

TESINA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. (AP)

PRESENTA

JAVIER PICHARDO BADILLO

ASESOR: LIC. CARLOS DOMÍNGUEZ TREJO.

CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F. 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mi hijo José Javier que ha sido el mayor impulso y la principal motivación para la conclusión de este compromiso.

A mi esposa Jacqueline por su amor y comprensión, por los años compartidos, por creer en mí.

A mi Madre por su amor y dedicación, por ser el hombro en el cuál he podido apoyarme en los momentos de mayor adversidad.

A mi Padre por ser un ejemplo de esfuerzo y constancia.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales por permitirme forma parte de esta excelente institución académica, por los conocimientos recibidos y por el orgullo de ser universitario.

Índice

	Página
Introducción	1
Apartado 1. Marco conceptual	
1.1 Estado	5
1.2. Sociedad, gobierno y administración pública	7
1.3 Seguridad pública	9
1.4 Seguridad privada	10
1.5 La capacitación y el adiestramiento	13
Apartado 2. Marco Jurídico de la seguridad pública y la seguridad privada	
2.1 Seguridad Pública	18
2.2 Seguridad Privada	19
2.3 Antecedentes históricos de la seguridad pública	20
2.4 Antecedentes históricos de la seguridad privada	21
2.5 De la seguridad pública en el Gobierno del Distrito Federal	22
2.5.1 Diagnóstico	22
2.5.2 Estructura de la seguridad pública en el Gobierno del Distrito Federal	23
Apartado 3. Estudio Práctico	
3.1 Fundamento legal. Capacitación en materia de seguridad privada	26
3.1.1 Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública	26
3.1.2 Ley Federal de Seguridad Privada	26
3.1.3 Ley de Seguridad Privada del Distrito Federal	27
3.1.4 Reglamento de la ley de los Servicios de Seguridad Prestados por Empresas Privadas	29
3.2 Importancia de la educación como base del crecimiento	30
3.2.1 La educación en la empresa	31
3.2.2 Momento actual	32
3.3. Fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas	32
3.4 Situación actual	41
3.4.1 Situaciones, condiciones y conductas que representan riesgo, en caso de que el personal no este capacitado de acuerdo a lo establecido en la Ley	43
3.5. Propuestas de mejora en la capacitación del personal de seguridad privada	45

3.5.1 Primera propuesta de mejora.	45
3.5.1.1 Resumen de propuesta	46
3.5.2 Segunda propuesta de mejora	47
3.5.2.1 Resumen de propuesta	48
Conclusiones	49
Reflexiones personales	51
Anexos	52
Bibliografía	68

Introducción

Las autoridades de la Ciudad de México (una de las más grandes del mundo) enfrentan, entre el cúmulo de requerimientos que les plantea la población, una problemática social de seguridad pública que se magnifica por el alto crecimiento demográfico y la migración. La problemática planteada revela un alto índice de inseguridad y delincuencia, en la que los infractores usan métodos cada vez más sofisticados para cometer sus ilícitos, en contraste con la autoridad que se ve limitada en su capacidad de respuesta, porque tiene que aplicar numerosas disposiciones y normas que en ocasiones son contradictorias entre sí.

Debido a lo anterior, el Estado tiene que efectuar acciones de gobierno que le garanticen a la sociedad una disminución de los índices de inseguridad, para lo cual debe asegurar en todo momento el orden dentro del territorio. Una forma de lograrlo es por medio de la prevención y persecución del delito, por lo que crea leyes, reglamentos e instituciones de seguridad pública. Asimismo, se subraya, que la seguridad es una función del Estado en la que deben ser partícipes la federación, los estados, el Distrito Federal y los municipios, pero derivado de los altos índices de inseguridad que han prevalecido en los últimos años, inevitablemente se ha tornado en un problema de grandes dimensiones que ha propiciado el incremento de empresas de seguridad privada con el fin de auxiliarlo en esta importante tarea.

De modo que, en un escenario como el descrito, el Estado mexicano, en este caso a través de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, ha venido autorizando la participación de los particulares en los servicios de seguridad privada. Esta decisión parte del concepto de que estas organizaciones son coadyuvantes de la seguridad pública y, como tales, se considera que en algo habrán de contribuir para afrontar este delicado problema, ya que poseen la obligación de ser una interfase de efectividad para el logro de los objetivos de la seguridad pública.

La situación brevemente planteada fue la razón que dio origen a este trabajo recepcional, que tuvo como objetivos los siguientes:

- Efectuar un análisis de las acciones emprendidas por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, en lo concerniente a la capacitación y formación del personal de seguridad privada.
- Enmarcar el análisis, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Seguridad Privada, publicada en la Gaceta Oficial el 24 de enero de 2005.
- Realizar una propuesta administrativa de mejoramiento para la capacitación y la formación de personal de seguridad privada con la finalidad de aumentar los índices de calidad en el desempeño de su función, teniendo como propósitos:

1. Aumentar la capacidad de respuesta por parte de la autoridad para generar mecanismos eficientes de control en la capacitación de los elementos de seguridad privada, y
2. Acotar, por parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, el número de registros otorgados para la operación de empresas de seguridad privada.

Para el desarrollo de esta investigación se tomó en cuenta que la capacitación es un derecho al que tienen acceso los trabajadores y una obligación por parte de los patrones de proporcionarla, lo anterior de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además, la capacitación es un requisito indispensable del registro del personal de seguridad privada ante la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Distinguir alguna línea de investigación que al finalizar pudiera representar un aporte para la seguridad privada y la administración pública no fue tarea fácil, por lo que hay que enfatizar que con la base de conocimientos adquiridos dentro de mi *Alma Mater*,¹ más la experiencia profesional (fundamental en el momento de la realización de este trabajo), fue posible llegar a la formulación de las propuestas que considero son una humilde aportación a la práctica administrativa.

En forma específica, en este trabajo se proponen acciones administrativas a corto y mediano plazo, mediante las cuales obtendrían beneficios todas las partes involucradas, a saber: las autoridades, las empresas de seguridad privada y la población usuaria de estos servicios. Ya que el hecho de que los elementos que forman parte de las empresas de seguridad privada cuenten con una capacitación y formación adecuada, los convertirá en un verdadero coadyuvante en la mitigación de los problemas de inseguridad que afronta el Estado.

De manera paralela, pero no menos importante, en el contenido de esta tesina se destaca la función del Estado como un órgano regulador de la sociedad, que tratará siempre de cumplir con sus cometidos principales: mitigar la escasez y controlar el conflicto social; así como, lograr la distribución equitativa de bienes y servicios a través del ejercicio del Gobierno, procurando seguridad social, educación y vivienda.

El Estado tiene que cumplir con el rol de distribución de la riqueza, pero al proporcionar seguridad tiene que conseguir la certeza de que ésta es para todos,

¹ Cabe hacer mención que he tratado de aprovechar al máximo (en mi desempeño dentro de la iniciativa privada en donde me he desarrollado profesionalmente durante ocho años, ocupando puestos de responsabilidad durante los últimos cinco) los conocimientos y las cualidades del administrador público, entre las que se encuentran la capacidad de análisis y de crítica; la solución de problemas a través de la toma de decisiones; la tolerancia a la frustración y la conciencia social. La conciencia social es algo que quisiera acentuar, ya que esta conciencia es lo que hace a la administración pública diferente al resto de las profesiones, pues el administrador público visualiza el alcance de una política pública, de un programa social, o bien, que el resultado de alguna decisión repercuta en la mayor parte de la sociedad.

independientemente de la fortuna que disponga cada uno, desde el trabajador que lleva a su casa lo indispensable para cubrir sus necesidades y las de su familia, hasta quien tiene la capacidad de movilizar grandes fortunas.

En concreto, en los últimos diez años han surgido en el país innumerables empresas que se dedican a la prestación de servicios en materia de seguridad privada, las cuales son reguladas por el Estado a través de leyes y reglamentos en el ámbito local y federal. Esta apertura ha traído consigo la aparición de una gran cantidad de elementos operativos de seguridad privada, que de acuerdo con la ley tienen la obligación de ser un complemento de la seguridad pública, por lo que resulta muy importante su formación y capacitación.²

De acuerdo con lo afirmado por diversos autores especializados y que se ha podido corroborar en la práctica profesional, todo elemento que ingresa a una organización, en este caso de seguridad privada, necesita recibir entrenamiento, capacitación y adiestramiento para adaptarlo exactamente para lo que el puesto va a exigirle.

Una vez concluida la etapa de investigación, que sirvió de base para la redacción de este trabajo, fue posible confirmar, de manera empírica, varios hechos, como:

- ❖ La gran demanda existente en los servicios de seguridad privada rebasa a la capacidad de respuesta de las estructuras orgánicas gubernamentales que se encargan de regular este tema.
- ❖ La mayor parte del personal de seguridad privada no está debidamente registrado ante la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y, por lo tanto, no ha recibido la capacitación y formación básica en la materia.
- ❖ Un número considerable de elementos de seguridad privada desempeña su función al margen de la ley, poniendo en riesgo la integridad física de los bienes muebles e inmuebles encargados a su protección y vigilancia.
- ❖ La falta de formación y capacitación del personal demerita la calidad en la labor desempeñada y lo incapacita para dar cabal cumplimiento a su actividad (coadyuvante de la seguridad pública).

Por lo anterior, se puede afirmar que la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal debe emprender acciones efectivas para verificar que los elementos de seguridad privada reciban la capacitación establecida dentro de la Ley, así como, que los planes y programas de capacitación registrados por las

² En este trabajo se concibe la capacitación como el proceso de formación continua e integral, a través del cual se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño, lo que permite un mejor aprovechamiento de todos los recursos materiales y técnicos, así como, la obtención de ventajas competitivas en los rubros de rentabilidad más alta y actitudes más positivas; mejoría del conocimiento de la función, elevación de la moral de la fuerza de trabajo, incremento de la productividad y la calidad de trabajo, aumento de la confianza, eliminación de los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual, y mejoramiento de la comunicación entre grupos y entre individuos, entre otras.

empresas se impartan a su personal y se efectúen verificaciones a los planes de capacitación impartidos por los centro de capacitación autorizados.

Con este trabajo se intenta hacer hincapié en que la capacitación y la formación del personal de seguridad privada no debe ser vista únicamente como un requisito más para la autorización de la prestación de servicios, sino debe ser contemplada como parte esencial para la consecución de los objetivos de la seguridad pública, que es, a su vez, una de las principales obligaciones a cumplir por parte del Estado.

Finalmente, para reforzar la afirmación de que no obstante los esfuerzos por parte de la autoridad para regular las actividades de las empresas de seguridad privada, aún existen vacíos legales y administrativos que han afectado el desempeño del personal de seguridad y la calidad de los servicios proporcionados por las empresas de seguridad privada, así como, la viabilidad de las propuestas administrativas de mejoramiento aquí expuestas, que incluye el análisis realizado en una empresa de seguridad privada representativa de este sector.

Por último, con la información seleccionada y depurada, el siguiente paso era organizarla para su presentación final, la cual quedó distribuida en tres apartados. En el primero, que es el marco conceptual, se incluye una compacta recopilación (tomada de selectos autores de cada tema tratado) de todos aquellos conceptos y referentes relacionados con el tema central de esta tesina, tales como Estado, sociedad, gobierno y administración pública; seguridad pública y seguridad privada; la capacitación, antecedentes, importancia, beneficio, tipos y marco legal. Culmina este apartado con la mención de los factores determinantes para lograr una capacitación confiable, sus vicios y sus virtudes.

En el segundo apartado, se realiza de manera específica el análisis de los conceptos de seguridad pública y seguridad privada, a fin de llegar al establecimiento de un diagnóstico del fenómeno estudiado en el Distrito Federal.

El apartado tres contiene un estudio práctico que inicia con los fundamentos legales de la capacitación de seguridad privada, para seguir con la importancia de la educación como base del crecimiento; las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, como sustento para exponer la situación actual; y las condiciones y conductas que representan riesgo en caso de que el personal no esté capacitado de acuerdo con lo establecido por la Ley.

Se concluye este último apartado, con la exposición de las dos propuestas de mejora en la capacitación del personal de seguridad privada, debidamente sustentadas.

APARTADO 1. Marco conceptual

1.1 Estado

De acuerdo con el autor Agustín Basave Fernández del Valle, etimológicamente la palabra Estado (*status*) significa situación, pero, continúa el autor, que el Estado se presenta, por de pronto, como una forma de organización de la vida de los pueblos, susceptible de variedades en todo caso, pero siempre con estructuras formales expresables en una tipificación, además, afirma el autor, que no se está ante una agrupación política cualquiera, sino ante la agrupación política suprema.³

En su libro *Teoría del Estado. Fundamentos de filosofía política*, Agustín Basave cita una descripción del Estado realizada por el doctor Luis Sánchez Agesta, catedrático de derecho político de la Universidad de Granada, quien define al Estado como *la organización de un grupo social, establemente asentado en un territorio determinado mediante un orden jurídico servido por un cuerpo de funcionarios y definido y garantizado por un poder jurídico, autónomo y centralizado que tiende a realizar el bien común.*⁴

Esta definición, cita Agustín Basave, se puede descomponer en cuatro elementos:

1. Un grupo social establemente asentado en un territorio determinado, cuya unidad se funda en datos anteriores a la específica vinculación política que el Estado representa, ejemplo: institución monárquica, grupos nacionales, federaciones económicas o de defensa nacional.
2. Un orden jurídico unitario, cuya unidad resulta de un derecho fundamental (constitución) que contiene el equilibrio y los principios del orden, y cuya actuación está servida por un cuerpo de funcionarios.
3. Un poder jurídico, autónomo, centralizado y territorialmente determinado. Este poder se define como independiente hacia el exterior y como irresistible en el interior.
4. El orden y el poder que lo garantizan tienden a realizar el bien común público. Si el hombre es un ser esencialmente moral, también tendrán ese carácter las sociedades en que participa.⁵

³Basave Fernández del V., Agustín, *Teoría del Estado. Fundamentos de Filosofía Política*, México, Trillas, p. 101.

⁴*Ibidem*, p. 101.

⁵*Ibidem*, pp. 102-103.

Por lo anterior, se puede afirmar que el Estado nace como resultado de la evolución de la sociedad, y que se presenta en cuanto el individuo se relaciona y se desarrolla en una comunidad.

El individuo tiene, por naturaleza, la necesidad de integrarse en sociedad, pero cuando se hace imprescindible la protección, entonces surge la presencia del Estado, con un gobierno que dirige y mantiene la paz social entre los individuos mediante mecanismos propios de la administración pública.

La Administración Pública emana de un principio primigenio de la necesidad social: el gobierno.

En efecto, el gobierno es su principio primitivo, pues la administración consiste en el gobierno considerado en su acción parcial y en detalle, como en la ejecución de las leyes del Estado en materias generales y comunes para todos. Debido a que el gobierno es dirección y supervisión en la mayor parte de lo que hace por sí mismo, su acción se realiza por medio de la administración.⁶

A continuación, se enlista una serie de definiciones que para Fernando Arturo Sandoval, en su trabajo denominado *Obligaciones del Estado? Un poquito de razón de Estado*, son las más relevantes en relación con la definición de Estado, ya que, a través del tiempo muchos pensadores, analistas e historiadores han delimitado el concepto de muy diversas maneras:⁷

Platón. El Estado es un conjunto de individuos que se unen entre sí para satisfacer sus necesidades. Es una comunidad de auxilio mutuo, en la que los hombres se complementan para la satisfacción de sus necesidades.

Aristóteles. El Estado es un conjunto de comunidades que se unen instintivamente, es un producto natural.

Sofistas. El Estado es una asociación que nace del egoísmo y del temor que los hombres se tienen unos a otros.

Juan Bodino. El Estado es un gobernante de una asociación de familias, que exige para estar bien gobernada, un solo soberano.

Thomas Hobbes. Estado es una persona, un soberano cuyos actos forman por una gran multitud actos mutuos, realizados entre sí, dando fortaleza entre todos y asegurando la paz y la defensa común.

⁶ Guerrero, Omar, *Principios de Administración Pública*, Compilador y estudio introductorio, México, FCE, pp. 99-100.

⁷ Sandoval Guerrero, Fernando Arturo, *Obligaciones del Estado? Un poquito de razón de Estado*.www.tubora.unam.mx/publicadas/020814120812.html. Consultada en noviembre 2006

Tomas Moro. El Estado es la expresión de los intereses de la clase dominante, en donde la propiedad es un derecho individual, todas las cosas se miden por el dinero y en donde no se puede organizar nunca la justicia y las prioridades sociales.

Carlos Marx. El Estado representa la proyección de la ideología dominante, es decir, la clase dominante ejerce su dominio a través del Estado. El estado es el conjunto de instituciones que se relaciona socialmente en la vida pública.

Durkheim. El Estado es una institución social que tiene privilegio de la dominación política y esto provoca la armonía a través de todas sus instituciones.

1.2 Sociedad, gobierno y administración pública

Para efectuar una clara definición de estos conceptos, se hace referencia al trabajo del doctor Omar Guerrero, *Principios de Administración Pública*, en donde afirma que el hombre por naturaleza es un ser social, ya que no puede considerársele aislado de sus semejantes sin suponerlo en el estado más violento.

La estructura de su cerebro, la flexibilidad y sensibilidad de sus órganos, sus sentidos, causas de sus sensaciones y de sus ideas, su debilidad natural y su fuerza relativa, la inclinación de un sexo a otro, el don de la palabra, esa facultad particular que le está concedida para comunicarse con sus semejantes; estas y otras muchas razones convencen hasta la evidencia de que el hombre ha nacido para vivir en sociedad. Es pues en la causa y origen de la sociedad; porque de aquella, como consecuencia de su organización, emanan todas las relaciones, que ligan a los hombres entre sí.⁸

La primera sociedad que el hombre descubre es la de sus padres, la cual se hace extensiva a todos los miembros de su familia, más adelante descubre que no es la única sino que existen otras sociedades de la misma especie y que se encuentran ligadas de igual forma que la de él, además, observa que el conjunto de estas pequeñas sociedades marchan bajo la dirección de un magistrado y que estas asociaciones se conceptualizan como pueblo.

Poco a poco, asevera el doctor Guerrero, las asociaciones fueron creciendo, formando un cuerpo al que le dieron la denominación de nación o Estado, dirigido por un jefe al cual se sometieron de manera voluntaria todos los asociados, por lo que, para ello tuvieron que despojarse de una parte de sus derechos para conservar los demás a la sombra del orden, procedente de instituciones

⁸ Guerrero, Omar, *Op.cit.*, p. 317.

regularizadas.

Para la creación de instituciones se establecieron algunas reglas que con el tiempo, la experiencia y el entendimiento se han ido perfeccionando. A esta serie de reglas establecidas entre la sociedad y los administrados, el doctor Guerrero la define como Ciencia Administrativa.

*[...] y de ahí lo que se llama ciencia administrativa, a saber, aquélla que establece las relaciones entre la sociedad y los administrados, y los medios de conservar esas mismas relaciones por la acción de la autoridad pública sobre las personas y propiedades en todo lo que interesa al orden social, llevando siempre en consonancia el interés público con el privado.*⁹

Este mismo especialista menciona que sin el gobierno instituido para velar sobre el Estado, y sin la administración creada por la acción del gobierno en cuanto al sostenimiento del orden y la ejecución de las leyes y reglamentos, sería imposible concebir a la sociedad misma; pues, afirma, que sin lo anterior la sociedad no sería más que una reunión casual y pasajera de miembros aislados, sin relaciones entre sí.¹⁰

Dentro de su trabajo, Omar Guerrero establece algunos principios generales:

El hombre es social; su sociabilidad proviene de su organización, de la naturaleza de sus necesidades, y de las relaciones con sus semejantes.

El Estado social es natural, necesario y de todos los tiempos.

El Estado es la reunión de los hombres en asociación política y sometidos a un mismo gobierno.

El gobierno es la autoridad pública establecida para gobernar el Estado; es también la administración suprema, y como tal es principio de ella, considerada como institución particular.

*La justicia es una consecuencia de la administración, como ésta lo es del gobierno.*¹¹

Para el doctor Guerrero, después de la idea de Estado, la primera que se presenta en la organización social es la de gobierno, es decir, la autoridad creada para dar movimiento al cuerpo político y una dirección común a todos los individuos para la ejecución de las leyes, las cuales son la expresión de las necesidades y la regla de las relaciones sociales.

Por la naturaleza de su institución, el gobierno es el alma del cuerpo político; por su objeto, él es la administración general del Estado, siendo en este último sentido en el que el gobierno es la acción que anima al Estado, es por él que se verifica el impulso y que la administración, en general, lo recibe para la acción que ella

⁹ Guerrero, O., *Op.cit.*, p. 318.

¹⁰ *Idem.*

¹¹ *Idem.*

comunica después a los administrados.

Este ilustre investigador afirma que la administración es la cadena que liga todas las partes del Estado y las pone en relación con el gobierno. Obrar es su carácter propio, de esta manera, gobernar es dirigir, ordenar, en cambio, administrar es obrar directamente.

*El gobierno es el pensamiento que dirige; la administración es el brazo que ejecuta; y así como el brazo no podrá obrar sin voluntad que determine su acción; así la administración no podrá obrar sin el gobierno que crea y dirige su acción.*¹²

La administración es la autoridad ejecutante directa y local, pero no la autoridad superior, necesita el impulso del gobierno. También, comunica las decisiones de éste a los administrados y, de este modo, es el gobierno quien ejerce su influencia en todo el Estado.

Por lo anterior, se puede definir, con base en el contexto del doctor Omar Guerrero, que la administración pública es la autoridad común que en todo el territorio del Estado tiene la ejecución de las leyes, cuya atribución constituye su carácter esencial.

1.3 Seguridad pública

Para determinar lo que se entiende por seguridad pública, es importante recurrir al trabajo de Samuel Ruiz González, *Seguridad pública en México*, donde en primera instancia hace referencia al concepto de seguridad como “calidad de seguro”, mientras que seguro significa estar “libre o ausente de todo peligro, daño o riesgo”, esta última definición tomada del *Diccionario de la Real Academia*.¹³

La noción de seguridad tiene un doble aspecto, tanto subjetivo como objetivo. En el primero, se refiere al sentimiento de una persona que no tiene peligro alguno; en la parte objetiva, se identifica con la ausencia real de peligro.

Menciona Samuel Ruiz, que la idea de seguridad pública está ligada a la idea de la paz pública, de tal manera, puede ser conceptualizada desde un punto de vista objetivo, como el conjunto de políticas y acciones coherentes y articuladas que tienden a garantizar la paz pública a través de la prevención y represión de los delitos y las faltas contra el orden público, mediante el sistema de control penal y el de policía administrativa.¹⁴

Leopoldo Beristain Guzmán, en su tesina *La seguridad pública en el gobierno del*

¹² Guerrero O., *Op.cit.*, p.319.

¹³ Ruiz González, Samuel, *Seguridad pública en México*, México, UNAM, 1994, p. 49.

¹⁴ *Idem*.

Distrito Federal, menciona que un Estado-Nación, en cualquier forma de gobierno o régimen político, tiene la obligación de proteger a sus habitantes de la delincuencia y de la inseguridad, resguardando sus vidas y bienes materiales, preservando la tranquilidad al orden jurídico social, por lo que para conseguirlo se necesita la instauración de instituciones para combatir y prevenir el delito.¹⁵

Esta afirmación expresa que el Estado tiene la facultad de reprimir y hacer uso de la fuerza pública, empleando todo su aparato represor para la prevención de acciones que están en peligro de alterar la convivencia social y el orden público.

Es muy claro, señala Beristain Guzmán, que en la actualidad la población no tiene confianza en las instituciones encargadas de la seguridad pública como consecuencia de una deficiente atención a sus demandas, por lo que la sociedad exige una protección que sea eficaz, óptima y adecuada, que hasta ahora el Estado no la ha podido proporcionar.

Para sustentar lo antes mencionado, Beristain hace referencia a la siguiente nota del doctor Ricardo Uvalle Berrones:

*Ningún Estado puede dejar de cumplir con las tareas de seguridad, control y violencia instrumental que son imprescindibles para asegurar su conservación sana y eficaz.*¹⁶

1.4 Seguridad privada.

Con el propósito de establecer las características determinantes del concepto de seguridad privada, se consultó el trabajo del licenciado Emilio Velazco Gamboa, *Fundamentos de la seguridad privada*, donde el autor hace referencia al contexto argentino por considerarlo similar al de México, y hace tres importantes observaciones:¹⁷

1. *El sector de la seguridad privada está compuesto por una gran cantidad de efectores individuales y organizacionales que brindan servicios de seguridad, vigilancia, protección, investigaciones y otros múltiples conexos a particulares, empresas, instituciones, reparticiones gubernamentales y otros demandantes.*
2. *Se trata de un sector económico muy joven. Las empresas de más de 30 años de existencia en el sector son la excepción más que la regla, y la inmensa mayoría de los actuales oferentes de servicios de seguridad privada en Latinoamérica tienen menos de diez años de existencia.*

¹⁵ Beristain Guzmán, Leopoldo, *La seguridad pública en el gobierno del Distrito Federal*, Tesina, México, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 2003.

¹⁶ Uvalle Berrones, Ricardo, *La responsabilidad política e institucional de la administración pública*, México, INAPEM, 2003, p.44.

¹⁷ Velazco Gamboa, Emilio, *Fundamentos de la seguridad privada. Una percepción criminológica*. Seguridad/sxp/SXP30.shtml. Noviembre 2006.

3. *En los últimos quince años, como sector de la vida económica, la seguridad privada ha ganado un lugar de relevancia [...]. Además de sus cifras de ventas, muy importantes por dimensión y tasa de crecimiento, la seguridad privada se ha convertido en uno de los principales creadores de empleo formal, en un aporte sustancial en la mejora de la situación general de seguridad en todo el mundo.*

El trabajo realizado por Cuauhtémoc Morales Sepúlveda , *La participación de la iniciativa privada en las tareas de seguridad pública del Distrito Federal*, sirve de apoyo para poder afirmar que el segmento de actividad denominado seguridad privada (compuesto con los servicios integrales de seguridad y protección que brindan a la sociedad algunas empresas formadas con capital esencialmente privado, pero sujetas al régimen legal, fiscal y financiero marcado por el Gobierno y el Distrito Federal, lugar que se tomó como objeto de estudio) está considerada como actividad auxiliar de la función de seguridad pública, que estos servicios son regulados por la Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal y que están permisionados por la Secretaría de Seguridad Pública a través de la Dirección Ejecutiva de Seguridad Privada.¹⁸

Un diferencia más que debe tomarse en cuenta es la que menciona en su trabajo el licenciado Emilio Velazco cuando hace referencia a Diego Torrente, quien afirma que para las teorías pluralistas los conceptos de público y privado tienen diversos significados: uno, es relacionar lo público con el Estado y lo privado con el mercado; y, otro, que se refiere a un contexto espacial que distingue entre espacios públicos (comunes) o privados (restringidos).

Diego Torrente también afirma que la seguridad privada no se centra tan sólo en los espacios privados, una buena parte de su negocio gira en torno a los espacios semipúblicos, o sea, espacios privados pero con gran afluencia de personas (centros comerciales, oficinas administrativas, industrias, complejos deportivos, etcétera).¹⁹

Como ya se ha mencionado, en el Distrito Federal la seguridad privada se encuentra regulada a través de leyes y reglamentos. La seguridad está permisionada por la Secretaría de la Seguridad Pública, por tanto, la función de seguridad pública ha dejado de ser un monopolio del Estado, puesto que ha permitido intervenir dentro de ella a la iniciativa privada.

Para Torrente, la seguridad pública es un bien público por excelencia, ya que una

¹⁸ Morales Sepúlveda, Cuauhtémoc, *La participación de la iniciativa privada en la tarea de seguridad pública del gobierno del Distrito Federal. Estudio del registro y control de los empleados de las empresas de seguridad privada ante la Secretaría de Seguridad Pública*, Tesina, México, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 2006, p. 36.

¹⁹ Torrente, Diego, "La privatización de la seguridad ciudadana: Un marco para el análisis". Versión estenográfica de la ponencia presentada en el *IV Congreso Internacional de Sociología*, Institut de Estudis Catalans y Asociación Catalana de Sociología, 2003, p.4.

vez lograda, no se puede excluir a otros de su disfrute, sin embargo, declara que los bienes públicos pueden ser proveídos, financiados, incluso regulados, por estructuras no estatales, y lo explica de la siguiente manera:²⁰

- I. La idea de seguridad pública es tridimensional y encuentra numerosas conexiones con otras áreas adyacentes. En la sociedad, en los últimos años, han aparecido riesgos más graves por sus efectos, extendidos en su alcance espacial e indiscriminado en su distribución social. Estos riesgos han planteado un reto formidable para las instituciones tradicionalmente encargadas de mantener el orden y aplicar la ley, el gran reto ha sido convertir a estas viejas instituciones en instituciones de seguridad.

De esta manera, en los países desarrollados (y cada vez más en otros en vías de desarrollo) se ha producido un auge en los últimos veinte o treinta años del sector privado de la seguridad. La seguridad pública ha dejado de ser un monopolio de Estado y se ha convertido en un sector más de actividad en el que han concurrido la iniciativa privada, la social y la pública.

- II. La calidad de vida tiene que ver con las condiciones adecuadas para que el ser humano pueda realizar todas sus potencialidades, el concepto, explica Torrente, va más allá de la idea económica de “nivel de vida”, la idea de seguridad aparece asociada a la noción de calidad de vida de dos formas:

El aumento de la riqueza, el bienestar y la calidad de vida pueden aumentar la demanda de seguridad, ya que ésta es una dimensión y una condición para disfrutar de aquélla.

Por otro lado, el aumento de la riqueza puede venir también acompañado de desigualdad, debido a que los agravios y tensiones sociales pueden provocar mayor inseguridad.

El efecto final, afirma Torrente, es que la calidad de vida paradójicamente genera inseguridad, sobre todo cuando los beneficios de la riqueza son inequitativos, este proceso contradictorio explica la enorme demanda de seguridad.

- III. La idea de prevención es consustancial a la de seguridad: prevención es sinónimo de eficacia (que es lo que demanda la sociedad), actuar cuando ya el incidente se ha producido no es prevenir. Una limitación es que las policías públicas, sobre todo las orientadas a la persecución del delito, tienen poca tradición preventiva.

²⁰ *Ibidem*, pp.4-5.

En este contexto, puntualiza Torrente, la seguridad privada vende prevención (disminución de daños y pérdidas), que es un producto que se demanda. El riesgo para la seguridad pública es perder ese “mercado” de la prevención frente a la seguridad privada.

1.5 La capacitación y el adiestramiento.

A pesar de que la capacitación y el adiestramiento tienen antecedentes desde hace por lo menos 2000 años a.C., su contenido actual parte desde principios del siglo XX en Estados Unidos de Norteamérica, en donde eran considerados como un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar.²¹

En nuestro país, en lo general, la teoría integral del Derecho del Trabajo y la Previsión Social está fundada en el artículo 123 Apartado A) de la Constitución Política, cuyo contenido identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social. De manera específica, la idea de regular la materia sobre capacitación y adiestramiento fue expresada por el presidente López Portillo en su primer informe de gobierno, concretándose posteriormente, el 9 de enero de 1978, en una reforma a la Ley Federal del Trabajo, por medio de la cual se elevaba la capacitación a rango constitucional de garantía social.²²

El artículo 123, Apartado A de la Constitución, en sus enunciados generales otorga a los trabajadores derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, tales como: derecho al cargo, al descanso semanal, al ascenso, a las vacaciones, al reparto de utilidades, entre otros. Regula, así mismo, las relaciones de trabajo entre particulares, patrones y obreros, empleados, etcétera; otorga derechos y obligaciones recíprocas; y, asegura no sólo a los trabajadores, sino también a su familia en lo correspondiente a la seguridad social y la salvaguarda de su patrimonio y bienes sociales, producto de su trabajo.

Para la revisión del tema central de esta tesina, se tiene presente la fracción XIII, del mencionado artículo 123 constitucional, ya que en ella se consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Por su importancia se transcribe dicha fracción:

XIII.- Las empresas, cualesquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme

²¹Luna Aceituno, Pascual Andrés, *Capacitación y adiestramiento en el sector hotelero*, Protocolo de tesina doctoral, México, Universidad Veracruzana, 2002, p. 3.

²² En el anexo 5 de este documento se incluyen más datos sobre el contenido del punto 1.5. Se recomienda ver los antecedentes del tema, así como, los vicios y beneficios de la capacitación.

a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Anteriormente, se consideraba una gracia del patrón dar capacitación, hoy en día es una obligación, establecida en la Ley Federal del Trabajo en su Título Cuatro: “Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones”; Capítulo III bis, “De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”, que comprende del artículo 153 A al 153 X.

Es pues obligación legal del patrón dar capacitación y adiestramiento, porque con ello el trabajador desempeñará mejor su trabajo, aumentará su nivel de aptitudes y no sólo se benefician los trabajadores, sino también el patrón, ya que se verá favorecido con el aumento en la productividad o mejores servicios de su empresa.

Las necesidades de capacitación varían según las diversas circunstancias para cubrirlas. Se puede decir que existen tres tipos de capacitación: a) Para hacer, b) Para llegar a ser, y c) Mixta. Sus características se muestran en el siguiente cuadro.

TIPOS DE CAPACITACIÓN		
PARA HACER	PARA LLEGAR A SER	MIXTA
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Parece ser la más útil y de resultados más inmediatos, generalmente se practica y descansa en el adiestramiento. ❖ Se refiere al desarrollo de las aptitudes, y habilidades para poder actuar sobre las cosas. ❖ Su objetivo es la transformación de la materia. ❖ Sus condiciones son lo observable, lo cuantificable, lo dominable. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se proyecta hacia el desarrollo del hombre, al perfeccionamiento de su personalidad. ❖ Descansa en motivos principalmente éticos. ❖ Se refiere entre otras cosas, a la conciencia de la responsabilidad personal en el trabajo, a la auto valoración de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber y al desarrollo del espíritu de justicia. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tiene sus exigencias propias, muy poco exploradas, casi desconocidas; como el sentido de la participación objetiva en una obra común: a convicción de la solidaridad humana, ❖ Se refiere al obrar humano en la conveniencia de la empresa. ❖ Tiene un doble objeto: a) el hacer trabajo conjunto y organizado, en su dimensión social, y b) el desarrollo del hombre como miembro de grupos, de la comunidad, de la empresa y de la sociedad en general.

En la práctica, estos tipos de capacitación se complementan y, por ello, no pueden desligarse, aunque a veces ocurre que se emplea únicamente la capacitación **Para hacer**. Se piensa erróneamente, que lo esencial es la eficiencia en el trabajo, como si ésta pudiese desprenderse del trabajador en su calidad humana. Cuando sucede así, el resultado es casi siempre negativo, el trabajador puede adquirir la habilidad y competencia necesaria, pero se sentirá desligado de la labor que ejecuta puesto que no se identifica con ella. Se está, entonces, en presencia del trabajo deshumanizado y del trabajador enajenado, por lo que no se puede esperar que éste se vincule con la empresa para que pueda descubrir el valor o significado social que su esfuerzo representa.

IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

Pascual Andrés Luna afirma que todo elemento que ingresa a una organización necesita recibir un entrenamiento centrado en las aptitudes y capacidades que posee, es decir, una capacitación y adiestramiento que lo va a adaptar exactamente para lo que el puesto va a exigirle.²³

Desde su nacimiento hasta su muerte, el ser humano vive en una constante interacción con su medio ambiente, recibe y ejerce influencias en sus relaciones. La educación es la influencia que el ser humano recibe del ambiente social durante toda su existencia para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados.

En términos generales, la educación, refiere Pascual Andrés Luna, es extraordinariamente importante, ya que por medio de la educación se facilita un mayor aprovechamiento de todos los recursos materiales y técnicos; la educación es preparación para la vida y por la vida, cuando se habla de ella nos referimos al aspecto social, religioso, cultural, político, moral y profesional.²⁴

Las empresas normalmente llevaban a cabo la capacitación para cumplir con los requisitos indispensables que pide la autoridad, como son:

- Elaborar los planes y programas de capacitación.
- Registrar los planes y programas.
- Dar capacitación a los trabajadores por obligación legal.
- Otorgar y registrar las constancias de habilidades de los trabajadores.

En la actualidad, algunas empresas han valorado la importancia que tiene capacitar a sus empleados, están conscientes de que con ello obtienen ventajas competitivas para la empresa en comparación con las demás.

Pascual Andrés Luna considera que la capacitación tiene elementos que puede beneficiar a los siguientes ámbitos:²⁵

A) A la empresa

- Conduce a la rentabilidad más alta y actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto en todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Mejora la relación jefe - subordinado.
- Incrementa la productividad y la calidad de trabajo.

²³ Luna A., Pascual, *Op. cit.*, p. 6.

²⁴ *Ibidem*, p. 7.

²⁵ *Ibidem*, pp. 7-8.

B) Al individuo

Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
Alimenta la confianza y mejora su desarrollo individual.
Permite el logro de metas individuales.
Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.
Incrementa el nivel de satisfacción del puesto.

C) A las relaciones internas y externas

Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
Hace viables las políticas de la organización
Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir sin ella.

Como se sabe, es importante desarrollar un programa de capacitación debidamente revisado y autorizado para que sea posible su aplicación y que satisfaga las necesidades de capacitación de los trabajadores.

Para tener un control individual de la aplicación de la capacitación en los trabajadores de la empresa es recomendable estructurar el expediente individual de cada uno de ellos, que para mayor facilidad se recomienda separarlo del expediente del trabajador que integra el área de personal. Los documentos que debe contener el expediente individual son:

Descripción del puesto.
Evaluación del desempeño.
Registro de escolaridad individual.
Registro de necesidades de capacitación individual.
Programa de capacitación individual.
Informe para el seguimiento individual de capacitación recibida.

Momento actual y visión a futuro de la capacitación

El tema de la capacitación cobra mayor interés, debido a que la cantidad de trabajadores con escolaridad media y superior es mínima, es decir, el número de profesionistas, bachilleres y personal capacitado y especializado en algunas áreas es, definitivamente, desconsolador.

En México, existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en la posibilidad de ofrecer, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando así el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia, y éste sea más significativo para el trabajador.

El momento actual, que es de cambios constantes y de adelantos científicos que inciden sobre todo en el aspecto tecnológico, necesita más todavía de las funciones de educar, capacitar, entrenar y adiestrar, dependiendo de cómo lo amerite. Ya que, por un lado, se logra mantener al día a la persona y, por otro, verdaderamente importante, para señalarle una escala de valores que le permita tener una sana concepción del medio en el que se desempeña.

Pascual Andrés Luna menciona que importantes sociólogos y filósofos de la administración ya han señalado la importancia “futura” de la educación. Se aclara que es “futura”, no porque en el presente y pasado haya dejado de tener la misma trascendencia, sino porque las necesidades de un auténtico desarrollo integral del ser humano y de la sociedad reclaman que, desde este momento en adelante, la educación ocupe un primer plano dentro de los objetivos a nivel nacional e internacional, pues la gran mayoría de los problemas fundamentalmente morales, sociales, políticos y económicos, son problemas de educación y es ella la clave para solucionarlos.²⁶

Es por eso, que día a día México necesita que en las organizaciones haya personal calificado, no sólo para la toma de decisiones sino también en todas las áreas de la organización, ya que esto traerá como resultado una mayor eficacia organizacional en lo humano, en lo técnico, así como, en lo productivo.

²⁶ *Ibidem*, p.10.

APARTADO 2. Marco jurídico de la seguridad pública y la seguridad privada

2.1 Seguridad pública

El marco jurídico que sustenta las acciones de la seguridad pública en nuestro país tiene su origen en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, que en su artículo 21 señala:

La Seguridad Pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en las respectivas competencias que esta constitución señala. La actuación de las instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez. La Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios se coordinarán, en los términos que la ley señale, para establecer un sistema nacional de seguridad pública.

Como normas obligatorias que den sustento a las actividades de la seguridad pública se encuentra el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, ya que de éste emana el Programa Nacional de Seguridad Pública, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de enero de 2003.

En este programa se establece que la seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en sus respectivos ámbitos de competencia.

La Secretaría de Seguridad Pública es la facultada para cumplir con las disposiciones establecidas en el artículo 30 bis, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, entre las disposiciones están: desarrollar las políticas de seguridad pública y proponer la política criminal (normas, instrumentos y acciones para prevenir la comisión de delitos); proponer en el Consejo Nacional de Seguridad Pública (que esta secretaría preside) políticas, acciones y estrategias de coordinación en materia de prevención del delito y de política criminal; promover la participación social para el desarrollo de actividades de vigilancia sobre el ejercicio de sus atribuciones; salvaguardar la integridad y el patrimonio de las personas; otorgar las autorizaciones a empresas que presten servicios privados de seguridad en dos o más entidades federativas, entre otras.

El fundamento jurídico del Plan Nacional de Seguridad Pública comprende los artículos 21 y 26 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*:

Artículo 26

A El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación.

Artículos 16,20,21,22,23,26,29,30,31,32 y 37 de la Ley de Planeación; 30 bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Del ordenamiento constitucional emanan leyes federales, leyes secundarias, reglamentos y disposiciones que norman todo lo referente a la seguridad pública. Existen también otras disposiciones contenidas en decretos y acuerdos relativos, complementarios del marco jurídico que norman las funciones, actividades y acciones referidas a la seguridad pública en general del país y del Distrito Federal en particular.

2.2 Seguridad privada

Conforme a lo establecido en el artículo 21 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, el Estado tiene la obligación de proteger la vida, la integridad y el patrimonio de los habitantes de nuestro país. Sin embargo, la realidad social y económica ha impuesto a los ciudadanos y sus instituciones la necesidad de acudir a los servicios de la seguridad privada. El Gobierno, por su parte, se ha visto obligado a permitir que los particulares colaboren en la prestación de esos servicios, con el carácter de privados, con la debida supervisión y con la capacidad de imponer sanciones en los casos que estén especificados en la ley.²⁷

La exposición de motivos de la iniciativa de la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, estableció, respecto a los servicios privados de seguridad, el reconocimiento a la existencia de los mismos como parte de la función de seguridad pública y determinó que es competencia de las entidades federativas registrar y, en su caso, autorizar a las personas físicas o morales que presten este servicio, a excepción de aquéllas que operen en varios Estados. También, se previene la obligación para que estas empresas coadyuven con las autoridades e instituciones policiales en situaciones de urgencia, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente de la Federación, del Distrito Federal, de los Estados o Municipios y para que se sujeten al nuevo régimen de principios sistemáticos y coordinados que se crean para la organización y funcionamiento de las instituciones policiales. Para este efecto, las instancias de coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública promueven que las normas que regulan a dichas empresas establezcan requisitos y condiciones para la prestación del servicio, para su supervisión y los

²⁷ Morales Sepúlveda, Cuauhtémoc, *Op.cit.*, p.36.

procedimientos para aplicar sanciones. **Ver Anexo 1**

El seis de julio de 2006 fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* la Ley Federal de Seguridad Privada, la cual de acuerdo con su artículo primero, tiene por objeto regular la prestación de servicios de seguridad privada cuando éstos se presten en dos o más entidades federativas, en las modalidades previstas en esta ley y su reglamento, así como, la infraestructura, equipo e instalaciones inherentes a la mismas. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional. **Ver Anexo 2**

La Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal, publicada el 24 de enero de 2005, tiene por objeto regular las actividades y prestación de servicios de seguridad privada en todas sus modalidades en el Distrito Federal, así como, la infraestructura, equipos e instalaciones inherentes con la misma en el ámbito de competencia del gobierno del Distrito Federal, a fin de garantizar que se realicen las mejores condiciones de eficiencia, imagen y certeza en beneficio de la población.

En su artículo segundo, esta ley establece que es responsabilidad del gobierno del Distrito Federal, a través de la Secretaría de Seguridad Pública, controlar, supervisar y vigilar que las actividades y servicios de seguridad privada se llevan a cabo con apego a la normatividad aplicable en la materia, así como, a las políticas y estrategias diseñadas por la Administración Pública del Distrito Federal.

Esta ley define las actividades de seguridad privada como las realizadas por personas físicas o morales o instituciones oficiales, para satisfacer sus necesidades personales o coadyuvar en el cumplimiento de su objeto social o sus funciones, sin operar a favor de terceros, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para el efecto.

2.3 Antecedentes históricos de la seguridad pública

Desde cualquier perspectiva teórica puede asumirse que en un Estado en donde no se garantiza la seguridad personal y patrimonial de los ciudadanos no puede hablarse de ningún desarrollo posible. Más aún, un Estado en el que priva la inseguridad generalizada, es un Estado que ha renunciado o al que le ha sido arrebatado el monopolio de la violencia.

El problema de la seguridad pública requiere de una visión magnificada, que trascienda el problema del combate al delito y que pueda poner en perspectivas nuevas tendencias y fenómenos que afecten o puedan fracturar las capacidades soberanas de las estructuras estatales.

El problema de la seguridad pública está íntimamente ligado al desarrollo social y humano. Una sociedad sin la aplicación del Estado de derecho, sin certidumbre jurídica para la inversión, sin un sistema de resolución expedito de conflictos laborales, civiles o judiciales, impone severos costos a la ciudadanía.

La seguridad pública está estrechamente unida al Estado de Derecho y representa un bien colectivo que permite a los países tener las condiciones necesarias para impulsar el desarrollo y el bienestar social.

La seguridad pública no debe entenderse únicamente como una función de Estado, sino como un derecho del ciudadano, donde priva la corresponsabilidad entre las autoridades públicas, organizaciones civiles y ciudadanos. Hoy no puede existir la seguridad pública, si se violan los derechos fundamentales de los individuos, si se restringe el ejercicio pleno de sus derechos, si no se trabaja en la construcción de condiciones sociales y económicas que les permitan el desarrollo de una vida digna.

La Seguridad pública se concibe como la base del ejercicio de las potencialidades humanas en sociedad, pues crea condiciones para la prevalencia de la igualdad jurídica y promueve el crecimiento individual y la convivencia armónica.²⁸

La seguridad pública no se concibe en un Estado democrático sin la participación ciudadana, porque su eficacia depende de la actuación corresponsable de gobierno y sociedad.

En México, históricamente la seguridad pública ha estado ligada al concepto de orden público, entendido como la intervención estatal en la esfera de lo particular. Es decir, no constituye un derecho o garantía ciudadana, sino más bien, responde a la noción de seguridad nacional. **Ver Anexo 3**

2.4 Antecedentes históricos de la seguridad privada

A finales de los noventa, las empresas de seguridad privada aumentaron casi en un cuarenta por ciento, la mayoría de ellas sin permisos para operar. Al mismo tiempo, empezaron a consolidarse organizaciones civiles que trabajaban por un nuevo tipo de seguridad pública y que ejercían presión sobre las autoridades para que cumplieran con su responsabilidad.

Al término del siglo XX, satisfacer de manera integral la seguridad pública se convirtió ya no en una opción, sino en una obligación.

Derivado de esta obligación de atender la seguridad pública, el Estado ha establecido un nuevo proyecto de seguridad pública integral, que promueve la modernización de las instituciones de justicia para dotarlas de mayor capacidad para combatir el delito, mejor tecnología, más capacitación. **Ver Anexo 4**

²⁸ Peñaloza, Pedro José, *Seguridad pública. Voces diversas en un enfoque multidisciplinario*, México, Porrúa, p. 379

2.5. De la seguridad pública en el gobierno del Distrito Federal

2.5.1. Diagnóstico

La policía como parte de la administración pública es la organización de servidores públicos al servicio de la comunidad y del ciudadano, con la misión de vigilar, proporcionar seguridad y custodiar el orden público dentro del marco legal que para sus funciones especifican las leyes. Su función principal es preservar la paz, el orden, brindarle la protección al ciudadano en su vida, en sus bienes materiales, representa a la ley.

Leopoldo Beristain Guzmán considera, en su trabajo *La seguridad pública en el gobierno del Distrito Federal*, que los cuerpos policíacos en la Ciudad de México funcionan como mafias, algunas veces, están coludidos y son cómplices del crimen organizado y del hampa, afirma que ello es totalmente contradictorio ya que la policía debe prevenir el delito y combatir la delincuencia, por tanto, deberá ser un organismo en beneficio de los ciudadanos y no en contra del orden y seguridad de la sociedad.²⁹

Esta problemática, comenta Beristain, afecta gravemente la imagen de la policía y de las instituciones gubernamentales, sobre todo en donde la comunidad tiene muy mal concepto y malas referencias de los cuerpos de seguridad porque contrario a afrontar las demandas de la ciudadanía se niegan a atender una creciente exigencia de acciones, por lo menos, para mantener el orden social, debido a la ineficiencia de sus aptitudes.

Beristain afirma que la población no tiene confianza en las instituciones y en los cuerpos de seguridad, ni en los funcionarios públicos que están a cargo de la seguridad y la procuración de justicia. La policía lejos de conducirse conforme a los valores de su corporación, que tiene como principios, los contraviene de diversas maneras que le generan una debilidad por la corrupción en sus distintos niveles.

En las corporaciones policíacas, menciona Beristain, con regularidad se da también otro desorden muy grave, frecuentemente se contrata y se despide personal; se remueve o cambia de nombre a los grupos y se crean nuevos; los fusionan o desaparecen. Estos movimientos ocasionan una verdadera desorganización y falta de coordinación, se carece de visión y de planificación de

²⁹ Beristain Guzmán, Leopoldo, *La seguridad pública en el gobierno del Distrito Federal*, Tesina, México, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 2003, p. 14.

la problemática.³⁰

Por otro lado, continúa Beristain, los elementos de seguridad actúan de forma negativa, esto es, en contra del ciudadano, por ejemplo, fomentan la corrupción, algunos son prepotentes y abusan de su autoridad; hasta la fecha esto ha venido sucediendo por la falta de preparación adecuada de los elementos, así como, por los bajos salarios que se les paga, lo que propicia el fomento de la impunidad y la corrupción.

Un buena relación entre la policía y la sociedad no se ha dado, existe un gran distanciamiento debido al oscuro pasado que todavía no se logra borrar, así como, por las arbitrariedades que aún son cometidas por los elementos policíacos y, como consecuencia, de esa desatención en sus funciones primordiales, la delincuencia la ha aprovechado para cometer delitos.

Esta relación entre policía y sociedad se encuentra totalmente deteriorada, existe un gran abismo entre ellos lleno de desconfianza por parte de la ciudadanía; ésta se encuentra totalmente aislada. De forma contundente se necesita tomar medidas de prevención del delito con el fin de recuperar la confianza de los ciudadanos. Es importante que el policía se involucre en la problemática de la comunidad a la que tiene bajo su responsabilidad, con ello tenderá vínculos que le permitirán transformar, para bien, la mala apreciación que de su función tiene la población.

2.5.2 Estructura de la seguridad pública en el gobierno del Distrito Federal

La seguridad pública es tarea y consecuencia de la actuación de los gobiernos federal y del Distrito Federal; de las policías preventivas a su cargo; del Ministerio Público Federal y del Fuero Común; de la Agencia Federal de Investigaciones; de la Policía Judicial de la PGJDF; de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del tribunal Superior de Justicia del gobierno del Distrito Federal; así como, de las instancias de prevención y readaptación social, federal y local.

La Secretaría de Seguridad Pública del gobierno del Distrito Federal está integrada por tres subsecretarías, una oficialía mayor y diversas unidades de apoyo técnico operativo policial y unidades de apoyo necesarias para la atención de los asuntos a cargo del titular de la Secretaría. Estas últimas dependencias son:

- Coordinación de Proyectos Especiales del Secretario
- Dirección General de Asunto Jurídicos
- Unidades de Asuntos Internos
- Dirección Ejecutiva de Comunicación Social
- Dirección Ejecutiva de Tecnologías de Información

³⁰ *Ibidem*, p.15.

Estructura de la Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Distrito Federal ³¹

Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito	Subsecretaría de Seguridad Pública	Subsecretaría de Desarrollo Institucional	Oficialía Mayor
Dirección General de Prevención del Delito	Dirección Ejecutiva de Apoyo y Control Operativo	Dirección General de Carrera Policial	Dirección General de Recursos Humanos
Dirección General de Apoyo Institucional	Dirección General de Policía Sectorial	Dirección General del Centro de Control de Confianza	Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
Dirección General de Estadística e Información Policial	Dirección General de Tránsito	Dirección General de Mejoramiento Integral del Centro Histórico de la Ciudad de México	Dirección General de Mantenimiento y Transporte
Dirección General de Agrupamiento	Dirección General de Comunicaciones	Dirección Ejecutiva de Seguridad Privada	Dirección General de Recursos Financieros
Dirección General de Acciones Preventivas		Dirección Ejecutiva de Derechos Humanos	Dirección Ejecutiva de Desarrollo y Organizacional Administrativo
		Dirección General de Honor y Justicia	Dirección Ejecutiva de Control Administrativo de Unidades Operativas
		Dirección General de la Policía Auxiliar	
		Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial	

La policía del Distrito Federal está estructurada por órganos, mandos y corporaciones, entre los mandos se destacan los siguientes:

Mando Supremo: Presidente Constitucional de la República

Alto Mando: Jefe de Gobierno del Distrito Federal

Administrativos: directores de área, cada una de las unidades administrativas de la SSP.

³¹ Morales Sepúlveda, Cuauhtémoc, *Op. cit.*, p.44.

Mandos operativos: Jefe de Región y de sectores, comandantes de agrupamientos y comandantes de unidades menores.

Los mandos operativos constituyen las corporaciones policíacas que están integradas por la policía preventiva y la policía complementaria. A la primera le corresponde prevenir los delitos y las faltas administrativas, y remitir al Ministerio Público al presunto responsable o infractor. Se integra por las unidades de policía metropolitana, policía montada, granaderos, fuerza de tarea, motopatrullas, escuadrón de rescate y urgencias médicas y agrupamiento femenino.

A la policía complementaria le corresponde realizar operativos y proporcionar a la población los apoyos que determine la Secretaría. Se compone de las policías auxiliares, bancarias e industrial.

Apartado 3. Estudio práctico

3.1 Fundamento legal. Capacitación en materia de seguridad privada

Antes de iniciar el estudio práctico, es importante tener presentes las bases jurídicas que sustentan y regulan las acciones que realizan las empresas privadas dedicadas a la seguridad. Por este motivo, se presentan a continuación aquellos aspectos jurídicos que establecen las leyes para normar estos servicios.

3.1.1 Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Capítulo II. De la Actuación y Formación de los Integrantes de las Instituciones Policiales:

Art. 23.- La carrera policial es el elemento básico para la formación de los integrantes de las instituciones policiales, a fin de cumplir con los principios de actuación y desempeño. Comprenderá los requisitos y procedimientos de selección, ingreso, formación y capacitación, adiestramiento, desarrollo, actualización, permanencia, promoción y separación del servicio, así como su evaluación.

Título Cuarto. De los Servicios Privados de Seguridad.

Art. 53.- Los servicios privados de seguridad son auxiliares a la función de seguridad pública. Sus integrantes coadyuvarán con las autoridades y las instituciones de seguridad pública en situaciones de urgencia, desastres o cuando así lo solicite la autoridad competente de la federación, los estados, el Distrito Federal y los municipios, de acuerdo con los requisitos y condiciones que establezca la autorización respectiva.

Los particulares que presten este servicio estarán impedidos para ejercer las funciones que corresponden a las autoridades de seguridad pública.

3.1.2 Ley Federal de Seguridad Privada:

Capítulo V .De la Capacitación.

Art. 29.- Los prestadores de servicios estarán obligados a capacitar a su personal operativo. Dicha capacitación podrá llevarse a cabo en las instituciones educativas de la Secretaría, en las academias estatales o en los centros de capacitación privados, mismos que deberán ser autorizados y revalidados anualmente por la Dirección General. El Reglamento establecerá los tiempos, formas y plazos para ello.

La capacitación que se imparta será acorde con las modalidades en que se autorice el servicio, y tendrá como fin que los elementos se conduzcan bajo los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez señalados en la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Art. 30.- La Dirección General podrá concertar acuerdos con los prestadores de servicios para la instrumentación y modificación a sus planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Art. 31.- El prestador de servicios deberá registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de los cursos de capacitación, actualización o adiestramiento para el personal operativo; posteriormente deberá entregar un ejemplar a la Secretaría para su seguimiento.

TÍTULO QUINTO. De las visitas de verificación. Capítulo único Disposiciones Generales

Art.36.- La Dirección General podrá ordenar en cualquier momento la práctica de visitas de verificación, y los prestadores de servicios estarán obligados a permitir el acceso y dar las facilidades e informes que los verificadores requieran para el desarrollo de su labor.

Art.37.- El objeto de la verificación será comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como, de las obligaciones y restricciones a que se sujeta la autorización o revalidación.

La verificación será física cuando se practique sobre los bienes muebles o inmuebles; al desempeño, cuando se refiera a la actividad; al desarrollo laboral o profesional de los elementos, o bien de legalidad, cuando se analice y cerciore el cumplimiento de las disposiciones legales que se tiene la obligación de acatar.

3.1.3 Ley de Seguridad Privada del Distrito Federal

CAPÍTULO II De las Facultades

Art.10.-Para el cumplimiento de la presente ley y los ordenamientos que de ella emanen, en materia de seguridad privada, la Secretaría tendrá, además de las contenidas en otras leyes, las siguientes facultades:

X. Comprobar que el elemento operativo y el elemento de apoyo estén debidamente capacitados y evaluados, así como que cuenten con la certificación correspondiente cuando sea necesaria;

XI. Expedir a los elementos operativos y de apoyo la constancia de acreditación de las evaluaciones obligatorias para la prestación del servicio de seguridad privada, en los casos en que éstas sean efectuadas por la Secretaría;

Art. 14.- Para obtener el permiso, los interesados deberán exhibir, en original y copia para cotejo, lo siguiente:

II. Presentar ante la Secretaría un ejemplar de los siguientes manuales:

- a) Manual de Capacitación y Adiestramiento, el cual invariablemente deberá contener lo establecido en el Reglamento y sus Normas Técnicas.

CAPÍTULO VIII

De la capacitación básica y especializada

Art. 28.- Los elementos operativos y de apoyo deberán acreditar mediante constancia expedida por los capacitadores, que han recibido un curso básico de inducción al servicio, sin menoscabo de la capacitación y adiestramiento que periódicamente, se proporcione de conformidad a la modalidad que se le requiera para mejor proveer los servicios o realizar las actividades de seguridad privada.

Asimismo deberán acreditar a través de los cursos y capacitación que determine la Secretaría, que poseen los conocimientos necesarios y suficientes para la utilización de la fuerza, en el desempeño de sus actividades.

Los programas y planes de capacitación y adiestramiento que deberán cumplir los elementos operativos y de apoyo, deberán contener cuando menos los siguientes rubros:

I. Persuasión verbal y psicológica;

II. Utilización de la fuerza corporal;

III. Utilización de instrumentos no letales, y

IV. Utilización de armas de fuego.

Art. 29.- Los titulares de permisos y autorizaciones deberán entregar a la Secretaría los planes y programas de los cursos de capacitación,

especialización, actualización o adiestramiento dispuestos para su personal. La Secretaría una vez que haya revisado tales planes y programas los devolverá para su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Una vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social haya registrado los planes y programas de capacitación y adiestramiento, deberá entregarse un ejemplar a la Secretaría para su seguimiento.

Art.35.- Los titulares de permisos, autorizaciones y licencias vigentes deberán dar cumplimiento en lo aplicable, a lo siguiente:

XII. Proporcionar con la periodicidad que determine el Reglamento, la capacitación y adiestramiento a sus elementos de apoyo y operativos, de conformidad a la modalidad en que presten el servicio o realicen la actividad de seguridad privada.

3.1.4 Reglamento de la ley de los Servicios de Seguridad Prestados por Empresas Privadas

Art. 29.- La Dirección Ejecutiva dará seguimiento al cumplimiento del Manual de Capacitación y Adiestramiento de cada Prestador del Servicio así como a los planes y programas de capacitación y adiestramiento del mismo, sin perjuicio de las facultades que en materia laboral corresponden a las autoridades competentes, comprobando, entre otros aspectos, que el personal operativo ha recibido un curso básico o inicial de capacitación, o que anualmente es capacitado, actualizado o especializado en la prestación de los servicios correspondientes.

Art. 30.-El Prestador del Servicio debe incluir en la capacitación a que se refiere el artículo 5, fracción V y el curso básico a que se refiere el artículo 14, fracción IX de la Ley, al menos lo siguiente:

I. Derechos Humanos y Seguridad Privada;

II. Derechos y Deberes del personal de la Seguridad Privada;

III. Procedimientos y acciones básicas a desarrollar por el personal de la Seguridad Privada durante la prestación de servicios según cada modalidad;

IV. Límites de actuación de la Seguridad Privada en el Distrito Federal;

V. Uso racional del equipo de que dispone el personal de Seguridad Privada;

VI. Infraestructura de emergencia y control de situaciones de emergencia;

VI. En su caso, uso de canes;

VIII. Manejo y uso de armas y equipo complementario así como prácticas de tiro, en su caso; y

IX. Auxilio a autoridades e instituciones de seguridad pública.

Art. 31.- Los manuales a que se refieren los artículos 5º, fracción VI, inciso a) y 19, fracción X de la Ley, deben contener:

I. Manual de Operaciones:

a) Las directrices generales y específicas así como las limitantes que la Ley y el Prestador del Servicio disponen para ser aplicadas por su personal operativo en el desempeño de los servicios;

b) El uso del equipo que el personal operativo debe emplear en el desempeño del servicio; y

c) En general las disposiciones que el Prestador del Servicio relativas al desempeño del personal operativo en cuanto a la prestación de los servicios ante los usuarios.

II. Manual de Capacitación y Adiestramiento:

a) Desarrollo de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento vigentes, considerando al menos la impartición de un curso anual;

b) Capacitación y actualización permanente, según el caso, en el manejo de armas, canes, técnicas de seguridad personal, entre otros;

c) Horario y lugar en que se impartirán la capacitación y el adiestramiento; y

d) Garantizar que el o los instructores a cargo de la capacitación o el adiestramiento, cuenten con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.2 Importancia de la educación como base del crecimiento

El desarrollo evolutivo del hombre, tanto en su esfera individual como en lo grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación. La educación es, por tanto, la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad, comprendidas, desde luego, las sociedades intermedias como las empresas e instituciones.

Si se atiende desde la etimología latina del vocablo educación [*educatio –onis*]: *exducere*, *educere*, *educare*, estas raíces significan fenómenos humanos como los siguientes: “obtener lo mejor de alguien” “desarrollar la sabiduría interna”, “alimentar”, “criar”, “formar y embellecer”, “hacer crecer a otro”.

A la educación se le define como el proceso humano-social a través del cual se incorporan al ser humano (individuos, grupos y organizaciones) los valores y conocimientos de una sociedad dada. También se puede definir como el proceso social básico por medio del cual las personas adquieren la cultura de la sociedad.

3.2.1 La educación en la empresa

La capacitación y desarrollo que se aplican en las organizaciones deben concebirse precisamente como modelos de educación, a través de los cuales es necesario primero formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

Considerar la capacitación como el aprendizaje de meros instrumentos y el manejo de cifras y sistemas, no es educar, sino robotizar, ya que se le da al empleado no sólo una pobre concepción del mundo y de su trabajo, sino lo limita en su creatividad y capacidad de desarrollo y autorrealización.

Para entender la autorrealización y la concepción integral de la educación, los siguientes párrafos de Werner Jaeger que Alfonso Siliceo hace referencia en su obra y que se relacionan con los ideales de la cultura griega son apropiados para ilustrarlos.

[...] todo pueblo que alcanza un cierto grado desarrollo se halla naturalmente inclinado a practicar la educación. La educación es el principio mediante el cual la comunidad observa y transmite su peculiaridad física y espiritual. El espíritu humano lleva progresivamente al descubrimiento de sí mismo, crea mediante el conocimiento del mundo exterior e interior mejores formas de la existencia humana.

La educación no es una propiedad individual, sino que, pertenece por su esencia, a la comunidad. La educación participa en la vida y el crecimiento de la sociedad, así en su destino exterior como en su estructuración interna y en su desarrollo espiritual.³²

Todos debemos de participar en los modelos de educación que generen y consoliden una cultura y filosofía del trabajo hacia el logro del valor productividad.

³² Siliceo, Alfonso, *Capacitación y desarrollo de personal*, México, Limusa, p. 16.

Los retos de productividad, calidad y excelencia que tienen las organizaciones de hoy, serán logrados en la medida en que a través de un modelo educativo integral, se forme y transmita la cultura de productividad a partir de valores de calidad, excelencia, eficacia, etcétera.

3.2.2 Momento actual

En México existe una demanda excesiva de personal calificado, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, proporcionando, así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia y productividad, y éste sea más significativo para el trabajador.

Dos puntos básicos destacan en el concepto de capacitación, a saber:

[...]

- a) *Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria.*
- b) *No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización.*³³

Alfonso Siliceo, en su trabajo *Capacitación y desarrollo de personal*, comenta que:

[...] es pues evidente que la educación del hombre debe ser la preocupación del grupo social y preparar a la persona para que desempeñe en dicha sociedad el papel que le corresponde. Formar al hombre para que lleve una vida útil y de servicio a la comunidad, dicho de otro modo [menciona], guiar el desenvolvimiento de la persona humana en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades.

Todo lo anterior, alude Siliceo, constituye el objeto esencial de la educación.³⁴

3.3. Fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas

Para establecer la metodología del estudio y análisis del caso elegido, así como, para crear alternativas para el mejoramiento de la capacitación y formación del personal de seguridad privada se eligió la técnica FODA (**F**ortalezas, **O**portunidades, **D**ebilidades, **A**menazas), que consiste en conocer cuáles son los recursos con los que se cuenta para que éstos nos puedan dar la posibilidad de

³³ *Ibidem*, p.19.

³⁴ *Idem*.

alcanzar el objetivo y, por otra parte, conocer el impacto de las debilidades, de las amenazas y oportunidades que el medio ofrece.

Un análisis de estos factores permitirá definir con claridad las diversas actividades y, por tanto, las metas necesarias que se deberán establecer para alcanzar los objetivos planteados.³⁵

Fortalezas

Trabajo del elemento de seguridad privada

Brindar protección y seguridad en las instalaciones mediante un eficiente control de los accesos, que limite o reduzca amenazas y riesgos potenciales del entorno, aplicando para ello medidas preventivas, disuasivas y de reacción.

La seguridad privada debe realizar un 85% de medidas preventivas, un 10% de medidas disuasivas y sólo un 5% de medidas de reacción; es decir, el trabajo del elemento de seguridad privada debe dedicarse en su mayoría a la prevención y disuasión para evitar la reacción.

Obligaciones del elemento

Servicio

Es la disposición que tiene el elemento de seguridad privada para efectuar sus tareas de trabajo.

Honestidad

Cualidad de actuar con rectitud y honradez en su trabajo y fuera de él.

Lealtad

Significa hablar bien de la empresa y ser fiel a ella.

Imparcialidad

Significa actuar con equidad y justicia.

Responsabilidad

Custodiar, proteger y salvaguardar bienes, instalaciones y personas confiadas a su cargo.

Obediencia

³⁵ Para detalles sobre la técnica FODA, acudir al anexo 6 donde se incluye un resumen del artículo titulado “El FODA una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones”, de García López Teresa y Cano Flores Milagros, tomado de [www.uv.mx/iiesca/revista 4/ foda.htm](http://www.uv.mx/iiesca/revista%204/foda.htm)

Acto de voluntad de un elemento de seguridad privada para cumplir con las indicaciones de un supervisor.

Cumplimiento de la Ley

Vigilar que se respeten las leyes y reglamentos, empezando por él mismo.

Buena presentación

Es mantener una imagen impecable, ser cuidadoso en su persona y con el uniforme.

Cortesía

Es la demostración de respeto y educación hacia los demás.

Autoconservación y desarrollo

Se refiere al deseo de superación para crecer y progresar en la profesión del elemento de seguridad privada.

Responsabilidades del elemento de seguridad privada

- Prevenir pérdidas
- Vigilancia de perímetros
- Control de accesos
- Supervisiones
- Custodia de instalaciones y personas
- Identificación de personas
- Control de entradas y salidas
- Reacción ante el delito
- Vigilar la observancia de leyes y reglamentos
- Prevención y combate de incendios
- Redacción de informes

Código de conducta para el personal de seguridad privada.

El incurrir en cualquiera de estas prohibiciones será motivo de sanción de acuerdo con la gravedad de la falta o reincidencia.

- *Presentarse a su servicio con aliento alcohólico, en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o enervantes.*
- *Ingerir bebidas alcohólicas o drogas; comer durante el servicio o a la vista del público.*
- *Fumar en lugares peligrosos, durante el servicio o a vistas del público.*
- *Aceptar bajo cualquier circunstancia o título, regalos, gratificaciones o dádivas del personal.*

- *Permanecer sin causa justificada en las instalaciones de la institución al terminar el turno de servicio o asistir en horas de descanso o vacaciones sin autorización.*
- *Desobedecer o violar leyes o reglamentos aplicables.*
- *Entablar relaciones de amistad o compadrazgo, participar en actividades sociales o deportivas con personas de la institución, proveedores o clientes dentro y fuera de las horas de servicio.*
- *Asistir uniformado a centros donde expendan bebidas embriagantes, de mala fama o antros de vicio.*
- *Abandonar su puesto de trabajo sin haber sido relevado o haber recibido autorización del superior correspondiente.*
- *Leer durante el servicio, sobre todo documentos ajenos al mismo trabajo.*
- *Llevar a cabo cualquier tipo de transacciones comerciales en horas de servicio, a la vista del público o portando el uniforme.*
- *Participar en tandas, rifas, sorteos o colectas de cualquier especie, con el personal de la compañía, proveedores o clientes.*
- *Usar el teléfono para llamadas personales no urgentes, o el equipo de cargo para fines distintos.*
- *Entablar relaciones amorosas con personal interno, proveedores o clientes.*
- *Usar un lenguaje amenazante, abusivo, insultante o conducirse en forma irrespetuosa o grosera con empleados, compañeros, visitantes o proveedores.*
- *Aceptar o pedir préstamos a compañeros, empleados, proveedores o clientes.*
- *Discutir o cuestionar en público, las indicaciones o instrucciones que marcan los superiores o la institución.*
- *Participar en actos públicos o con organizaciones sindicales o políticas no afines a sus funciones de seguridad privada portando el uniforme.*
- *Proporcionar información confidencial o interna de la empresa y sus funciones a personas no autorizadas (internas o externas).*
- *Conceder a la prensa o medios de difusión entrevistas sin la previa y expresa autorización del responsable de seguridad privada de la institución.*
- *Recibir visitas personales o familiares en horas de trabajo.*
- *Llevar al trabajo maletas o bultos voluminosos.*
- *Llevar al servicio armas de su propiedad.*
- *Distraerse o distraer a otros compañeros o empleados, jugando o bromeando con ellos.*
- *Omitir, distorsionar o falsear datos en informes o reportes.*
- *Entrar en lugares prohibidos, abrir oficinas, escritorios o archiveros sin la autorización correspondiente o fuera de los casos de emergencia.*
- *Portar o vestir prendas, insignias o tatuajes ajenos al uniforme reglamentario o alterar el mismo.*
- *Acudir desaseado o mal uniformado al desarrollo de su servicio.*
- *Dormir en horas de servicio.*
- *Efectuar labores o trámites extraoficiales para clientes, amigos o proveedores.*
- *Recibir o relevar tarde el servicio.*
- *Faltar a su servicio sin aviso oportuno.*
- *Adoptar posturas o actitudes inadecuadas durante el servicio o portando el uniforme.*
- *Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas, incluso de instalaciones y equipo.*
- *Sustraer útiles o material de trabajo que no le pertenezca.*

- *Marcar entradas y salidas en la tarjeta de control de asistencia de cualquier otro trabajador, así como, alterar el control de los mismos.*
- *Utilizar más del tiempo autorizado, así como, de dejar sucia el área destinada para tomar sus alimentos.*
- *Hacer mal uso de las instalaciones sanitarias, vestidores, así como, bañarse dentro de las horas de trabajo.*

Código de Ética del Elemento de Seguridad Privada

- *Las operaciones pueden ser interrumpidas, pero la seguridad privada funciona y debe ser mantenida siempre.*
- *Mantendré mi cuerpo en la mejor condición física posible, siempre apto para cumplir mi trabajo con efectividad.*
- *Me considero miembro de una profesión digna e importante para la sociedad a la que sirvo.*
- *Conoceré mi trabajo así como las técnicas y habilidades para realizarlo eficientemente, estaré siempre dispuesto a aprender algo nuevo.*
- *Mi conducta y honorabilidad serán siempre irreprochables.*
- *Como miembro de una empresa de seguridad privada tengo la ineludible obligación de prestar mis servicios con la integridad, responsabilidad e iniciativa que mi función requiere.*
- *Mi trabajo primordial es respetar y proteger la vida y los bienes de los demás.*
- *La disciplina y la lealtad hacia mis superiores regirán siempre mi conducta.*
- *Seré imparcial en mi trabajo, buscando en todo momento el encuentro con la verdad y el cumplimiento de la justicia.*
- *Reconozco que la eficiencia en mi trabajo es importante para prevenir pérdidas en los bienes y recursos de la organización a la cual me he comprometido a servir.*

Debilidades

Un custodio de traslado de valores en la Ciudad de México balea a un ciudadano, esto se suma a una cadena de arbitrariedades que impunemente cometen día a día los integrantes de seguridad privada.

El personal de seguridad no observa reglamentos de tránsito, no respeta normas internas de comercio y actúa con prepotencia, sin ningún apego a los principios de actuación social y legalmente esperados. Ocurre esto, no obstante, estar estipulado en la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la cual refiere que el desempeño de los integrantes de la seguridad privada debe apegarse al orden jurídico y respeto a los derechos de los demás, así mismo, deben proporcionar un trato respetuoso a las personas debiendo abstenerse de todo acto arbitrario.

Guardaespaldas de personalidades, en ocasiones con licencia de portación de armas y en otras sin ella, tampoco respetan las mínimas normas de interrelaciones personales, ni de tránsito y de lugares públicos; y hasta, no en pocos casos, proporcionan a la delincuencia organizada información para

decidir y ejecutar un secuestro o robo en contra de las personas o empresas que protegen .

Vigilantes de instalaciones residenciales o de negocios sin ninguna selección, formación, evaluación, ni control; que no sólo no son aptos para evitar intromisiones no autorizadas de terceros, sino que en muchas ocasiones son factores de efectividad para propiciarlas o actores directos de robos de bienes e información.

Generalmente los integrantes de la seguridad privada son sujetos expulsados de los circuitos de la seguridad pública, en donde su perfil y desempeño han sido negativos y, en muchos casos, con antecedentes penales.

Sin duda alguna existe personal serio y profesional, pero tal vez éste sea el caso de excepción, porque la actuación del personal de seguridad se ha dejado a la buena voluntad de cada uno. Ernesto Mendieta Jiménez en su ensayo *Seguridad pública y seguridad privada. ¿Complementarias o antagónicas?*, se refiere al comportamiento ético del personal de seguridad como un aspecto vital y de gran peso en los resultados que se puedan ofrecer.³⁶

Todo lo anterior sin supervisión ni control. Todo lo anterior en un escenario caótico que bien pudiera justificar la afirmación que hace Ernesto Mendieta acerca de que la seguridad privada es antagónica de la seguridad pública, a pesar de que en la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública al referirse a los servicios privados de seguridad, éstos con reconocidos como parte de la función de la seguridad pública.

El mismo autor afirma que establecer y promover el comportamiento ético es un aspecto vital de la administración de la seguridad y pesa sobre todos los demás procesos de la organización. No siempre se habla de comportamiento ético como aspecto integral de la administración, sin embargo, esto resulta particularmente relevante cuando se consideran los problemas históricos y actuales que involucran al personal de seguridad con la corrupción, con la violación de las leyes, así como, con la conducta excesiva y criticable en otras áreas.³⁷

A este respecto quisiera enfatizar algunas situaciones acontecidas en las cuales se puede percibir la falta de ética (de la que hace referencia el autor citado) y de responsabilidad por parte del personal de seguridad privada.

Junio 2004.

³⁶ Peñaloza, Pedro José, *Seguridad pública. Voces diversas en un enfoque multidisciplinario*, México, Porrúa, p. 411.

³⁷ *Idem*, p. 412.

El servicio de seguridad proporcionado al usuario era la custodia y resguardo de un estacionamiento, dentro del cual durante el horario nocturno pernoctaban vehículos de carga, algunos de ellos vacíos y otros con mercancía en su interior.

Este servicio era controlado por un Jefe de turno o Responsable de servicio y cinco elementos de seguridad adicionales, cuatro para cubrir el área de casetas de acceso y uno para efectuar los rondines por el estacionamiento. El servicio contaba con las consignas de actuación específicas por cada punto a resguardar, así como, con los medios de comunicación necesarios para reportar cualquier eventualidad al Jefe de turno o Responsable, a la Supervisión y al Usuario.

El Jefe de turno tenía establecido su lugar de trabajo en una pequeña oficina a 200 mts. de distancia del estacionamiento, esta oficina únicamente tenía que ser utilizada para la elaboración de reportes de novedades y atención de llamadas telefónicas.

En los horarios nocturnos el Jefe de turno tenía la obligación de efectuar recorridos constantes por el estacionamiento y el área de casetas para verificar que los elementos de seguridad a su cargo estuvieran desempeñando su labor de manera adecuada, independientemente de contar con un elemento para la realización de los rondines por las áreas.

Pero el Jefe de turno no efectuaba dicha función, delegando toda su responsabilidad, en los horarios nocturnos, al personal que realizaba los rondines, el rondinero. Obviamente con el paso de los días esta persona no se comprometió a realizar las funciones que no le correspondían, ya que el Jefe de turno o encargado permanecía toda la noche dentro de su pequeña oficina.

Lo anterior derivó en un asalto al estacionamiento, el personal de seguridad fue privado de su libertad por un lapso de dos horas y arrojado en un paraje en los límites de la Ciudad. El Jefe de turno no se percató de esta situación hasta dos horas después de ocurridos los hechos, cuando el personal de seguridad pudo establecer comunicación con él vía telefónica.

Por las características del asalto se pudo percibir que fue estratégicamente planeado aprovechando la falta de ética y responsabilidad del personal de seguridad y, en especial, del Jefe de turno.

Febrero 2005

Durante los fines de semana se mantenía una guardia de supervisión para los distintos servicios de seguridad. Al arribar el supervisor al servicio de seguridad en donde sólo se encontraba un elemento de seguridad, éste se demora diez minutos en abrir la puerta, al hacerlo, el supervisor se percata que el elemento

en cuestión no portaba su uniforme de manera reglamentaria, argumentado que se encontraba efectuando la limpieza dentro de la caseta de seguridad.

El supervisor solicitó efectuar un recorrido de supervisión por el interior de la instalación, al ingresar detecta la presencia de otra persona del sexo femenino.

Ante este panorama, se puede concluir que la seguridad privada ha sido, con frecuencia, un trabajo temporal para gente desempleada o inexperta, por lo que es urgente que se convierta en una profesión, donde se haga una carrera y se desarrolle el potencial como tal, donde la gente tenga vocación, donde se capacite para adquirir habilidades y conocimientos y, así, comprometerse a hacer de la seguridad no sólo un simple trabajo, sino una forma de vida.

Amenazas

De acuerdo con el trabajo ya citado de Cuauhtémoc Morales Sepúlveda, sobre la participación de las empresas privadas en la seguridad pública del Distrito Federal, menciona como amenazas las siguientes:

-Los recursos del Estado son superiores a los recursos de cualquiera de sus partes, sobre todo cuando una de esas partes es minoritaria y cuando esta parte ha escogido el camino de la delincuencia para enfrentar a los demás, para dañarlos en su persona y en su patrimonio.

-Los recursos, en ocasiones, son insuficientes para combatir a quienes disponen de grandes cantidades de dinero provenientes de ilícitos que les permiten tener un equipamiento superior y, también, comprar conciencias y voluntades. Estos recursos combinados con otros factores permiten a la delincuencia organizada ser superiores en cuanto a su capacidad de acción.

-Existe un talento aplicado por parte de la delincuencia expresada en un modus operandi que comienza desde la concepción del delito que van a cometer. Sobre todo cuando se trata de bandas que se integran para las actividades que se proponen.

-Existen en las corporaciones de seguridad privada elementos con perfiles ajenos al espíritu de servicio que demanda sentido de pertenencia y espíritu de cuerpo para el desempeño de sus tareas.

-Las debilidades de los elementos de seguridad privada responsables de proporcionar los servicios de seguridad son: la falta de confianza y de credibilidad ante la población; señalamientos de corrupción que van más allá de la realidad para caer en la falta de aceptación por la comunidad; el agravio continuo de que son objeto los integrantes de los cuerpos de seguridad privada, lo cual impacta en su autoestima.

- Si bien el ascenso en la contratación de servicios de seguridad privada debiera conducir de una manera automática a su reconocimiento por parte de la sociedad y, por ende, de su credibilidad, pero esto no sucede así debido a la poca divulgación de las acciones que en este rubro se llevan a cabo.
- La selección de aspirantes no incluye varios aspectos socioeconómicos, de aptitud y de actitud.
- Es impostergable actualizar la normatividad, formas y procedimientos de actuación, particular atención deben tener sus recursos humanos.
- Si se pretende que a los elementos de seguridad privada se les provea de respetabilidad, el principio es que sea respetable por sí mismo, para lograrlo y obtener el reconocimiento de la sociedad debe comenzar por ser digno de respeto.

Oportunidades

Con base en el trabajo de Cuauhtémoc Morales y con la experiencia de cinco años en la materia, se definen las siguientes oportunidades:

- Los recursos para enfrentar la inseguridad pública son los del pueblo que aspira a vivir en paz y en armonía. Estos recursos son de varios tipos: presupuestales, de la inteligencia, los de la planeación, los de la organización, los de la integración, los de la coordinación de fuerzas al interior del país.
- Los recursos presupuestales deben crecer, de acuerdo con la dimensión del problema o de los problemas que se enfrentan. A ellos habrían de agregarse parte de los dispuestos por particulares para crear ambientes de seguridad para sí, bajo mecanismos fiscales que lo permitan. Esos particulares, en lo individual u organizados pueden participar en el combate a los delincuentes ante la perspectiva de disminuir costos de los servicios de vigilancia y protección que contratan.
- Para combatir la delincuencia organizada es indispensable la inteligencia de una comunidad alerta, dispuesta a la defensa de sus intereses, sólo que esta inteligencia hay que prepararla para este fin. En muchas ocasiones los delincuentes no son tan numerosos, se conoce su ubicación, están señalados por su actividad delictiva.
- El personal de seguridad privada debe de ser objeto de una cuidadosa selección, de capacitación adecuada y de programas de desarrollo acordes con las responsabilidades a su cargo.
- La capacitación debe proporcionar a los elementos los conocimientos necesarios para el cumplimiento de tareas de responsabilidad, de servicio y ética para el mejor desempeño de sus funciones.

Las empresas de seguridad privada tienen una responsabilidad que cumplir ante sus contratantes, pero también ante aquéllos que se vinculan con esos contratantes. La regulación de las actividades de las empresas de seguridad privada se ha hecho más estricta desde el momento en que han sido conocidos los abusos cometidos por su personal, a pesar de esta regulación todavía prevalecen actitudes de prepotencia entre algunos elementos de seguridad privada que reflejan la falta de aptitud y de actitud ante sus tareas.

Por lo anterior, se debe asumir, de acuerdo con lo mencionado por Cuauhtémoc Morales, que la seguridad privada constituye una expresión de la capacidad de respuesta que personas físicas y morales, agrupadas para tal fin, tienen para anticiparse a posibles agresiones a personas, a su integridad, a su patrimonio, y en general, a las ofensas o transgresiones de sus derechos; ya que cuando el depositario del poder común carece de capacidad para el cumplimiento cabal de esa defensa, es necesario acudir a quién pueda hacerlo por él, es decir, cuando la fuerza de uno es insuficiente para ese objetivo.³⁸

La seguridad privada únicamente proporciona una aproximación sensata a la protección preventiva, debido a que su campo de actuación es muy limitado, por lo tanto, no es posible que estos servicios realicen acciones de protección para todos, que protejan el interés del individuo y su comunidad.

Por lo antes expuesto, resulta primordial que el Gobierno de la ciudad debe mejorar el desempeño de la seguridad privada, reforzando las tareas de vigilancia a las empresas, haciendo énfasis en la capacitación y formación del personal de seguridad privada, lo cual es piedra angular para optimizar los servicios proporcionados y, en su caso, sancionar de manera irrestricta el incumplimiento de la normatividad

3.4 Situación actual

No obstante, la ardua labor por parte de la autoridad para regular las actividades de las empresas dedicadas a prestar servicios privados de seguridad, actualización de padrones, registro del personal, antecedentes del personal, registro de equipamientos, multas, sanciones, etcétera, se ha dejado en cierta forma a la autorregulación la etapa de la capacitación al personal, que es un factor importantísimo, para pasar a la etapa de profesionalización del personal de seguridad privada.

A continuación, se hace referencia a un programa de capacitación dirigido al personal de seguridad privada. Este programa se elaboró de acuerdo con los requerimientos solicitados en el Reglamento de la Ley de los Servicios de Seguridad Prestados por Empresas Privadas para el Distrito Federal, sin embargo aunque éste es muy completo en su contenido no se imparte a todo el personal

³⁸ Morales Sepúlveda, C., *Op.cit.*, p.546.

de la empresa de seguridad (estudio de caso), porque para la Secretaría de Seguridad Pública todo el personal está debidamente registrado y, por ende, capacitado.

Programa de capacitación actual

Curso	Objetivo	Temas	Duración
1- Derechos humanos y seguridad privada	Al término del evento los participantes estarán preparados para orientar a la ciudadanía acerca de la importancia de ejercer los derechos humanos avalados en la Constitución.	El Gobierno y la jerarquía de las leyes. El sistema legal mexicano. Derechos humanos	12 hrs.
2.- Derechos y deberes del personal de seguridad privada	Al término del curso, los participantes conocerán las bases legales que sustentan su actuación como trabajadores de la seguridad privada, así también aprenderán el comportamiento genérico de sus funciones.	Deberes y atribuciones del personal de seguridad privada. Entrega del puesto de servicio. Tareas para el supervisor. Elaborar y entregar reporte de las actividades. De las obligaciones y medidas disciplinarias. Normas especiales.	20 hrs.
3.- Procedimientos de acciones básicas para protección y vigilancia de lugares y establecimientos	Al finalizar el evento, los participantes conocerán los procedimientos generales del control de acceso y la importancia de la participación de supervisores, a fin de realizar sus funciones con eficiencia y objetividad.	Procedimientos generales de control de accesos Recorridos	12 hrs.
4.- Límites de actuación de la seguridad privada en el D.F.	Al término del evento, los participantes conocerán y ponderarán los procedimientos básicos para la actuación positiva en caso de situaciones de emergencia.	Antecedentes de seguridad de individuo a individuo. Sistema legal mexicano Jerarquía del orden legal en México	15 hrs.
5.- Uso racional del equipo de que dispone el personal de seguridad privada.	Al término del evento los participantes conocerán, practicarán y ponderarán el buen uso de su equipo de defensa, así como, su adiestramiento físico para realizar sus quehaceres diarios en la seguridad privada.	Gas lacrimógeno Uso del teléfono Manejo del tolete	12 hrs.
6.- Infraestructura de emergencia. Control de situaciones de emergencias.	Al finalizar el curso, los participantes conocerán y pondrán en práctica los procedimientos básicos para la actuación positiva en situaciones de emergencia.	Protección civil Señales y avisos relativos a seguridad y protección civil Procedimientos generales de reacción de emergencia. Robo Amenaza de bomba	20 hrs.

		Secuestro Sismos Inundaciones Incendios	
6.- Auxilio de autoridades e instituciones de seguridad pública	Al concluir el curso, los participantes sabrán identificar con objetividad y claridad los puntos convergentes y divergentes entre la seguridad privada y la seguridad pública, así como, su campo de acción conforme al derecho mexicano.	Concepto de seguridad Interrelación entre la seguridad pública y la seguridad privada Seguridad Integral	20 hrs.

El recurso humano garantiza la seguridad física y el patrimonio de los usuarios de los servicios. El elemento de seguridad privada debe prevenir cualquier condición humana o material que atente o ponga en peligro el bienestar de las personas o bienes del lugar a proteger, así como también, la de brindar información y asistir o socorrer en caso de emergencia. Para lograr lo anterior, el elemento de seguridad privada debe de estar consciente, en todo momento, de la gran importancia y relevancia de su papel en todos los lugares en los que esté asignado, para ello requiere de una capacitación previa.

3.4.1 Situaciones, condiciones y conductas que representan riesgo, en caso de que el personal no esté capacitado como lo establece la Ley:

- A. Accesos mal controlados.
- B. Abandono de puesto. Entendiéndose por puesto al conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal, el cual puede o no llevarse a cabo en un lugar o zona determinada.
- C. Conductas inadecuadas.
- D. Falta de conocimientos.
- E. Materiales, herramientas o equipos mal ubicados (obstruyendo el paso).
- F. Falta de cumplimiento de consignas.
- G. Tener visitas personales en su lugar de trabajo.
- H. Indiscreción: fuga de información, curiosidad y protagonismo.
- I. Mala relación o comunicación entre los elementos de seguridad privada.
- J. Excesos de confianza.
- K. No respetar las medidas de seguridad establecidas.
- L. No estar alerta dentro de su servicio

Como se ha comentado en el desarrollo de este trabajo, para la realización del mismo nos hemos apoyado constantemente en la tesina realizada por nuestro

compañero Cuauhtémoc Morales Sepúlveda, subtitulada *Estudio del registro y control de los empleados de las empresas de seguridad privada ante la Secretaría de Seguridad Pública*. Al final de su trabajo, Cuauhtémoc Morales presenta tres propuestas de mejoramiento para el control del personal de seguridad privada en la Ciudad de México.

1. Unificación de registros federales y locales.
2. Procedimiento de afiliación *in situ*.
3. Mecanismos de autocontrol.

Respecto a la tercera propuesta Cuauhtémoc Morales afirma que los mecanismos de supervisión sobre las empresas de seguridad privada pudieran iniciar un proceso de autorregulación, en virtud, de que la Secretaría de Seguridad Pública no cuenta con la infraestructura adecuada para llevar a cabo las acciones de inspección, que generalmente se centran en el recurso humano. Para esto propone, el autor, convenios de autorregulación entre las empresas y la Secretaría, derivado de un sistema de puntaje (calificaciones) que pudieran obtener como resultado de su cumplimiento y seriedad, así como, un seguimiento electrónico para los parámetros fiscales (pagos de impuestos).

Para considerar como viable su propuesta, Cuauhtémoc Morales señala que las aportaciones que las empresas de seguridad privada hacen a la sociedad son variadas, principalmente, la creación de empleos.

A este respecto, y en contraposición con la tesina de nuestro compañero, me permito comentar que en los últimos cinco años he desarrollado mi vida profesional en el ámbito de la seguridad privada, tres años como prestador de servicios de seguridad y los últimos dos como usuario de estos servicios.

La empresa en la cual presté mis servicios durante tres años, está perfectamente establecida de acuerdo con lo solicitado por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y Seguridad Pública Federal, por lo que le fueron otorgados ambos permisos de operación.

Es importante resaltar, que la empresa en cuestión atiende constantemente las visitas de inspección de las Secretarías, así como también, de manera mensual reporta sus movimientos de personal, en caso concreto, a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Además, la empresa tiene el Manual y el Programa de Capacitación requerido por la Secretaría, asimismo, la empresa cuenta con capacitadores autorizados y registrados por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en estricto sentido y de acuerdo con lo anterior, todos los elementos deberían recibir la capacitación y formación necesaria ya que la empresa cuenta con la infraestructura indispensable para llevarla a cabo.

Actualmente, la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal cuenta con una plantilla de ocho verificadores³⁹ que se encargan de inspeccionar las actividades de todas las empresas de seguridad privada registradas (521 empresas con registro vigente 2007)⁴⁰. Al respecto, cabe hacer mención que las visitas de inspección se efectúan de una forma muy holgada, ya que los verificadores se dedican únicamente a la revisión de documentos y no existe una evaluación del desempeño de los elementos de seguridad. Estoy seguro que si se efectuara una evaluación del desenvolvimiento del personal, se detectarían las irregularidades que existen en cuestión del registro y específicamente en el rubro de la capacitación.

Al momento, no existen mecanismos de autocontrol, ya que se realizan visitas de inspección y regulación por parte de la autoridad. De acuerdo con mi experiencia y con la responsabilidad que tiene la seguridad privada, siendo ésta una extensión de la seguridad pública, no se puede dejar a la buena fe el cumplimiento de sus obligaciones.

3.5. Propuestas de mejora en la capacitación del personal de seguridad privada

3.5.1 Primera propuesta de mejora

Aumentar la capacidad de respuesta por parte de la autoridad para generar mecanismos eficientes de control en la capacitación de los elementos de seguridad privada.

Actualmente, y de acuerdo con los datos aportados por parte de la Secretaría de Seguridad Pública en su portal de Internet, se cuenta únicamente con ocho verificadores, quienes se encargan de inspeccionar el funcionamiento de más de 500 empresas de seguridad privada así como, de verificar la labor de 10,523 personas dedicadas a estas actividades. Como se puede observar, de acuerdo con los datos expuestos, cada verificador tendría que inspeccionar un promedio de 62.5 empresas por año, lo cual le tomaría en promedio 2.34 días por inspección (jornada de 12 hrs. en días hábiles), pero si se toman en consideración horarios de trabajo y tiempos de traslado, el promedio se eleva a 1.17 empresas por día, esto es, dedicándose seis horas diarias para efectuar dichas revisiones sin tomar en cuenta que existen días en los cuales deben elaborar y entregar reportes y datos estadísticos a sus áreas.

Lo anterior, deja de manifiesto que la estructura actual para el control e inspección del funcionamiento de las empresas de seguridad privada por parte de la Secretaría de Seguridad Pública es poco eficiente, ya que el promedio de visitas por año a una empresa se reduce a una sola vista de inspección anual, y aún existen empresas que en muchas ocasiones no han recibido durante todo un año alguna visita de inspección por parte del personal de la Secretaría.

³⁹ SSPDF/www.ssp.df.gob.mx/portal/seguridadprivada/listaimagenesverificadores.htm.Febrero 2007

⁴⁰ SSPDF/ www.ssp.df.gob.mx/portal/seguridadprivada/estadisticassegprivada.htm.Febrero 2007

Para ilustrar de mejor manera esta situación es conveniente comentar que la empresa estudio de caso tiene un 40% del total de su personal debidamente registrado ante la Secretaría y de este porcentaje sólo un 60% ha recibido la capacitación requerida por la Ley, restando un 40% que no ha recibido la capacitación aunque para la Secretaría esté manifestado mediante la cédula solicitada que ese personal ha cumplido con este requerimiento, cabe hacer mención que las cédulas han sido firmadas por capacitadores autorizados por parte de la Secretaría. Para complementar este punto, es importante resaltar que en el último año la empresa en cuestión no ha recibido ninguna visita de inspección por parte de la autoridad lo cual deriva en estas omisiones y simulaciones a lo establecido en la Ley.

3.5.1.1 La propuesta se puede resumir en lo siguiente.

Debido a los precarios presupuestos con los que cuentan las instituciones del Gobierno del Distrito Federal, dicha propuesta no se puede establecer a corto plazo, pero sí será posible considerar su viabilidad a un mediano plazo. Lo anterior se debe a que se hace necesario aumentar el número de verificadores para efectuar inspecciones más profundas en las empresas de seguridad privada.

Con la ampliación en el número de verificadores se podrían efectuar por lo menos dos visitas al año a cada una de las empresas con una duración de dos días por visita. El verificador tendría la oportunidad, no únicamente de realizar la inspección documental de rutina, sino de trasladarse a algún centro de trabajo en donde la empresa verificada esté proporcionando sus servicios e inspeccionar *in situ* la labor de los elementos de seguridad que, para este caso, es la esencia y base fundamental del negocio. En ese lugar, el verificador podrá inspeccionar y observar si el personal de seguridad está debidamente capacitado para cumplir con las tareas asignadas, así mismo, podría visitar al usuario de los servicios quien podría aportar información relevante en cuanto al desempeño de este personal. Con estas actividades el verificador pudiera enriquecer su función y su trabajo, lo que le permitiría tener elementos fehacientes para, en su caso, sancionar a la empresa visitada y con ello buscar corregir y mejorar las actividades del personal de seguridad privada.

Es innegable que la ampliación en el número de verificadores generaría un gasto social y económico en la infraestructura de la Secretaría de Seguridad Pública, pero solamente de esta manera, de acuerdo con nuestro punto de vista, se podría llevar a cabo una inspección más eficaz que la que actualmente está realizando esta dependencia.

Sería muy significativo que esta propuesta pudiera considerarse como parte de un plan de trabajo dentro de la Secretaría de Seguridad Pública (Plan de Trabajo 2008), que tendría como principal objetivo establecer estándares de calidad en los servicios proporcionados por las empresas de seguridad privada. Dentro de la propuesta se integra también el perfil del verificador, el cual debe de tener

capacidad de análisis, conciencia social, imparcialidad y toma de decisiones. Con estos requerimientos se puede pensar que un administrador público es la persona que cumple con las capacidades necesarias para llevar a cabo dichas tareas y de esta forma hacer cumplir los compromisos del Estado, ya que del buen desempeño del personal de seguridad privada depende la integridad física de las personas, así como, de los bienes muebles o inmuebles a su resguardo y protección.

3.5.2 Segunda propuesta de mejora

Acotar, por parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, el número de registros otorgados para la operación de empresas de seguridad privada con la finalidad de mejorar los índices de calidad en el desempeño del personal de seguridad.

Como se mencionó en la primera propuesta, la Secretaría requiere aumentar su infraestructura para que ésta tenga un mayor alcance en la revisión, supervisión e inspección de las actividades desarrolladas por las empresas de seguridad privada. En los últimos días la seguridad privada se ha convertido en un negocio muy fructífero para todos los involucrados en éste (autoridad, empresarios, proveedores, etcétera), la razón de ese auge es el resultado de los altos índices de inseguridad que se generan día con día debido a la ineficacia del Gobierno y a la mala o nula planeación de políticas públicas en lo que al tema de seguridad se refiere, en específico en el gobierno del Distrito Federal.

Por mencionar algunos ejemplos de esta ineficacia, se podría comentar el asesinato de dos policías federales en Tláhuac en noviembre de 2004, en donde quedó demostrada la incapacidad de los cuerpos policíacos de esta capital porque no pudieron manejar la situación para evitar la tragedia. Otro hecho lamentable ocurrió en el año 2000, cuando un policía preventivo fue asesinado a plena luz del día en Av. Revolución en el momento en que trataba de detener a un asaltante de transporte público, lo que no pudo hacer porque el delincuente lo atacó con un cuchillo. Este hecho demostró la incapacidad del elemento de seguridad pública por no saber utilizar de forma adecuada su equipo de protección y reacción (revólver, tolete, etcétera).

Estos hechos ocurren con el personal de seguridad pública que de acuerdo con lo establecido por la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal tuvo que haber recibido una capacitación ardua. Imaginemos ahora, qué ocurriría o que ocurre actualmente con los más de 10,000 elementos de seguridad privada (registrados) que en muchos casos no reciben capacitación alguna o bien los miles de elementos más que laboran en empresas de seguridad no registradas denominadas empresas "patito". Esta situación representa realmente un grave problema, será realmente así, como la seguridad privada pueda cumplir su cometido de ser un coadyuvante de la seguridad pública y cumplir con la promesa del Estado de salvaguardar la paz y el bienestar social.

La autoridad debe de dejar de ver por un momento a la seguridad privada como un negocio, en el cual entre más registros se otorguen mayores ingresos se generan, sin importar si cumplen con la calidad en los servicios que proporcionan y que finalmente terminan por demeritar la imagen de la seguridad pública.

3.5.2.1 La propuesta se puede resumir en lo siguiente.

Fortalecer los requisitos que se solicitan para otorgar el registro de operación de las empresas de seguridad privada por parte de la Secretaría de Seguridad Pública, lo que evitaría posibles omisiones y simulaciones en la información requerida.

Los requisitos para el registro, tanto de empresas de seguridad privada como para su personal, están perfectamente definidos y consolidados en la Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal, así como, en su Reglamento.

Lo importante de esta propuesta es capacitar al personal encargado de la revisión y verificación de los documentos solicitados para evitar plagios, omisiones y falsificaciones, con el fin de garantizar la viabilidad de la misma y evitar la proliferación de empresas medianamente reguladas.

Cabe hacer mención que el hecho de limitar el otorgamiento de registros de operación a través del fortalecimiento de los requisitos para su obtención, no intenta infringir las reglas del libre comercio, ni tampoco favorecer sistemas monopólicos, de lo que se trata es evitar la presencia de empresas de seguridad privada moderadamente reglamentadas y que dentro de sus filas exista personal con escasa o nula capacitación y formación para el desempeño de sus funciones.

También es importante resaltar que para cumplir con los fines de este trabajo, hubiera sido trascendental dar a conocer alguna propuesta en relación con la cantidad de empresas de seguridad privada que debieran de operar en el Distrito Federal, de acuerdo con el número de habitantes, industrias, zonas de riesgos, así como, el número de elementos de seguridad privada que cada empresa debiera tener para poder proporcionarle una capacitación adecuada, pero por limitaciones en cuanto al tiempo en el desarrollo del mismo, no fue posible llevar a cabo dicha investigación la cual pudo haber aportado datos importantes para complementar de mejor manera este trabajo.

Conclusiones

1. El Estado a través de la administración pública tiene por objetivo cumplir con la obligación de proporcionar seguridad, por diversas situaciones no le es posible lograrlo de manera directa y prerrogativa, debido a lo cuál transfiere parte de esta actividad a empresas de seguridad privada vía permiso, para ello el Estado establece controles de tipo legal, económico y administrativo por lo que en ningún momento renuncia a su obligación fundamental, refiriéndonos a este trabajo esto queda implícito en el apartado 1 Marco Conceptual en donde se hace referencia al concepto de Estado, sociedad, gobierno y administración pública así como a los nociones de seguridad pública y seguridad privada. así como su interrelación.
2. El soporte jurídico de las acciones de seguridad pública tiene su punto de partida en el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: *“La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los estados, los municipios, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones policiales se referirá por los principios de la legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez”*, como sustento de esta afirmación en el desarrollo de este trabajo se hace referencia al marco legal de la seguridad pública en nuestro país partiendo desde su base, establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
3. Los servicios de seguridad privada apoyan las actividades del Estado en materia de seguridad pública, lo que tiene su sustento jurídico en la Ley General que Establece las Bases del Sistema Nacional de Seguridad Pública: *“los servicios privados de seguridad son auxiliares a la función de seguridad pública sus integrantes coadyuvarán con las autoridades y las instituciones de seguridad pública en situaciones de urgencia, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, de acuerdo a los requisitos y condiciones que establezca la autorización respectiva”*.(art.53), lo anterior se fundamenta en el apartado 2 . Marco Jurídico de la seguridad pública y la seguridad privada
4. El gobierno del Distrito Federal a través de la Secretaría de Seguridad Pública ha emprendido diversas acciones en materia de formación y capacitación del personal de seguridad privada lo cuál tiene su fundamento legal en la Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal y su Reglamento, en lo que se refiere a este trabajo esto quedo de manifiesto en el apartado 3 Estudio Práctico, Fundamento Legal. Capacitación en materia de Seguridad Privada.

5. Los resultados de una capacitación efectiva al personal de seguridad privada redundará en beneficios para todos los implicados en esta industria: mayor rentabilidad, actitudes positivas, incremento de productividad y calidad en el trabajo, mejora el conocimiento de los puestos de trabajo, ayuda al trabajador en la toma de decisiones y solución de problemas, aumento de los niveles de satisfacción de todos los involucrados. Lo anterior queda establecido en el apartado 1 de los puntos 1.5 a 1.10 y en el apartado 3, Técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).
6. Al día de hoy lo establecido dentro de la Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal y su Reglamento en materia de capacitación así como las acciones que en esta materia se han llevado a cabo por parte de la Secretaría de Seguridad Pública no han sido lo suficientemente contundentes por lo que su alcance ha sido limitado, por lo que se hace necesario que la Secretaría aumente su capacidad de respuesta para generar mecanismos eficientes de control en esta materia, en el apartado 3 de esta trabajo se realizó un diagnóstico de la situación actual que prevalece entre las empresas de seguridad privada así como de las funciones que se han llevado a cabo por parte de la Secretaría para su ordenación.
7. Por lo limitada de la infraestructura por parte de la Secretaria de Seguridad Pública se hace indispensable que se endurezcan los requisitos para el otorgamiento de los permisos de operación de las empresas de seguridad privada evitando la proliferación de empresas que no estén perfectamente reguladas y de esta manera se cumpla con todo lo establecido dentro de la Ley.

Reflexiones Personales

1. Desde siempre los individuos han tenido la necesidad de sentirse protegidos en sus bienes y en su persona, por esto surge la necesidad de que el Estado brinde seguridad pública a los habitantes.
2. Las empresas de seguridad privada tienen una responsabilidad que cumplir ante sus usuarios, pero también ante aquellos que se vinculan con ellos. Los abusos cometidos por su personal en establecimientos de acceso público son muy conocidos, por lo que la regulación de sus actividades se ha hecho más rigurosa, no obstante siguen existiendo elementos que con frecuencia atentan contra los derechos de personas que acuden a esos establecimientos.
3. El número de empresas dedicadas a proporcionar servicios de seguridad privada rebasa la capacidad de las estructuras orgánicas que se encargan de su regulación, por tanto el personal de las mismas desempeña su función sin tener una capacitación y formación básica para el desarrollo de sus funciones.
4. La falta de formación y capacitación del personal demerita la calidad en la labor desempeñada y lo incapacita para dar cabal cumplimiento a su actividad.
5. La capacitación y formación del personal de seguridad privada no deber ser vista únicamente como un requisito más para la autorización para la prestación de servicios, sino deber ser contemplada como parte esencial para la consecución de los objetivos de la seguridad pública, vista esta como una de las principales obligaciones a cumplir por parte del Estado.
6. La capacitación debe proporcionar a los elementos de seguridad privada los conocimientos necesarios para el cumplimiento de tareas de responsabilidad, de servicio y ética para el mejor desempeño de sus funciones.
7. La capacitación del personal de seguridad privada debe ser una capacitación apegada al contexto del **Llegar a Ser** haciendo énfasis en motivos principalmente éticos, generando especial conciencia en la responsabilidad personal en el trabajo y acrecentando sobre todo el sentido del deber y el desarrollo del espíritu de justicia.

Anexos

1.- Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública

2.- Ley Federal de Seguridad Privada

3.- Antecedentes históricos de la seguridad pública

4.- Antecedentes históricos de la seguridad Privada

5.-La importancia de capacitación del personal

6. La técnica FODA

Anexo 1

Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública

El Título Segundo de esta Ley establece en el Capítulo I, De la Coordinación entre la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en su artículo 10 fracción VII que el Sistema Nacional de Seguridad Pública regulará y controlará los servicios privados de seguridad y otros auxiliares.

En su Título Cuarto, De los Servicios Privados de Seguridad, establece en el artículo 52 que además de cumplir con la Ley de Armas de Fuego y Explosivos, los particulares que prestan servicios de seguridad, protección, vigilancia o custodia de personas, lugares o establecimientos, de bienes o valores, incluido su traslado, deberán obtener autorización previa de la Secretaría de Seguridad Pública, cuando los servicios comprendan dos o más entidades federativas; o de la autoridad administrativa que establezcan las leyes locales, cuando los servicios se presten sólo en el territorio de una entidad.

Conforme a las bases que esta ley dispone las instancias de coordinación promoverán que dichas leyes locales prevean los requisitos y condiciones para la prestación del servicio, la denominación, los mecanismos para la supervisión y las causas y procedimientos para determinar sanciones.

En este mismo Título, en el artículo 53 la ley señala que los servicios privados de seguridad son auxiliares a la función de seguridad pública sus integrantes coadyuvarán con las autoridades y las instituciones de seguridad pública en situaciones de urgencia, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, de acuerdo a los requisitos y condiciones que establezca la autorización respectiva.

Dentro de este artículo se hace mención también que los particulares que presten este servicio estarán impedidos para ejercer las funciones que correspondan a las autoridades de seguridad pública.

En su artículo 54 la ley establece también que los particulares que se dedican a estos servicios así como al personal que utilicen, se registrarán en lo conducente, por las normas que esta ley y las demás aplicables establecen para las instituciones de seguridad pública; incluyendo los principios de actuación y desempeño y la obligación de aportar los datos para el registro de su personal y equipo, en general, proporcionar la información estadística y sobre la delincuencia del Sistema Nacional.

Anexo 2

Ley Federal de Seguridad Privada

Esta Ley define a la seguridad privada como la actividad a cargo de los particulares, autorizada por el órgano competente, con el objeto de desempeñar acciones relacionadas con la seguridad en materia de protección, vigilancia, custodia de personas, información, bienes inmuebles, muebles o valores, incluidos su traslado; instalación, operación de sistemas y equipos de seguridad; aportar datos para la investigación de delitos y apoyar en caso de siniestros o desastres, en su carácter de auxiliares a la función de Seguridad Pública.

Esta ley en su Título tercero, De los Servicios de Seguridad Privada, capítulo 1, artículo 15 reconoce las siguientes modalidades:

Seguridad Privada a personas. Consiste en la protección, custodia, salvaguarda, defensa de la vida y de la integridad corporal del prestatario (persona física o moral que recibe los servicios de seguridad privada).
Seguridad Privada en los Bienes. Se refiere al cuidado y protección de bienes muebles e inmuebles.
Seguridad Privada en el Traslado de Bienes o Valores. Consiste en la prestación de servicios de custodia, vigilancia, cuidado y protección de bienes muebles o valores; incluyendo su traslado.

Seguridad en la Información. Consiste en la preservación, integridad y disponibilidad de la información del prestatario, a través de sistemas de administración de seguridad, de bases de datos, redes locales corporativas y globales, sistemas de cómputo, transacciones electrónicas, así como respaldo y recuperación de dicha información, sea esta documental, electrónica o multimedia.

Sistemas de Prevención y Responsabilidades. Se refiere a la prestación de servicios para obtener informes de antecedentes, solvencia, localización, o actividades de personas, y

Actividad vinculada con servicios de seguridad privada. Se refiere a la actividad relacionada directa o indirectamente con la instalación o comercialización de sistemas de blindaje en todo tipo de vehículos automotores, y de los equipos, dispositivos, aparatos, sistemas o procedimientos técnicos especializados.

Anexo 3

Antecedentes históricos de la Seguridad Pública

Para sustentar este apartado se tomaron algunas aseveraciones del trabajo realizado por el Licenciado Rafael Macedo de la Concha en su participación dentro del texto Seguridad Pública. Voces Diversas en un enfoque Multidisciplinario¹ en el cuál comenta que al iniciar México su vida independiente los textos jurídicos no recogen el derecho ciudadano de seguridad; es hasta el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de 1856 cuando en el artículo 30 se garantiza a los habitantes “la libertad, la seguridad, la propiedad y la igualdad”. Sin embargo en la práctica este texto nunca estuvo vigente, pues lo que prevalecieron fueron disposiciones orientadas a prevalecer el orden, como las relativas a la portación de armas de fuego, represión de vagancia y mendicidad, así como de organización policial.

Menciona el Licenciado Macedo de la Concha que durante todo el siglo XIX prevaleció la facultad del Estado para imponer la fuerza y la policía se convirtió en una herramienta fundamental no sólo para combatir el delito, sino sobre todo para anular las fuerzas políticas opositoras. Con ello se canceló una visión liberal y democrática de la seguridad.

En el periodo del Porfiriato, destaca el Licenciado Macedo de la Concha, la seguridad pública se asimiló a la voluntad de un gobierno dictatorial que hizo de la ley un instrumento de represión y de control al servicio de intereses políticos, ajenos al bienestar de las mayorías. Así, en aras de mantener el orden público, las autoridades actuaban con evidente arbitrariedad, violando en muchas ocasiones los derechos fundamentales de los gobernados. Tampoco existía una policía profesional, ni controles que evitaran la corrupción y garantizaran a los ciudadanos que sus derechos no serían violentados.

La Revolución tampoco permitió dar un gran paso en materia de seguridad. Las divisiones existentes entre los grupos revolucionarios, el empobrecimiento causado en muchos sectores por el conflicto armado, y la proliferación de bandas de delincuentes, probablemente influyeron para que la seguridad pública se siguiera considerando como el mantenimiento del orden.

¹ Peñaloza Pedro José. Seguridad Pública. Voces Diversas en un enfoque Multidisciplinario. México. Ed. Porrúa pp. 380-389

En la Constitución de 1917 no se reguló la seguridad pública y mucho menos se le estableció como una garantía individual.

La época postrevolucionaria con la hegemonía de un solo partido político, dejó de lado la democracia en el campo de la seguridad, hizo de la ley un instrumento de coerción y convirtió a la policía en un instrumento para la conservación del poder. Con ello crecieron la corrupción, la delincuencia e impunidad, la desconfianza de la sociedad ante las instituciones aumento, esta falta de confianza prevalece hasta nuestros días y resulta muy difícil de eliminar. Sin duda la percepción de seguridad esta mucho más relacionada con la desconfianza que con los índices delictivos.

Afirma el Licenciado Macedo de la Concha, la forma en que se condujo la seguridad pública prácticamente durante toda la vida independiente de México, propició un alto nivel de ineficiencia que se reflejó en un bajo nivel de castigo de los delincuentes.

Es hasta la época de los noventas cuando surge en los gobiernos de México la preocupación por modernizar las instituciones de seguridad pública y adecuar el marco legal.

Uno de los primeros pasos importantes en el reconocimiento de la seguridad pública como un derecho ciudadano, fue la creación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en 1990, elevada a rango constitucional en 1992, allí se comenzó a garantizar el respeto a los derechos de las personas por parte de las autoridades.

Hasta 1994 se impulsaron una serie de reformas legales que permitieron reconocer a la seguridad como un derecho ciudadano en la Constitución y establecer los límites constitucionales de la policía. En el artículo 21 se estableció a la seguridad pública como “una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios”, asimismo se establecieron los cuatro principios que debe regir la actuación policial : “legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez”.

El 11 de diciembre de 1995 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, que reglamentan la reforma constitucional del artículo 21 y se creó el Consejo Nacional de Seguridad Pública.

En 1998 se creó la Policía Federal Preventiva como un órgano nacional de prevención del delito, que integraba a muchas de las policía existentes hasta entonces.

Estos años, asegura el Licenciado Macedo de la Concha, fueron fundamentales para el desarrollo de un nuevo concepto de seguridad pública en nuestro país, sin embargo no se obtuvieron grandes resultados, porque antes de transformar profundamente las instituciones y establecer nuevas formas de operación ligadas a la ciudadanía, se privilegió exclusivamente el aumento de los recursos para las instituciones de seguridad y el endurecimiento de la coerción a través del incremento de las penas.

La ineficiencia, la corrupción y la inequidad, continuaron siendo parte de las instituciones de seguridad y justicia. Los índices delictivos crecieron de manera importante y se mantuvo la percepción de inseguridad. Ello se expresó en que los ciudadanos buscaran formas alternativas de cuidar su integridad y sus bienes, contratando SEGURIDAD PRIVADA.

Antecedentes históricos de la Seguridad Privada

En enero de 2003 se formuló el Plan Nacional de Seguridad Pública, en el cuál se hace un abierto reconocimiento a los problemas de las instituciones policiales, en el entendido de que solo admitiendo los rezagos que se tienen y las fallas que las propias instituciones han observado, se podrán resolver de manera clara y con visión de largo plazo, los problemas que enfrentamos en la actualidad.

Menciona Ernesto Mendieta Jiménez, Consultor en Seguridad Pública y Seguridad Privada. Exfuncionario de la Unidad Especializada en Delincuencia Organizada de la Procuraduría General de la República, que se debe tener muy claro que la seguridad pública está vinculada estrechamente con el desarrollo nacional, con el fortalecimiento del Estado de Derecho, el desarrollo de la seguridad pública representa en gran medida la posibilidad de establecer una amplia cultura de la legalidad en nuestro país, en donde se aplique la ley sin distinciones, se respeten los derechos de todos, los ciudadanos respeten las leyes y el Estado de Derecho tenga plena vigencia.²

La Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como las leyes locales de seguridad pública y sus reglamentos establecen expresamente los principios de actuación y desempeño de los integrantes de la seguridad privada, asimilados a los de la seguridad pública, los que en suma indican el apego al orden jurídico y respeto a los derechos de los demás así como un trato respetuoso a las personas debiendo abstenerse de todo acto arbitrario.

Afirma Ernesto Mendieta que generalmente los integrantes de seguridad privada son sujetos expulsados de los circuitos de la seguridad pública, en donde su perfil y desempeño negativos rayaron en los extremos, inclusive, en muchos casos con antecedentes penales. Esto genera un ambiente de ilegalidad y de ineffectividad que antes de propiciar la seguridad abona en mucho la inseguridad.³

Según el Consejo Nacional de Seguridad Privada existen aproximadamente 9000 empresas de seguridad privada en el país, de las cuáles solo el treinta por ciento se encuentran registradas formalmente y no cuentan con un proceso de profesionalización. Se

considera que en el Distrito Federal existen más de 800 empresas de seguridad privada informales.⁴

La exposición de motivos de la La Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, estableció, respecto de los servicios privados de seguridad, el reconocimiento a la existencia de los mismos como parte de la función de seguridad pública y determino que es competencias de las Entidades Federativas, registrar y, en su caso, autorizar a las personas físicas o morales que presten este servicio, a excepción de aquellas que operan en varios Estados, en cuyo caso se requerirá la autorización de la Secretaría de Seguridad Pública Federal. También se previene la obligación para que estas empresas coadyuven con las autoridades e instituciones policiales en situaciones de urgencia, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente de la Federación, del Distrito Federal, de los Estados o Municipios y para que se sujeten a los regimenes de principios sistemáticos y coordinados que se crean para la organización y funcionamiento de las instituciones policiales.

Para este efecto las instancias de coordinación (del sistema nacional de Seguridad Pública) promoverán que las normas que regulen a dichas empresas establezcan requisitos y condiciones para la prestación del servicio, para su supervisión y los procedimientos para aplicar sanciones.

Particularmente tales corporaciones deberán aportar los datos para el registro de su personal y equipo y proporcionar toda la información necesaria al Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Tres referencias teórico prácticas para la construcción de la complementariedad deseable entre la seguridad privada y la seguridad pública: evolución de la administración de la seguridad pública, sistemas integrales, profesionalización del servicio, así como a la coordinación en un plano de oportunidad hacia cumplir objetivos comunes.

²Ibidem p. 411

³ Ibidem p. 410

⁴ Idem

ANEXO 5. La importancia de capacitación del personal

1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Con el objeto de ubicarnos en el tiempo, vamos a mencionar algunas cosas que de una u otra manera nos sirve para apoyar la evolución a lo que hoy llamamos capacitación y adiestramiento.

De acuerdo con Pascual Andrés Luna Aceituno en su trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento en el Sector Hotelero de Tapachula⁵, los aprendices que se conocen desde hace 2000 años A. C. y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación. Con el surgimiento de lo que podemos llamar la era industrial -primera mitad del siglo XVII- (año 1600 - 1700) aparecen innumerables escuelas industriales cuyas metas son lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.

Ya en nuestro siglo el entrenamiento y capacitación han tenido un gran desarrollo. Por el año 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar.

Se debe indicar que las dos guerras mundiales sufridas en este siglo dieron lugar al desarrollo de técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se habrán ajustado a otros campos de la acción humana, especialmente en la industria. En 1940 fue cuando se comenzó a entender que la labor del entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada, en la cual la figura del instructor adquiere especial importancia. Es relativamente cercano el momento, es decir, hace 12 o 15 años, en que, en México las empresas públicas y privadas le dieron importancia a la educación y al entrenamiento.

La idea de regir en materia de la Capacitación y Adiestramiento fue expresada por el Presidente López Portillo en su primer informe de gobierno. Posteriormente envió una iniciativa de reforma por adición a la Ley Federal del Trabajo donde se elevaba a rango de garantía social a la capacitación. el 9 de enero de 1978, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto que adiciona la fracción XII y reforma la fracción XIII del apartado A) del artículo 123,

en la cual se establece la obligación de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.⁶

El 28 de abril de 1978 se publica en el Diario Oficial de la Federación las reformas a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que reglamenta la norma constitucional, relacionada con la capacitación y adiestramiento a los trabajadores y entro en vigor en mayo del mismo año. El 18 de mayo se publican las bases para la designación de representantes de organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones ante el consejo consultivo del empleo, capacitación y adiestramiento.⁷

En junio 5 se publica el reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo desconcentrado de la Secretaria del Trabajos y Previsión Social, responsable de la coordinación de los esfuerzos para la impartición de la capacitación. En agosto se suscribe un convenio entre la Secretaria del Trabajo y la Secretaria de Educación, en el que se establecen las bases de la coordinación entre ambas dependencias. El 31 de agosto, la Secretaria del Trabajo otorga al Instituto Mexicano del Seguro Social el registro como primera entidad capacitadora.⁸

2 MARCO LEGAL EN MATERIA DE CAPACITACION

En nuestro país la teoría integral del Derecho del Trabajo y la Previsión Social esta fundada en el Artículo 123 Apartado A) de nuestra Constitución Política, cuyo contenido identifica al Derecho del Trabajo con el Derecho Social.

El Artículo 123 Apartado A) en sus enunciados generales otorga a los trabajadores, derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, tales como: Derecho al cargo, al descanso semanal, al ascenso, a las vacaciones, al reparto de utilidades, entre otros. Regula así mismo dicho ordenamiento, las relaciones de trabajo entre particulares, patrones y obreros, empleados, etc., otorgando derechos y obligaciones reciprocas, y asegura no solo a los trabajadores, sino también a su familia en lo correspondiente a la seguridad social y la salvaguarda de su patrimonio y bienes sociales, producto de su trabajo.

Para nuestro interés constituye una importante novedad la reforma constitucional del Artículo 123, Apartado A) en su fracción XIII, en la que se consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar

⁵Luna Aceituno Pascual Andrés. Capacitación y Adiestramiento en el Sector Hotelero. p 3

⁶ Idem

⁷ Idem

⁸ Idem

a sus trabajadores. Por su importancia transcribiré dicha fracción.

XIII.- "Las empresas, cuales quiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación".

Anteriormente se consideraba una gracia del patrón dar capacitación, hoy en día es una obligación, establecida en la ley federal del Trabajo en su Título Cuatro: "Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patronos"; Capítulo III bis, "De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores", que comprende del Artículo 153 A al 153 X.

Es pues obligación legal del patrón dar capacitación y adiestramiento, porque con ello el trabajador desempeñará mejor su trabajo, aumentara su nivel de aptitudes y no solo se benefician los trabajadores, sino también el patrón ya que se verá beneficiado en el aumento de la productividad o mejores servicios de su empresa.

Dicha capacitación o adiestramiento deberá ser realizado dentro o fuera de la empresa según convenga, deberá impartirse en horas de trabajo a menos que sea distinta a la ocupación que desempeñe, y la obligación del trabajador es aprovechar al máximo los recursos que se le impartan.

De acuerdo con Pascual Andrés Luna, es necesario señalar el objeto de la capacitación:⁹

Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puestos de nueva creación;
Prevenir riesgos de trabajo;
Incrementar la productividad, y,
En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Esta misma obligación se menciona nuevamente en el Artículo 180 en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, para los patronos que tengan a su servicio a menores de dieciséis años, se cita a continuación, textualmente, dicho artículo:

Artículo 180. Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.

Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario, y demás condiciones generales de trabajo;

Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y
Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

TIPOS DE CAPACITACION

Es cierto que algunos empleados pueden aprender su trabajo más fácil y rápidamente que otros, pero con una buena capacitación se puede mejorar prácticamente el desempeño de cualquier persona. Las necesidades de capacitación varían según las diversas circunstancias para cubrir las, existen tres tipos de capacitación, tales como:

CAPACITACION PARA HACER

Es la más común la que generalmente se practica y que descansa casi siempre en el adiestramiento. Se refiere al desarrollo de las aptitudes, y habilidades para poder actuar sobre las cosas. Su objetivo es la transformación de la materia. Sus condiciones son lo observable, lo cuantificable, lo dominable. Es la capacitación que parece ser más útil y de resultados más inmediatos.

CAPACITACION PARA LLEGAR A SER

Esta se proyecta hacia el desarrollo del hombre, es decir, hacia el perfeccionamiento de su personalidad. Esta capacitación es generalmente ignorada. No obstante es esencial para la vida de la empresa. Descansa en motivos principalmente éticos. Se refiere entre otras cosas, a la conciencia de la responsabilidad personal en el trabajo, a la auto valoración de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber y el desarrollo del espíritu de justicia.

CAPACITACION PARA HACER Y LLEGAR A SER

Se refiere al obrar humano en la conveniencia de la empresa. Tiene un doble objeto: el hacer trabajo conjunto, esto es, el trabajo en su dimensión social, o más claro aún, el trabajo organizado; y por otra parte, el desarrollo del hombre como miembro de grupos de la comunidad de la empresa y de la sociedad en general.

⁹ Ibidem p. 5

Esta capacitación tiene sus exigencias propias, pero muy poco exploradas, casi desconocidas, entre las principales: el sentido de la participación objetiva en una obra común y que es, subjetivamente, la convicción de la solidaridad humana, la cual se logra mediante una sistemática cooperación dentro del orden que implica una coordinación auténtica, y buscando como resultado final, la integración del hombre como persona en el ambiente social de la empresa y del país donde esta opera.

Estos tipos de capacitación se complementan y por ello no pueden desligarse, a veces ocurre que se emplea únicamente la capacitación para hacer. Se piensa erróneamente que lo esencial es la eficiencia en el trabajo, como si este pudiese desprenderse del trabajador en su calidad humana. El resultado es casi siempre negativo, el trabajador puede adquirir la habilidad y competencia necesaria, pero se sentirá desligado de la labor que ejecuta, no se identifica con ella, se está entonces en presencia del trabajo deshumanizado y del trabajador enajenado, y menos puede esperarse que el trabajador se vincule con la empresa y descubra el valor o significado social que su esfuerzo representa.

La única forma de subsanar tales deficiencias es abordar la capacitación en toda su amplitud. Los aspectos de participación, la solidaridad, la cooperación, la coordinación y la integración son los que darán vida, sentido y positiva eficiencia a la capacitación para hacer.

Para ello es preciso, que la capacitación descansa sobre conceptos fundamentales. El respeto a la dignidad humana del trabajador y espíritu de justicia social en la realización del bien común de la empresa y de la sociedad en general.

IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA CAPACITACION

Pascual Andrés Luna afirma que todo elemento que ingresa a una organización necesita recibir un entrenamiento de las aptitudes y capacidades que posee, es decir una capacitación y adiestramiento para adaptarlo exactamente para lo que el puesto va a exigirle.¹⁰

Desde su nacimiento hasta su muerte el ser humano vive en una constante interacción en su medio ambiente, recibiendo y ejerciendo influencia en sus relaciones. La educación es toda influencia que el ser

humano recibe del ambiente social durante toda su existencia para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados.

En términos generales la educación, refiere Pascual Andrés Luna, es extraordinariamente importante, ya que por la educación se permite un mayor aprovechamiento de todos los recursos materiales y técnicos; la educación es preparación para la vida y por la vida cuando hablamos de ella nos referimos en el aspecto social, religioso, cultural, político, moral y profesional.¹¹

Para las empresas que pretenden mejorar su rendimiento y desarrollar a su personal, la capacitación solo es una posibilidad. La capacitación no solo debe ser efectiva, sino que debe notarse. Puede ser una de las maneras más eficaces de transmitir habilidades y una fuerza poderosa para el desarrollo de las propias compañías y de sus empleados.

Las empresas normalmente llevaban a cabo la capacitación para cumplir con los requisitos indispensables que pide la autoridad como son:

- Elaborar los planes y programas de capacitación.
- Registrar los planes y programas.
- Dar capacitación a los trabajadores por obligación legal.
- Otorgar y registrar las constancias de habilidades de los trabajadores.

En la actualidad, algunas empresas han hecho conciencia de la importancia que tiene capacitar a sus empleados, ya que con ello trae ventajas competitivas de la empresa con las demás.

La capacitación de aprender más rápido que la competencia es quizá la única ventaja sostenible.

Una organización en aprendizaje permanente, es aquella que reconoce la importancia de las personas que componen, aumentar su pleno desarrollo y productividad, crean un contexto en el que pueden aprender, cabría decir: contando con las personas, no solo debemos pensar en los empleados como un simple par de manos, sino como seres humanos inteligentes, que son capaces de aprender, si se les da oportunidad de hacerlo.

Pascual Andrés Luna menciona que la capacitación tiene elementos que puede beneficiar:

¹²

¹¹ Ibidem p. 7

¹² Ibidem pp. 7-8

¹⁰ Ibidem p. 6

A) A LA EMPRESA

Conduce a la rentabilidad más alta y actitudes más positivas.

Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.

Eleva la moral de la fuerza de trabajo.

Mejora la relación jefe subordinado.

Incrementa la productividad y la calidad de trabajo.

B) AL INDIVIDUO

Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.

Alimenta la confianza, y mejora su desarrollo individual.

Permite el logro de metas individuales.

Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.

Incrementa el nivel de satisfacción del puesto.

C) A LAS RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Mejorar la comunicación entre grupos y entre individuos.

Ayuda en la orientación de nuevos empleados.

Hace viables las políticas de la organización

Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir sin ella.

FACTORES DETERMINANTES PARA UNA CAPACITACION CONFIABLE

Para tener la certeza de llevar a cabo una capacitación realmente confiable deben de considerarse los siguientes factores.

Efectividad respecto al costo de la capacitación, ya que debe estar contenido en el presupuesto asignado a esta.

Contar con el programa deseado y que realmente cubra con las expectativas.

La funcionalidad de las instalaciones con que se cuenta, ya que esto trae consigo un ambiente sano en la aplicación de la capacitación.

Las referencias y la capacidad de las personas que recibirán el curso, debido a que estos pueden enriquecer aún más el mismo.

Las aptitudes y habilidades del capacitador, son importante para que se adapte con la finalidad a las expectativas y orientaciones de los participantes.

Los métodos de aprendizaje a emplear, para facilitar la participación de los integrantes.

Las herramientas y medios de comunicación en la capacitación.

Pascual Andrés Luna afirma que para conocer si realmente la capacitación esta siendo efectiva, tenemos que evaluarla bajo los siguientes criterios.¹³

Las relaciones de los capacitados al contenido del programa y el proceso en general;

Los conocimientos que se hayan adquirido mediante el proceso de capacitación;

Los caminos en el comportamiento que se derive del curso de capacitación, y

Los resultados o mejoras mensurables para cada miembro de la organización con menor tasa de rotación, de accidentes o de ausentismo.

Como sabemos, es importante desarrollar un programa de capacitación debidamente revisado y autorizado para poder aplicarse y satisfacer así las necesidades de capacitación de los trabajadores.

Normalmente las empresas cuando en realidad tienen un buen programa de capacitación debidamente revisado y autorizado por la compañía para poder aplicarse y satisfacer así las necesidades de capacitación de los trabajadores.

Para tener un control individual de la aplicación de la capacitación en los trabajadores de la empresa es recomendable estructurar el expediente individual de cada uno de ellos, que para mayor facilidad de manejo debe de separarse del expediente del trabajador que integra el área de personal, los documentos con que debe de contar tal expediente individual son:

Descripción del puesto.

Evaluación del desempeño.

Registro de escolaridad individual.

Registro de necesidades de capacitación individual.

Programa de capacitación individual.

Informe para el seguimiento individual de capacitación recibida.

A lo anterior, la Administración de Recursos Humanos la ha denominado: "Inventario de Recursos Humanos", que contiene el compendio de los conocimientos, habilidades y aptitudes de cada uno de los empleados de la empresa en los distintos puestos, además del potencial de promoción.

MOMENTO ACTUAL Y VISION A FUTURO DE LA CAPACITACION

El tema de la capacitación cobra mayor interés, dado que la cantidad de personal con escolaridad media y superior es mínima, es decir, el número de

¹³ Ibidem p. 8

profesionistas, bachilleres y personal capacitado y especializado en algunas áreas es, definitivamente, desconsolador.

Es cierto que en nuestro país, definitivamente, la función educativa ha tenido gran acogida en varios sectores de la empresa pública y privada. También es justo decir que la misma función no ha tenido, hasta el momento un desarrollo como el que debería tener. Son contadas las empresas que han establecido programas permanentes de educación para sus empleados.

En México existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en la posibilidad de ofrecer, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando así el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia, y este sea más significativo para el trabajador.

El momento actual, que es de cambios constantes y de adelantos científicos que inciden sobre todo en el aspecto tecnológico, necesita más todavía de la función de educar, capacitar, entrenar y adiestrar, dependiendo de como lo amerite. Por otro lado, para mantener al día a la persona y por otro verdaderamente importante para señalarle una escala de valores que le permita tener una sana concepción del medio en el que se desempeña.

Menciona Pascual Andrés Luna que importantes sociólogos y filósofos de la administración ya han señalado la importancia "futura" de la educación. Decimos "futura", no porque en el presente y pasado haya dejado de tener la misma trascendencia, sino porque las necesidades de un autentico desarrollo integral del ser humano y de la sociedad reclaman que desde este momento en adelante, la educación ocupe un primer plano dentro de los objetivos a nivel nacional e internacional, pues la gran mayoría de los problemas fundamentalmente morales, sociales, políticos y económicos, son problemas de educación y es ella la clave para solucionarlos.¹⁴

Nunca como ahora es necesario dar un manejo científico de la educación, es decir, un plan sistemático y organizado de cada país, de cada empresa, de cada familia y de cada persona, que desarrolle y oriente actitudes hacia el bien común, entendiendo éste como "el conjunto organizado de condiciones sociales por medio de los cuales el hombre puede realizar su vida natural y espiritual".

Requerimos pues, de un medio eficaz para atacar la ignorancia y la obsolescencia dentro de las organizaciones, y este medio es la capacitación.

Es por eso que día a día México necesita que en las organizaciones haya personal calificado, para la toma de decisiones y en todas las áreas de la organización, ya que esto traerá como resultado una mayor eficacia organizacional en lo humano, en lo técnico, así como en lo productivo.

VICIOS Y VIRTUDES DE LA CAPACITACION

De una u otra manera muchas de las ventajas y errores de la capacitación se han mencionado y se encuentran integrados en los diferentes conceptos y análisis. No obstante para afianzar más y responder al título de la misma y retroalimentar el sentido positivo de la actividad de la capacitación, tenemos todo lo positivo que va a afianzar más la verdadera conducción de la tarea capacitadora.

VIRTUDES DE LA CAPACITACION

¿Cuáles son esas virtudes que en sí encierra el sistema de capacitación empresarial?. Para efectos de más claridad Pascual Andrés Luna hace referencia a un análisis desde los siguientes aspectos.

¹⁵

* El cambio. La capacitación tiene la función de proporcionar cambios favorables en las personas, a través del desarrollo personal, incremento de sus conocimientos y actualización acorde con las tecnologías modernas; así mismo propicia el mejoramiento de las empresas a través del aumento de la productividad de su personal y del mejoramiento de la calidad, con lo que la imagen de la empresa es la de una organización moderna y eficaz.

* Personalidad. La calidad afianza la personalidad del individuo y enriquece la actuación y el desempeño de los trabajadores propiciando el auto desarrollo y el auto control.

* Motivación. La capacitación incrementa los sentimientos de superación y éxito y afianza los horizontes de propiedad de los trabajadores, estimulando su autoestima.

¹⁴ Ibidem p.10

¹⁵ Ibidem. pp 11-13

* **Concientización.** La capacitación propicia un sentimiento de responsabilidad para consigo mismo, para con la tarea y para con la empresa y la sociedad a través del desarrollo de las posibilidades de mejorar su calidad de vida, rompiendo la inercia de los hábitos rutinarios.

* **Integración.** La motivación individual y de grupo adquiere a través de la capacitación, lo que tiende a una actitud de integración, eficiencia y colaboración laboral.

* **Clima Laboral.** La capacitación modifica el medio ambiente laboral, como consecuencia de la Concientización, de las relaciones interpersonales mucho más claras y del incentivo de trabajo.

* **Actualiza los Sistemas Administrativos.** A través del enfoque contemporáneo de los mecanismos administrativos, crea en la administración empresarial una flexibilidad de adaptación a los cambios, lo cual permite la reconversión de la estructura administrativa de la empresa en proyecto de la modernización requerida de forma constante.

* **De Calidad a los Sistemas Directivos.** Brinda un acervo sobre el conocimiento humano, técnico y empresarial que permite adaptar a los directivos, sus sistemas de dirección, a la evolución tecnológica y social, y a la tendencia humanista de manejo de personal.

* **Evita la dependencia ciega.** A mayor capacitación, la aceptación de normas y métodos son de carácter racional discutibles, lo que nos lleva a la participación en el análisis de problemas y toma de decisiones. La visión cognoscitiva va aparejada a la visión motivadora, por lo que la capacitación integra las facultades del razonamiento con las del sentimiento y las de la potencialidad del individuo para cumplir con su tarea de manera eficaz.

* **Despierta el Interés por la Investigación.** A mayor capacitación, mayor necesidad y la motivación de investigar en el campo de la actividad empresarial y su problemática. La Concientización y los conocimientos facilitan y despiertan dicho interés.

* **Superación del Empresario.** Los empresarios empíricos, una vez capacitados logran en su actividad empresarial alcanzar los mejores resultados de su gestión debido al efecto multiplicador que la capacitación produce en sus ya innatas cualidades de conductor de empresas.

* **Desarrollo de Actividades.** La capacitación propicia el desarrollo de habilidades humanas, técnicas y administrativas de apoyo de la conducción de la empresa; así como habilidades de trabajo en equipo y de colaboración integral.

* **Hábitos y Costumbres.** La capacitación en gran parte elimina ciertos hábitos y costumbres de trabajo o de comportamiento que son nocivos para la salud de la empresa, cambiándolos por otros más racionales, modernos, conscientes, las que a su vez se proyectan luego en la sociedad a través del cambio que el trabajador induce en su hábitat.

* **Centros de Capacitación.** La necesidad de superación a nivel individual, empresarial y social, da lugar al nacimiento de centros de capacitación con sus consiguientes ventajas para la economía del país, creando nuevos puestos de trabajo y profundizando en la investigación sobre necesidades de capacitación y delimitando perfectamente los escenarios del cambio y de la evolución del conocimiento.

* **Cultura de Excelencia.** La capacitación a través de sus programas, gerencial y de trabajadores, propicia una cultura empresarial de perfil productivo, humano y técnico logrando de este modo la investigación de equipos de excelencia.

* **Empresas y Entorno.** La capacitación da una visión mucho más realista y cultural de lo que sucede dentro de la empresa y fuera de ella. El conocimiento de la coyuntura y de la evolución del entorno, sumados a la problemática interna de la empresa y de los sindicatos, permite unificar e integrar un sistema que marque todos los problemas referentes a ambos casos, logrando con ello crear estrategias de conducción y de solución de problemas.

* **Enlace Educativo-Sector Productivo.** La capacitación en un medio de comunicación de necesidades y de realidades entre sector productivo y la educación; conjuga una dualidad que se retroalimenta de manera permanente sacando provecho el uno del otro, logrando con ello evitar el conocimiento y la tecnología propia, evitando así las dependencias del exterior.

* **Agente de Actualización.** La capacitación además permite transmitir los conocimientos, producto de la transferencia de tecnologías, facilitando su asimilación y utilización en las empresas productivas.

* **Desarrollo Organizacional.** A través de la capacitación el desarrollo organizacional se incrementa y modifica, rompiendo con el fomento de la resistencia al cambio

que muchas empresas obsoletas no logran percibirlo y comprenderlo.

* Grado de Desarrollo Nacional. En gran parte se debe a la capacitación empresarial, la cual ha roto en el crítico espiritual negativo que impera en el medio, transformándose en un factor determinante en la labor productiva, corrigiendo deficiencias y adecuando el desempeño de la mano de obra a la realidad del momento.

* Ayuda al Empresario. La capacitación ayuda al empresario a comprender su situación, la del mercado, la coyuntura internacional, la mentalidad de los trabajadores, los cambios de su entorno y le facilita así el cambio que permite llevar a cabo con éxito las metas de su organización.

* La capacitación a través de los centros de capacitación particulares es una salida de carácter social a la mano de obra desempleada, en especial, la de los jóvenes que de alguna manera invierten su tiempo en tomar cursos, como paliativo a su situación y una posibilidad más de ingresar a la fuerza laboral del país.

VICIOS DE LA CAPACITACION

A su vez Pascual Andrés Luna menciona dentro de su trabajo algunos de los aspectos negativos que se deben evitar o corregir a fin de lograr los verdaderos éxitos en que se finca la filosofía de la capacitación.

¹⁶

* El enfoque de muchos centros de capacitación es netamente comercial y muy pobre en filosofía educativa.

* Muchos capacitadores son mediocres, empíricos y llevan a cabo la actividad como una forma más de hacer dinero.

* La alta gerencia no toma en serio el rol de la capacitación y por lo tanto su papel es de diferencia por la función.

* La dirección de capacitación esta ubicada dentro de la línea de la organización, en vez de ocupar una función de asesoramiento, lo que la limita de criterios y voluntades de otras direcciones que no están plenamente concientizadas con la capacitación.

* En las pequeñas y medianas empresas generalmente se da el caso de que existe el hombre orquesta que

hace de dueño, director y de otras funciones más por lo que la función capacitación es sinónimo de una obligación ante la ley y no de una necesidad para el funcionamiento del sistema empresarial.

* Los encargados de la capacitación (directores o jefes) generalmente no reúnen el perfil que requiere el puesto, por lo que su designación es por amistad, o por cubrir el puesto o por dar cabida a un jefe de segundo o tercer nivel cuya función ha sido simplemente la de cumplir o transmitir disposiciones y por lo tanto no cuenta con la capacidad de dirigir.

* Pocas veces el responsable de capacitación ha sido preparado exclusivamente para la función, por lo que su desempeño es deplorable.

* En virtud de lo anterior, los sistemas de capacitación que se implementan en las empresas son incompletos, ineficientes e inoperantes.

* En muchos casos son la copia fiel o la simple copia de otros modelos de otras empresas, lo que da lugar a un sistema híbrido de capacitación.

* La mayor parte de los que manejan la capacitación son empíricos o improvisados en la función de capacitación como realmente se conceptualiza.

* El concepto capacitación en muchos casos se limita a la simple impartición de cursos, debido a la moda del hombre por la repetición de lo que hacen otras empresas, para cubrir ciertas disposiciones legales.

* Los sistemas o programas de capacitación no obedece a un diagnóstico sistemático de la organización, sino muchas veces al capricho y la soberbia autosuficiente de quien dirige la capacitación, creando con ello programas obsoletos, o faltos de alcances, lejanos a la realidad y necesidades de la institución.

* No se aprovechan los trabajos de investigación en materia de capacitación y se opta por la repetición de cursos y programas propios o ajenos.

* La capacitación por ser llevada empíricamente se ha quedado desfasada respecto del avance y desarrollo tecnológico en muchas empresas.

* Los programas de capacitación no son adecuados ni prácticos por lo que los resultados son negativos y la inversión de capacitación es de rentabilidad nula.

* No existe un sistema apropiado de evaluación de la capacitación y si existe no es correcto. Además, no se

¹⁶ Ibidem pp.13-16

toma en cuenta la retroalimentación en base a los resultados obtenidos.

* La capacitación se orienta en términos generales a repetir normas, conceptos y conocimientos, algunos ya conocidos, otros nuevos, pero poco se hace por un entrenamiento práctico.

* La evaluación de la capacitación no se hace en términos de cambio de comportamiento, solución de problemas organizacionales, manejo de grupos e incremento en la productividad y calidad del trabajador, simplemente se limita a la evaluación del curso de manera subjetiva por parte de los participantes.

* Las técnicas más frecuentes empleadas para detectar las necesidades de capacitación son las de entrevista, análisis de puesto, problemas frecuentes, cuestionarios, evaluación del desempeño y análisis de las operaciones, sin embargo se olvida de la evolución del mercado, de las tendencias del entorno de las políticas de la empresa, etc., por lo que los programas adolecen en ciertas carencias.

* La elaboración de los planes de capacitación normalmente lo hacen el área de capacitación y en colaboración con el área interesada, lo que puede dar lugar a una centralización de la capacitación en un solo responsable con sus limitantes correspondientes.

* En capacitación se dice mucho pero se practica poco, esto debido al poco conocimiento de su rol por parte del responsable y a la indiferencia del trabajador debido a la falta de motivación y Concientización.

* Considerar que la capacitación por si sola es la panacea del éxito de una empresa es un craso error.

ANEXO 6.

LA TÉCNICA FODA

La técnica FODA se orienta principalmente al análisis y resolución de problemas y se lleva a cabo para identificar y analizar las Fortalezas y Debilidades de la organización, así como las Oportunidades (aprovechadas y no aprovechadas) y Amenazas reveladas por la información obtenida del contexto externo.

COMPONENTES DE UN ANÁLISIS FODA

	Positivos	Negativos
Internos	Fortalezas	Debilidades
Externos	Oportunidades	Amenazas

Las Fortalezas y Debilidades se refieren a la organización y sus productos, mientras que las Oportunidades y Amenazas son factores externos sobre los cuales la organización no tiene control alguno. Por tanto, deben analizarse las condiciones del FODA Institucional en el siguiente orden: 1) Fortalezas; 2) Oportunidades; 3) Amenazas; y 4) Debilidades. Al detectar primero las amenazas que las debilidades, la organización tendrá que poner atención a las primeras y desarrollar las estrategias convenientes para contrarrestarlas, y con ello, ir disminuyendo el impacto de las debilidades. Al tener conciencia de las amenazas, la organización aprovechará de una manera más integral tanto sus fortalezas como sus oportunidades.

Las Fortalezas y Debilidades incluyen entre otros, los puntos fuertes y débiles de la organización y de sus productos, dado que éstos determinarán qué tanto éxito tendremos poniendo en marcha nuestro plan. Algunas de las oportunidades y amenazas se desarrollarán con base en las fortalezas y debilidades de la organización y sus productos, pero la mayoría se derivarán del ambiente del mercado y de la competencia tanto presente como futura.

El FODA como técnica de planeación, permitirá contar con información valiosa proveniente de personas involucradas con la administración del negocio y que con su know how pueden aportar ideas inestimables para el futuro organizacional. Es necesario señalar que la intuición y la creatividad de los involucrados es parte fundamental del proceso de análisis ya que para los que una determinada situación parece ser una oportunidad, para otros puede pasar desapercibida; del mismo modo esto puede suceder para las amenazas, fortalezas y debilidades que sean examinadas.

La técnica requiere del análisis de los diferentes elementos que forman parte del funcionamiento interno de la organización y que puedan tener implicaciones en su desarrollo, como pueden ser los tipos de productos o servicios que ofrece la organización, determinando en cuáles se tiene ventaja comparativa con relación a otros proveedores, ya sea debido a las técnicas desarrolladas, calidad, cobertura, costos, reconocimiento por parte de los clientes, etc.; la capacidad gerencial con relación a la función de dirección y liderazgo; así como los puntos fuertes y débiles de la organización en las áreas administrativas. Los ítems pueden incrementarse de acuerdo a las percepciones que se tengan del entorno organizacional por parte de quienes realicen el diagnóstico.

El análisis FODA, emplea los principales puntos del estudio del contexto e identifica aquellos que ofrecen oportunidades y los que representan amenazas u obstáculos para su operación. Por ejemplo, si la población no está satisfecha, esto representa una oportunidad al no haber explotado en su totalidad el potencial de los productos y mercados corrientes. Si el análisis del contexto identifica un nuevo producto como necesario, esta sería otra oportunidad. En cambio, si el producto ya llegó a su maduración, esto significa una amenaza para la supervivencia que debe tenerse en cuenta durante el proceso de planeación.

También se debe señalar que los factores evaluados representan el mismo elemento de la técnica para todas las organizaciones ya que lo que pudiera ser una fortaleza para una, podría ser debilidad para otra de ellas, por ejemplo, ser una compañía pequeña probablemente permitirá tener un enfoque flexible en los clientes (fortaleza), aunque probablemente no tendrá las ventajas de una organización dominante relativas a las economías de escala de una compañía grande que realiza las funciones de fabricación y compra (debilidad). Una oportunidad es algo que se puede aprovechar en nuestro beneficio y que bien puede ser una de las debilidades del competidor. También podría ser perfectamente una oportunidad, un mercado en expansión o la apertura de un nuevo mercado; asimismo, las amenazas son externas a la organización y pueden ser reales o posibles en algún momento en el futuro, esto es, por ejemplo, la posible entrada al mercado de nuevos competidores.

Un análisis de estos factores permitirá que la persona defina con claridad las diversas actividades y por tanto, las metas necesarias que se deberán establecer para alcanzar los objetivos planteados.

Fuente: García López Teresa y Cano Flores Milagros.
El FODA una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones.
www.uv.mx/iiesca/revista/4/foda.htm

Bibliografía

Libros

- Basave Fernández del Valle, Agustín, *Teoría del Estado. Fundamentos de Filosofía Política*, México, Trillas, 2002.
- Beristain Guzmán, Leopoldo, *La seguridad pública en el gobierno del Distrito Federal*, Tesina, México, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 2003.
- Guerrero Orozco, Omar, *Principios de Administración Pública*, Compilador y Estudio introductorio, México, FCE, 2005.
- Luna Aceituno, Pascual Andrés, *Capacitación y adiestramiento en el sector hotelero*, Protocolo de tesis doctoral, México, Universidad Veracruzana, 2002.
- Morales Sepúlveda, Cuauhtémoc, *La participación de la iniciativa privada en la tarea de seguridad pública del gobierno del Distrito Federal. Estudio del registro y control de los empleados de las empresas de seguridad privada ante la Secretaría de Seguridad Pública*, Tesina, México, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 2006.
- Peñalosa, Pedro José, *Seguridad pública. Voces diversas en un enfoque multidisciplinario*, México, Porrúa, 2005.
- Ruiz González, Samuel, *Seguridad pública en México*, México, UNAM, Coordinación de Humanidades, 1994.
- Siliceo, Alfonso, *Capacitación y desarrollo de personal*, México, Limusa, 1995
- Uvalle Berrones, Ricardo, *La responsabilidad política e institucional de la administración pública*, México, INAPEM, 2003.

Norma y Documentos

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Sista, 2006.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, *Diario Oficial de la Federación*, México, 21 de mayo de 2003.
- Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, Presidencia de la República, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Diario Oficial de la Federación*. México, 30 de mayo de 2001.
- Ley de Seguridad Nacional, *Diario Oficial de la Federación*. México, 31 de enero de 2005.

- Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública. 11 de diciembre de 1995.
- Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, *Diario Oficial de la Federación*. México, 19 de julio de 1993.
- Ley Federal de Seguridad Privada, *Diario Oficial de la Federación*. México, 6 de julio de 2006.
- Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal.- Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de enero de 2005.
- Reglamento de la ley de los Servicios de Seguridad Prestadas por empresas Privadas.- Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 14 de enero de 2003.

Información de Internet

- Sandoval Guerrero, Fernando Arturo, *Obligaciones del Estado?. Un poquito de razón de Estado*. www.tubora.unam.mx/publicadas/020814120812.html. Consultada en Noviembre 2006
- Velazco Gamboa, Emilio, *Fundamentos de la seguridad privada. Una percepción criminológica*. Seguridad/sxp/SXP30.shtml. Consultada en Noviembre 2006.
- Torrente, Diego (2003), *La privatización de la seguridad ciudadana: Un marco para el análisis*. Versión estenográfica de la ponencia presentada en el IV Congreso Internacional de Sociología. Institut de Estudis Catalans y Asociación Catalana de Sociología.
- García López, Teresa y Milagros Cano Flores, *El FODA una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones*. www.uv.mx/iiesca/revista_4/foda.htm. Consultada en febrero 2007
- Página WEB de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal SSPDF/www.ssp.df.gob.mx/portal/seguridadprivada/listaimagenesverificadores.htm. Consultada en Febrero 2007