

EL DESAFÍO DE ATRAER Y RETENER TALENTO EN UN RUBRO QUE BUSCA PROFESIONALIZARSE

La evolución de los riesgos y delitos y las mayores exigencias de los clientes están elevando la demanda de personal capacitado en la seguridad privada. Para esta industria, que depende en gran medida de sus trabajadores, atraer y retener talento se ha convertido en un reto prioritario.

“La industria de la seguridad privada enfrenta un desafío paradójico: es uno de los sectores con mayor demanda laboral, pero sigue siendo percibido como una opción de último recurso”, dice el gerente general de la Asociación de Empresas de Seguridad Privada y de Transporte de Valores (Aseva), Mauricio Murillo.

Una de las principales dificultades, advierte el general (r) de Carabineros, Aldo Vidal, asesor en materias OS-10 de Vigías Security, es que “un número importante de su recurso humano ve a esta actividad como una actividad laboral transitoria, vinculada a un período de su vida laboral o a una determinada época del año”.

Y esto, según reconocen en la industria, se debe a que tiene bajas remuneraciones, horarios y condiciones laborales poco atractivas.

De acuerdo con el catastro de Computrabajo, un guardia de se-

El trabajo en la industria es visto como transitorio, lo que, sumado a sueldos poco competitivos y poca capacitación, está generando problemas a las empresas del sector para llenar sus plazas.

POR FRANCISCA ORELLANA

guridad gana en promedio \$ 517.003 al mes, con un máximo de \$ 900.000. De acuerdo con el registro de la plataforma SABE de Sence, los guardias están dentro de los cinco cargos más demandados por las empresas entre octubre de 2025 y septiembre de 2026, con sueldos que parten desde los \$ 606.000 al mes al tener más de un año de experiencia.

“Los factores que explican la dificultad para atraer y retener son visibles: salarios poco competitivos,

poca movilidad, alta rotación que desincentiva la inversión en capacitación, y un déficit de reconocimiento social hacia la profesión. Muchos trabajadores ven este empleo como transitorio, no como una carrera”, destaca Murillo.

Daniel Cofré, socio director de Veintiuno Consultores, indica que, si bien el horario de trabajo puede ser una barrera, la mayoría de los guardias tiene claro qué turno quiere y está dispuesta a asumirlo, pero el factor determinante es la remuneración, y más aun el cumplimiento de los pagos.

A su juicio, para retener y bajar la rotación, “la base es cumplir con las remuneraciones al día, respeto por los turnos acordados y buen trato”. Añade que la capacitación es una de las herramientas más valoradas por los guardias y, a la vez, una de las menos aprovechadas por las empresas del rubro.

“Hoy existen brechas claras en formación, manejo de tecnologías y aplicación de protocolos de seguridad, lo que, más que un problema,

es una oportunidad. Una empresa que capacita de forma continua eleva el estándar de su servicio, se diferencia en el mercado y construye una ruta de carrera concreta”, con oportunidades en supervisión, operación de sistemas de monitoreo o roles de coordinación, dice Cofré. “Un guardia que se siente considerado no se va por una diferencia menor de sueldo”, agrega.

Murillo acota que la capacitación no puede seguir siendo un trámite administrativo y requiere crear rutas de certificación progresivas que den valor curricular real al trabajo en seguridad. “La coordinación entre empresas, academia y Estado es el eslabón que hoy falta. Sin esa articulación, los esfuerzos individuales seguirán siendo insuficientes”, asegura.

Añade que es necesario crear escalas de certificación que vinculen competencias verificables con remuneraciones mínimas obligatorias.

Rol del líder

El perfeccionamiento del delito y las mayores exigencias regula-

torias está modificando el perfil y competencias de un especialista en seguridad privada para lograr un mayor desempeño y capacidad de respuesta, lo que obliga también a la industria a retener de mejor forma a los talentos.

En ese proceso, Cofré indica que el rol de los líderes es clave: “Las jefaturas deben ser capaces de detectar talento, formarlo y darle proyección dentro de la empresa. Ese es el camino para profesionalizar el sector”.

También se deben abrir espacios de trabajo para mujeres y jóvenes, lo que implica turnos compatibles e instalaciones adecuadas en los puestos de trabajo, agrega.

Murillo destaca que la fuerza laboral femenina ha demostrado habilidades sobresalientes en gestión de conflictos, atención al cliente y entornos sensibles. Los jóvenes, en tanto, “aportan adaptabilidad tecnológica, clave en un sector que avanza hacia la videovigilancia, el uso de drones e inteligencia artificial”.

Cofré acota que en ellos hay que valorar “el potencial por sobre la experiencia previa y mostrarles una ruta de crecimiento real. Facilitar su acceso y colocación es una inversión que el sector necesita hacer”.

\$ 517.003

ES EL SUELDO MENSUAL PROMEDIO DE UN GUARDIA DE SEGURIDAD, SEGÚN DATOS DE COMPUTRABAJO.