



## **El nuevo proletariado de la vigilancia: los agentes de seguridad privada en Argentina**

### **The new proletariat of surveillance: private security guards in Argentina**

**Federico LORENC VALCARCE\***

**Khalil ESTEBAN \*\***

**Tomás GUEVARA \*\*\***

Recibido: 23.07.11

Aprobado definitivamente: 14.2.12

#### **RESUMEN**

Una verdadera industria de la seguridad privada se ha constituido en la Argentina durante las últimas décadas. Este proceso ha incluido la conformación de una nueva categoría socio-profesional – los agentes de seguridad privada, conocidos como “vigiladores” – que se encargan de brindar los servicios de protección y vigilancia que ofrecen las empresas para las cuales trabajan. En el presente artículo, analizamos las características sociales de estos trabajadores y de los puestos de trabajo que ocupan. Por otro lado, describimos los procesos de selección por medio de los cuales estos individuos son reclutados y la manera en que acceden a esta ocupación.

**Palabras clave:** seguridad privada, servicios, trabajo, vigilancia

#### **ABSTRACT**

A private security industry has been established in Argentina during the last decades. This process has included the creation of a new socio-professional category - private security agents, known as “vigiladores” - who are responsible for providing protection and surveillance services. In this paper, we analyze the social characteristics of these workers and the jobs they perform. We also describe the selection process through which these individuals are recruited and how they access this occupation.

**Keywords:** private security, services, work, surveillance

#### **SUMARIO**

1. Los trabajadores y su trabajo. 1.1. Las propiedades socio-demográficas de los agentes de seguridad.

---

\* Licenciado en sociología (Universidad de Buenos Aires) y doctor en Ciencia Política (Universidad de Paris 1). Profesor Adjunto de la Carrera de Sociología de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Investigador asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires. Este trabajo forma parte de los resultados de investigación de proyectos desarrollados en el marco del programa UBACyT de la Universidad de Buenos Aires, así como del PICT 2007/1690 financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. [federico.lorenc@googlemail.com](mailto:federico.lorenc@googlemail.com)

\*\* Licenciado en Sociología (Universidad de Buenos Aires) y maestrando en Ciencias Sociales (IDES-Universidad Nacional de General Sarmiento).

\*\*\* Licenciado en Sociología y Magister en Políticas Sociales (Universidad de Buenos Aires). Becario doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires.

1.2. Categorías de agentes y diversidad de roles. 2. La selección de personal. 2.1. Las preferencias de los empleadores. 2.2. Las modalidades de acceso. 3. Conclusiones. Bibliografía.

\*\*\*\*\*

Los mercados de la seguridad constituyen un modo específico de llevar a cabo las funciones de vigilancia y protección, que se desarrolló desde finales del siglo XIX en los países centrales, para difundirse a continuación - en un contexto de extensión del sistema capitalista y constitución de los Estados nacionales - hacia los países periféricos. A principios de los años 1960, la industria de la seguridad privada comienza apenas a desarrollarse en Argentina. Según un portavoz de la cámara de empresas de seguridad y vigilancia, hay veinte empresas y 6.000 asalariados en 1971.<sup>1</sup> La mayoría de estos operadores ofrecen servicios de vigilancia para grandes clientes del sector privado.

A partir de la década de 1990, la seguridad privada experimenta un crecimiento exponencial y una diversificación inédita. En primer lugar, se consolida un conjunto de empresas que ofrecen servicios de vigilancia, control de accesos, custodia de personas y mercancías, seguridad electrónica y transporte de valores. Estas empresas son hoy cerca de un millar, de las cuales aproximadamente cien son relativamente grandes, incluyendo a un puñado de firmas transnacionales que se han instalado en el país durante la última década y a algunas decenas de empresas con una larga trayectoria en el sector. En conjunto, estas empresas emplean alrededor de 150.000 trabajadores, la mayoría de ellos encargados de tareas de vigilancia.

Estos trabajadores realizan múltiples tareas que van desde la vigilancia física en distintos “objetivos” o la escolta de mercaderías en automóvil hasta el monitoreo de sistemas de alarmas o cámaras de video desde una computadora de escritorio. Estos servicios han tendido a generalizarse en todos los ámbitos de la actividad social. Si inicialmente se trataba de una prestación dirigida a grandes empresas industriales y bancos, comenzó luego a ser utilizada en centros comerciales, *countries*, barrios privados y clubes, para terminar de emplazarse más recientemente en hospitales, escuelas, universidades y hasta pequeños comercios y edificios de departamentos. De este modo, la actividad se expande cuantitativa y cualitativamente, diversificando sus actividades y su clientela, al tiempo que aumenta su cifra de negocios y su institucionalización.

En síntesis, una verdadera industria de la seguridad privada se ha constituido en la Argentina durante las últimas décadas. Este proceso ha incluido la conformación de una nueva categoría socio-profesional – los agentes de seguridad privada, o “vigiladores” – que se encargan de brindar los servicios de protección y vigilancia que ofrecen las empresas para las cuales trabajan. En el presente artículo, analizaremos las características sociales de estos trabajadores y de los puestos de trabajo que ocupan. Por otro lado, describiremos los procesos de selección por medio de los cuales estos individuos son reclutados y el tipo de saberes que incorporan para convertirse en agentes de seguridad.

## 1. Los trabajadores y su trabajo

La seguridad privada es un universo cargado de significados. Con independencia de sus características reales y su funcionamiento efectivo, la seguridad privada es objeto de una serie de representaciones colectivas: “policía privada”, “ejército paralelo”, “refugio de represores”, “negocio mafioso” que produce las propias condiciones de inseguridad que le sirven de fundamento. Estas etiquetas invitan a pensar que los agentes de seguridad privada son miembros exonerados de las fuerzas armadas y de seguridad por sus comportamientos inmorales o delictivos. Se afirma incluso que son antiguos miembros de los “grupos de tareas” que llevaron a cabo la represión ilegal durante la última dictadura militar.

Es cierto que parte importante de aquellos individuos se reconvirtieron en nuevas actividades, entre ellas la seguridad privada. Sin embargo, el análisis de la composición de la fuerza de trabajo en este sector revela que la masa de los trabajadores son hombres con escaso capital escolar que, antes de

---

<sup>1</sup> Entrevista con Julio Sarmiento, ex militar y propietario de una de las principales empresas de seguridad y en ese momento presidente de la CAESI. Publicado en Jorge Palomar, “El negocio de la seguridad privada”, *La Nación*, 9 de marzo de 1997.

convertirse en “vigiladores”, han ocupado puestos subordinados en el mercado de trabajo o que, entre los más jóvenes, han iniciado su trayectoria laboral en este sector. Es difícil encontrar actualmente ex policías y ex militares entre los vigiladores. Todo indica que esta fuerza de trabajo “importada” del aparato represivo del Estado era mayoría hace algunas décadas. Sin embargo, hoy parecen haber sido desplazados hacia posiciones de encuadramiento y dirección: las empresas de seguridad son gobernadas mayoritariamente por antiguos miembros de las fuerzas armadas y de seguridad (Lorenc Valcarce, 2011: capítulo 2). Bajo su órbita, se organiza una nueva categoría socio-profesional – los “vigiladores” – que no proviene de ese universo.

### *1.1. Las propiedades socio-demográficas de los agentes de seguridad*

Cuando investigamos la “seguridad privada”, o procuramos estudiar a los “vigiladores”, los sociólogos debemos evitar producir en el papel un sistema de acción o una categoría de actores, y rastrear, en cambio, las objetivaciones que contribuyen a su existencia en tanto hecho social. El Clasificador Nacional de Ocupaciones elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) incluye una categoría (47) que engloba a los individuos que cumplen “tareas de vigilancia y seguridad civil”. Según la Encuesta Permanente de Hogares, también realizada por el INDEC, esta categoría incluía a un promedio de 150.000 trabajadores durante 2010.

Según algunos sociólogos del trabajo, los “empleos de servicio interactivo” (Leidner, 1991) se caracterizan por la inexistencia de una distinción clara entre el producto, el proceso de trabajo y el trabajador. De hecho, el desarrollo de la interacción constituye la producción del servicio y la corporalidad misma de los agentes representan un elemento fundamental del proceso. Las características de los trabajadores – sexo, edad, apariencia, competencias lingüísticas, formas de trato, etc. – son fundamentales para el desarrollo de la interacción y constituyen un elemento del servicio ofrecido. Por lo tanto, las características personales de los agentes son decisivas para determinar la naturaleza del objeto de la transacción, su utilidad y sus cualidades.

En el último trimestre de 2010, *el 91% de los vigiladores eran hombres y solamente 9% mujeres.*<sup>2</sup> Esta distribución expresa las concepciones socialmente dominantes de las ocupaciones y su distribución entre los sexos: las ocupaciones que implican el uso de la fuerza son mayoritariamente masculinas (98% de los obreros de la construcción, 89% de los policías y 85% de los militares son hombres), mientras que los trabajos de cuidado son mayoritariamente femeninos (98% de los empleados domésticos, 79% de los maestros y 78% de los enfermeros son mujeres). Así, la seguridad privada se sitúa así en uno de los polos de la división sexual del trabajo: se trata de una actividad claramente masculina. En cierto modo, la distribución en el sistema de ocupaciones reproduce los roles tradicionales en el hogar (protección, fuerza, relación con el exterior para los hombres; cuidado, afectividad, relación con el interior para las mujeres). Esta división se reproduce a su vez en el propio seno de la industria de la seguridad privada: en el seno de este universo mayoritariamente masculino, las mujeres se encargan de tareas que no podrían realizar los hombres (como el cacheo de clientas o empleadas sospechadas de robo) o de aquellas para las que se les reconocen cualidades destacadas (por ejemplo, el monitoreo de cámaras de seguridad: en este rubro, dos tercios de los trabajadores son mujeres).<sup>3</sup>

Los trabajadores de seguridad privada tienen una *edad* apenas más elevada que el conjunto de la población ocupada (42 años contra 39 años en 2010), pero son más jóvenes que sus patrones (según nuestro estudio sobre archivos oficiales, la edad promedio de los directivos de empresas de seguridad es de 62 años). Entre las ocupaciones masculinas frecuentes, son un poco más jóvenes que los choferes (47 años) y los policías (47 años), y un poco más viejos que los militares (37 años) y los obreros de la construcción (35 años). La distancia es más grande con los cadetes y repositores (30 años). Hasta hace unos años, había una fuerte presencia de trabajadores de edad elevada en la seguridad privada: en 2003, 29% de los vigiladores eran mayores de 50 años; en 2010, solamente el 19,5% supera esa edad.

---

<sup>2</sup> No se trata de una singularidad argentina. Los estudios de Ocqueteau (1987) y Musumeci (1998) muestran que el 89% de los vigiladores franceses en 1986 y el 92% de los vigiladores brasileños en 1995 eran hombres.

<sup>3</sup> Para un estudio en profundidad de las definiciones de género en la industria de la seguridad privada, basado en más de cien entrevistas con agentes de seguridad en Toronto, cf. Erickson, Albanese y Drakulic (2000). Para una discusión más general del acceso de las mujeres al territorio antes prohibido de la seguridad, cf. Pruvost (2007).

En el otro extremo, apenas 13,8% de los vigiladores eran menores de 30 años en 2003, mientras que hoy este segmento es de 23,4%. No obstante, la mayor parte de los vigiladores siguen ubicándose en una categoría intermedia de individuos de 35 a 50 años de edad.

Como otras propiedades demográficas diferenciales, la edad de los trabajadores de los distintos sectores y ocupaciones no es producto del azar. En el caso de la seguridad privada, la edad expresa las disposiciones consideradas pertinentes para el ejercicio de la actividad. En nuestras entrevistas hemos podido comprobar la existencia de un principio de selección que opera tanto a nivel de la demanda como a nivel de la oferta de empleo: entre los hombres adultos que constituyen la mayoría de los agentes de seguridad, esta actividad es percibida como un nicho en el que pueden encontrar un empleo, mientras que los empleadores los prefieren porque los consideran más responsables y organizados que los jóvenes. Las estrategias de búsqueda de empleo de los unos tienden así a ajustarse con las necesidades de mano de obra de los otros, lo que contribuye a reforzar los rasgos específicos de los asalariados del sector. Además de los recientes cambios captados por las estadísticas oficiales, los testimonios recogidos en las entrevistas permiten entrever que estos principios están transformándose: cada vez más, los clientes de las empresas de seguridad privada solicitan vigiladores jóvenes, a la vez que éstos tienden a evaluar positivamente un trabajo con una remuneración aceptable (alrededor de 2000 pesos en 2010), flexibilidad de horarios que permiten combinarlo con los estudios (casi el 60% de los vigiladores trabajan por la noche o en horarios rotativos) y cobertura social (casi el 80% de los asalariados están registrados y tienen obra social).

Al igual que la edad, el *estado civil* es algo más que un atributo individual: el jefe de familia, casado y con hijos, es visto como “más responsable” que aquel que no necesita trabajar para subsistir o no tiene bocas a su cargo. En lo que hace a la *situación conyugal*, 74,3% de los trabajadores de seguridad privada están casados o unidos, mientras que apenas 19,5% son solteros: esta distribución expresa preferencias y mecanismos de selección que contribuyen a estructurar este segmento del mercado de trabajo. Por el lado de los trabajadores, los testimonios recogidos señalan que trabajar como vigilador no era demasiado atractivo para las clases populares – acostumbradas a ocupaciones más activas, en muchos casos basadas en el esfuerzo físico – ni para las clases medias y superiores – que no aspiraban a ocupaciones tan degradadas como las que tuvieron que desarrollar en un marco de crisis del empleo. En efecto, la crisis de los años 1990, y su profundización a comienzos de los 2000, hizo que hombres con responsabilidades familiares fueran empujados a modificar sus expectativas y aceptar empleos que los solteros rechazaban.

De hecho, más del 60% de los vigiladores son *jefes de hogar*, es decir, los principales sostenes económicos de sus familias. Los estudios sobre la desestructuración del mercado de trabajo en los años 1990 han señalado que, en un contexto de desocupación y caída de los ingresos de los jefes, hijos y cónyuges tuvieron que buscar un empleo para compensar las pérdidas relativas de ingresos del grupo doméstico (Monza, 2002). Se observa claramente que el aumento del empleo en la seguridad privada no responde a esta tendencia general del mercado de trabajo, sino a la expansión de la actividad y, como resultado de la creciente tercerización a la que aquella responde, a una redistribución de la mano de obra entre las ramas de la economía. El análisis de las trayectorias que veremos enseguida parece indicar que este oficio se convirtió en un refugio para trabajadores que ya no encontraban empleo en otros sectores: no se trata de hijos o cónyuges<sup>4</sup>, sino de jefes de hogar que debían conseguir sustento para sus familias.

En lo que respecta al *nivel educativo*, quienes trabajan como vigiladores se distribuyen en dos grandes categorías que cuentan con un número similar de casos. Por un lado, 48% de los vigiladores tienen estudios primarios completos o secundarios incompletos: se trata, pues, de una mano de obra con un grado relativamente bajo de escolarización. Por el otro lado, 47% de los vigiladores han recibido una educación secundaria y superior: 33% terminó la escuela secundaria, 9% inició estudios universitarios sin concluirlos y 5% tiene estudios universitarios completos. Llama la atención que personas tan escolarizadas desarrollen una tarea que requiere, en apariencia, tan poca calificación. Sin embargo, el análisis de las prácticas laborales y la demanda de los empleados permite anticipar que algunas de las características que hoy resultan apreciables en un vigilador suelen ir asociadas a mayores niveles de estudio: trato cordial, comunicación, “buena presencia”, capacidad de escritura y

---

<sup>4</sup> Las cónyuges están sobrerrepresentadas en el empleo doméstico (38%), mientras que 43% de los repositorios y cadetes son “hijos”.

registro de datos, uso de ordenador. En general, las personas que tienen estos atributos son también más jóvenes que los vigiladores menos escolarizados.

### *1.2. Categorías de agentes y diversidad de roles*

Los servicios ofrecidos por las empresas, y planificados por sus cuadros directivos, son realizados por agentes que operan en el terreno. En este ámbito, hay varios tipos de posiciones, cada una de las cuales entraña relaciones sociales y responsabilidades variables. Las características de los individuos que ocupan esas posiciones varían sistemáticamente y no son producto del azar: hay una línea de demarcación bastante fuerte que diferencia a los detentores de saberes policiales de Estado y a quienes provienen de otros universos laborales.

Mediando las relaciones entre la dirección central de la empresa y las operaciones en el terreno, los *supervisores* son los responsables del encuadramiento operacional de los agentes de seguridad distribuidos en los distintos “objetivos”. En la jerga del sector de la seguridad privada, un “objetivo” es cualquier lugar – un edificio, una centro comercial, un hospital, etc. – en que se lleva a cabo un servicio de vigilancia. Dado que el personal de las empresas de vigilancia se encuentra distribuido en estos sitios espacialmente distanciados, los supervisores son los encargados de “la comunicación, el control y el apoyo necesario”. Se desplazan en vehículo de un puesto de vigilancia a otro, para verificar que cada vigilador esté en su lugar y que cumpla adecuadamente con las instrucciones recibidas.

En el puesto de supervisor encontramos a la mayor parte de los empleados de origen militar o policial, atributo que se vuelve menos frecuente a medida que descendemos en la jerarquía de las posiciones. No tenemos estadísticas para apoyar esta afirmación. Sin embargo, cuando se pregunta a los agentes de seguridad si algunos de sus compañeros de trabajo eran policías o militares, responden que no, para corregirse casi inmediatamente y afirmar que los supervisores sí lo eran. Los empresarios insisten sobre el hecho de que colocan a ex policías y ex militares en puestos de supervisión porque saben encuadrar al personal, enfrentar situaciones de crisis a veces complejas y manejar las comunicaciones. En cierto modo, se los considera sobrecalificados para las simples tareas de vigilancia, en particular para aquellas - cada vez más frecuentes, y ya mayoritarias - en las que no se emplea arma de fuego. Por lo demás, se los considera a veces demasiado rígidos para la interacción con el público, incapaces de impedir la transferencia de modalidades de acción propias de las funciones que desarrollaban anteriormente en las fuerzas armadas y de seguridad, y dotados de un temperamento rudo, forjado en el ejercicio de esas funciones. Por lo tanto, los supervisores están más cerca de la dirección no solamente porque ocupan puestos de encuadramiento que les otorgan autoridad con respecto a los vigiladores, sino también porque son – como una parte importante de los propietarios de las empresas de seguridad y la casi totalidad de los directores técnicos responsables de las operaciones – portadores de una cultura policial o militar en la cual han sido socializados. La principal diferencia es que si los oficiales son mayoritarios entre los directivos, la mayor parte de los supervisores son suboficiales: en muchos casos, los primeros arrastraron a sus antiguos subordinados al nuevo emprendimiento, ofreciéndoles oportunidades de ingresos complementarios o de reconversión laboral luego del retiro.

Hay otras funciones específicas que suponen la aplicación de saberes policiales y para las cuales se tiende a reclutar antiguos miembros de las fuerzas armadas y de seguridad: el seguimiento de camiones que transportan mercancías valiosas (medicamentos, electrodomésticos, artículos electrónicos, etc.) y, en menor medida, la custodia de valores. El seguimiento de camiones es una tarea que requiere la portación de armas, dado que los enfrentamientos con bandas de asaltantes profesionales forman parte de las ocurrencias probables. El servicio consiste en acompañar al camión desde el punto en que recoge las mercancías hasta el punto en que deben ser almacenadas. El transporte de valores tiene características similares: supone la protección de bienes en circulación y enfrenta el riesgo de ataques armados, tanto durante el desplazamiento en el espacio como en los lugares de estacionamiento; la diferencia es que se utilizan para ello vehículos blindados que son menos vulnerables que los camiones y que los automóviles que se utilizan para el seguimiento. En estos casos, los *custodios* no tienen ninguna autoridad sobre el resto del personal: se trata de agentes especializados, con calificaciones para el uso de armas en situaciones críticas.

La categoría más voluminosa de trabajadores de seguridad privada está constituida por los

*vigiladores*. En su mayoría, se trata de trabajadores con calificación operativa que desempeñan tareas generales de vigilancia. Se los recluta a través de un procedimiento de selección fundado sobre las características personales y sociales consideradas adecuadas para el ejercicio de la función. Algunas de esas características operan como anticipaciones de la capacidad de los individuos para desarrollar ciertas tareas: los más cálidos y comunicativos serán destinados a lugares de residencia, mientras que los más instruidos o entrenados en lenguas extranjeras serán enviados a las oficinas de empresas transnacionales o a embajadas; quienes son menos locuaces serán desplegados en plantas industriales, fábricas o depósitos, en los que hay poca interacción con el público; quienes tienen mayor fortaleza física trabajarán en servicios que requieran el uso de la fuerza disuasiva, como los espectáculos deportivos o los conciertos de rock.

En todos los casos, las tareas previstas requieren pocas calificaciones específicas, que pueden por lo demás adquirirse sin mayor dificultad en los centros de formación y luego ser consolidadas en pocas semanas de ejercicio en el mismo puesto de trabajo. Se trata de vigilar los movimientos de las personas y de los vehículos en los accesos, inspeccionar el cierre de portones, puertas y ventanas, realizar rondas regulares, acoger al personal o al público en general. Por esa razón, los agentes encargados de estas tareas son intercambiables, tanto con individuos que pueden ser contratados como con otros trabajadores de la misma empresa. Sin embargo, no están desprovistos de saberes específicos, tanto en lo relativo al ejercicio de sus tareas como a los movimientos de los destinos en los que se desempeñan. En efecto, quienes trabajan en el sector desde hace varios años – y hay que subrayar que, según la EPH, alrededor del 80% de los vigiladores trabaja en esta ocupación hace más de un año, y casi 40% desde hace más de cinco años – tienen un conocimiento de los detalles legales de su actividad, las diferencias entre las empresas del sector y las particularidades de cada servicio. Además, son portadores de conocimiento local sobre los “objetivos” en que trabajan: los vigiladores de edificios conocen las rutinas de habitantes y visitas; los guardias de plantas industriales, aeropuertos y depósitos conocen el movimiento de las personas y los bienes que allí circulan; los custodios de bancos, centros comerciales y farmacias saben en qué horarios se recoge el dinero de la recaudación o se entregan las mercaderías costosas. Este conocimiento, necesario para el buen desempeño de las tareas de vigilancia, contribuye a reforzar el carácter “sensible” de la función de seguridad en las organizaciones y la ineludible confianza que el cliente debe tener en la empresa prestataria y en sus agentes.

Además de los servicios estandarizados de vigiladores uniformados, las empresas de seguridad ofrecen prestaciones particularizadas, que constituyen segmentos de mercado relativamente diferenciados: la portería de bares y discotecas, los servicios de guardaespaldas y la vigilancia nocturna. En el primer caso, se trata de una categoría de agentes popularmente denominados “patovicas”, jóvenes musculosos de mirada severa, a veces formados en artes marciales y defensa personal, que vigilan – y a veces reprimen con más o menos violencia – a los clientes de sus clientes, es decir, a los asistentes que pueden ocasionar desordenes y daños en los locales de diversión. En el segundo caso, nos encontramos con personas de aspecto a veces similar, pero con una formación más profesional en cuestiones de seguridad, casi siempre con experiencia previa en fuerzas armadas o de seguridad, y por ello capaces de usar un arma y efectuar operaciones de protección bastante sofisticadas que tienen por destinataria a una clientela particular: empresarios, políticos, deportistas, figuras mediáticas. En el tercer caso, encontramos a los tradicionales “serenos”, que suelen vigilar locales en horario nocturno y que representan quizás la figura más tradicional de lo que tendemos a concebir como seguridad privada. Normalmente, se trata de individuos de edad avanzada y directamente contratados por el usuario sin intermediación de una empresa. Se encargan de proteger el patrimonio durante los momentos en que no hay personas presentes, suelen estar armados y – como las alarmas electrónicas y los sistemas de cámaras que en gran medida vinieron a reemplazarlos – tienen por fin evitar las intrusiones no deseadas.

Finalmente, están los puestos de trabajo asociados a las prestaciones electrónicas. Además de los instaladores de equipos electrónicos, que suelen ser jóvenes con formación técnica que realizan trabajos vinculados con sus estudios, hay dos categorías de agentes directamente vinculados a las tareas de vigilancia. Por un lado, los operadores de seguridad electrónica tienen por función el monitoreo a distancia de las cámaras y alarmas instaladas en los locales de los clientes. Realizan una tarea relativamente pasiva, detrás de una computadora o frente a una pantalla, en una sala de la empresa de seguridad que a veces se denomina “central de monitoreo”. Por otro lado, los “acuda” son

agentes que se desplazan hacia el lugar en caso de que el dispositivo electrónico emita una alarma. Su tarea es sumamente activa, suelen desplazarse en automóviles o motocicletas, y no están exentos de riesgos en caso de contacto con los intrusos: en el terreno, cooperan con la policía que también suele ser alertada en caso de alarma.

## **2. La selección de personal**

Acabamos de observar que los agentes de seguridad son mayoritariamente hombres adultos, casados y jefes de familia, que tienen un nivel relativamente bajo de educación formal. Que los agentes tengan estas características es resultado de un proceso de selección que se orienta por principios que las empresas aplican al reclutar su personal. Pero también depende de la disponibilidad de cierto tipo de mano de obra, que incluye no sólo la composición de la población activa y sus necesidades de ingresos, sino también las estrategias de búsqueda laboral de esa población.

### *2.1. Las preferencias de los empleadores*

Las características de los trabajadores y los procesos de selección a través de los cuales son reclutados tienen sentido. Hombres más que mujeres, adultos más que jóvenes, sectores populares más que clases medias y superiores, gente con una educación formal relativamente baja más que universitarios. Estas oposiciones expresan esquemas de clasificación socialmente establecidos que se aplican a la hora de distribuir a las personas entre las diferentes posiciones del sistema de división del trabajo social. Pero no se trata de un mecanismo ciego. El proceso es realizado por actores determinados: los encargados de la contratación del personal en las empresas de seguridad privada. Estos actores están condicionados por la visión dominante de lo que es un “buen perfil” para ciertos puestos, que se impone tanto a ellos como a sus clientes y a los empleados actuales o potenciales. Ahora bien, sus opciones se realizan en situaciones concretas, con ciertos candidatos disponibles para ser contratados y en vistas de un servicio dado que debe ser prestado a un cliente particular.

¿Cómo se desarrolla concretamente el proceso inmediato de reclutamiento? En la mayor parte de los casos, los candidatos son convocados a la sede de la empresa para una primera entrevista. Los encargados de la selección son muchas veces los dueños de las empresas, a veces los directores técnicos, solamente en las grandes empresas hay un servicio especializado de “recursos humanos”. Los candidatos son evaluados según diferentes criterios que procuran determinar si tienen las disposiciones adecuadas para desempeñar el trabajo. Ahora bien, estos criterios no son establecidos por los empleadores con total autonomía, sino que muchas veces son impuestos por los clientes a los que el servicio estará destinado:

En cada uno de los lugares, en función de las necesidades del cliente, lo que se busca es poner gente con capacidad de reacción. Gente que es seleccionada... Bueno, en primer lugar hay parámetros de selección. Se miran varias cosas, en primer lugar estudios, que tenga estudios secundarios completos. En segundo lugar, que tenga buena comunicación. Y que razone: se le plantean situaciones, hipótesis de conflicto, en esa primera entrevista de selección, donde la persona tiene que encontrar una solución a un problema. La idea nuestra es que, ya que se invierte en la selección y en la capacitación, tomar gente que... Incorporar a lo mejor que se pueda, capacitarlo y mantenerlo (A. M., director de recursos humanos de una empresa de seguridad privada con más de 600 empleados).

Se observan ya dos tipos de criterios que los empleadores aplican: los que derivan de las demandas de los clientes y los que se apoyan en los principios de apreciación que los propios empleadores tienen sobre las competencias necesarias para ser vigilador. En casi todos los testimonios observamos la tensión entre estas dos fuerzas:

Primero hay que ver qué objetivo vas a cubrir, qué es lo que quiere el cliente. Lo que pasa es que todos los clientes quieren a Lorenzo Lamas en la puerta. Que sea buen mozo, alto... que hable inglés nos han pedido. Todo depende del perfil que quiera el cliente. Por lo general, buscamos en lo que tenemos. Podes tener gente que está en un lugar, pero

puede andar bien en otro, y va con el perfil. Vos no podés poner un tipo nuevo en un objetivo nuevo, que no sabés si va a faltar, si va a llegar tarde, si va a robar, o lo que fuera. Lo tenés que tener visto, la conducta, si es un tipo educado [...] Así que se charla muy poquito, se ve la letra, el estilo de persona. Se va codificando, ponemos numeritos, signos más, signos menos, mientras hablás... (M. P., directora de recursos humanos de una empresa de seguridad privada con más de 200 empleados).

En general, se observan los rasgos más visibles de la persona. También se analizan sus comportamientos en situaciones que funcionan como experiencias de laboratorio. En una ocasión, estaba entrevistando al responsable de personal en una empresa de seguridad y un ex vigilador se acercó a la sede para solicitarle una entrevista de trabajo. Para que el trabajador no esperase, propuse a mi entrevistado que lo atendiese y continuáramos luego. Me respondió entonces:

¡No! Tiene que esperar, es parte del trabajo. Lo hago a propósito. Lo dejo parado ahí afuera un rato [Desde su ventana en el primer piso puede observar al hombre que espera en la vereda]. Quiero ver. Si se apoya o no se apoya. Cómo es su presencia, está afeitado o no está afeitado, tiene el pelo corto, cómo es su forma de vestir. Si vos vas a buscar un trabajo, sos una persona consciente, tenés que ir con buena presencia: bien vestido, afeitado, bien peinado, aseado. Si yo no veo esa cualidad, a la persona directamente no la tomo (R. C., responsable de operaciones de una empresa de seguridad con 200 empleados).

En todos los casos, más allá de las características comunes que tienden a privilegiarse, el perfil de los vigiladores buscados cambia según los “objetivos” en que se va a brindar seguridad, por lo tanto según el tipo de actividad que se espera del personal de vigilancia:

Si yo necesito hacer una custodia, o un seguimiento, prefiero tener un personal retirado, porque en custodias, en seguimientos, en enfrentamientos, muchos años de calle lo hacen más apto para esa función. Si yo tengo que custodiar un edificio de oficinas, de pronto, no necesito que tenga toda la experiencia, necesito que sea una persona que tenga voluntad de trabajo, que esté capacitada, que sea apto y que dé el perfil para lo que yo necesito. Eso depende mucho del objetivo que uno tenga que cubrir, de la necesidad del objetivo (R. M., propietario de una empresa con poco más de 100 empleados).

Todo parece que indicar que, más allá de las competencias específicas, son las propiedades psicológicas y morales de los candidatos las que constituyen el principal desafío del reclutamiento.

Si el candidato parece adecuado para el puesto, el proceso continúa con otros exámenes. En el caso típico, sobre todo cuando la empresa cuenta con los recursos financieros y la voluntad de invertirlos en esta actividad, hay primero un examen físico que incluye radiografía de tórax, electrocardiograma, prueba de agudeza visual, audiometría y los exámenes habituales de laboratorio. Vienen luego los tests psicotécnicos, para los que se recurre a un profesional, en los que se busca determinar la aptitud del candidato para desempeñar honestamente la actividad y su capacidad para enfrentar situaciones de crisis. Finalmente, se verifican sus antecedentes penales, en algunos casos se realizan “estudios ambientales” con sus familiares, vecinos y compañeros de trabajo. Si todo funciona, pasará algunos meses a prueba como “franquero” - es decir, cubriendo los francos de los vigiladores titulares. Si se lo considera suficientemente bueno, se le hará un contrato y se le enviará a un puesto fijo según las particularidades de su perfil.

Hay criterios de apreciación que dan contenido a este procedimiento. Casi todos los empleadores prefieren individuos adultos, pero no demasiado viejos, que tengan una familia. La “disciplina” y la “responsabilidad” parecen ir asociadas con estas características socio-demográficas:

Al tener una persona de 45 o 50 años, promedio, es una persona que ya en su vida tiene cierta experiencia y que va a tener una cultura distinta del trabajo que un chico que tiene 23 y recién se larga al mercado laboral, porque tiene toda la vida por delante (R. M., propietario y director técnico).



Casi todos los empleadores insisten sobre la distribución desigual de esos valores según la edad y la situación familiar. Y recuerdan que se trata de una actividad de “24 horas sobre 24, 365 días del año”, y que un empleado que falta pone en riesgo el contrato de prestación de servicios que la empresa consiguió a veces con mucho esfuerzo. No debe faltar, y para eso es necesario que tenga una vida privada ordenada. Según una visión bastante extendida, los jóvenes son considerados “irresponsables”, que se aburren en las guardias y no pueden quedarse parados durante doce horas sin apoyarse en las paredes. El único incentivo para trabajar es el salario, pero no les gusta lo que hacen. Y muchas veces esto no alcanza, porque viven con sus padres, no tienen cargas familiares o pueden conseguir algún otro trabajo en otro rubro. Esto resulta más frecuente en un contexto de expansión del empleo: estos jóvenes no han atravesado la experiencia traumática del desempleo que había disciplinado a las generaciones anteriores.

Desde la perspectiva de los reclutadores, las características personales de los individuos son índices que permiten anticipar, en el momento de la selección, sus cualidades morales y su disposición al trabajo:

En un momento tomábamos gente grande, porque era más responsable. No tomábamos gente joven... Pero los chicos jóvenes, hoy por hoy, están viviendo de otra manera, algunos ya tienen responsabilidades, están casados, tienen hijos. Que estén casados y tengan hijos te da la pauta que el tipo tiene que sí o sí trabajar porque necesita mantener a la familia (R. C., directivo de empresa de seguridad).

Las competencias militares y policiales son apreciadas en los responsables del encuadramiento operativo de los agentes de seguridad:

De los supervisores que tenemos en este momento, uno es un suboficial mayor de marina, un tipo de muy buena presencia, muy buena capacitación, y el otro es un comandante de gendarmería. Es gente que tiene un sentido de cómo se conduce personal, cómo se maneja, cómo se organiza (J. J., propietario de empresa de seguridad).

No obstante, existe una tensión entre las propiedades morales y las competencias técnicas que se atribuyen a quienes han pasado por las fuerzas de seguridad del Estado. Para los ex militares y para los civiles, la policía es sinónimo de corrupción, de comportamientos deshonestos. En algunos casos, subrayan con orgullo que no tienen empleados provenientes de esa institución. El desprecio moral y profesional se mezcla a veces con un desprecio social, dado que los militares se sienten por encima de los policías por su origen social, su cultura y sus relaciones. Incluso entre los ex policías existe esta tensión evaluativa. Para ellos, sus antiguos camaradas y subordinados tienen experiencia y disciplina, pero también sus “vicios”, que hacen que no sea fácil mantenerlos a raya. Además, cuando son relativamente jóvenes, deben justificar por qué razón han dejado de ser policías:

Hay mucha gente de policía que viene. Lo que pasa es que uno ya tiene el ojo un poco afinado, cuando están en la institución y se van, “me retiré después de 6 años”... no se retiró, lo echaron. Y si lo echaron, lo echaron porque no es bueno. Y si no es bueno, yo no lo voy a trabajar acá. Son deducciones lógicas (R. M., ex comisario y propietario de empresa de seguridad).

Este juicio sirve para desarrollar una idea más general:

El policía es diferente para trabajar en seguridad, por eso preferimos trabajar con gente que no sea. Primero el policía ya viene con mañas. Por algo la policía está en descrédito (R. C., directivo de empresa de seguridad y hermano de policía en actividad).

Pero no solo los malos juicios que pesan sobre ellos sirven como barreras de entrada: las leyes prohíben formalmente la contratación de ex policías oficialmente definidos como “malos policía”. Aunque puedan esquivarlo de algún modo, los empleadores están condicionados por el orden jurídico:

¿Sabe por qué no hay [ex policías trabajando como vigiladores]? Porque el que se fue por su propia voluntad, ya se fue viejo, cansado, no quiere más problemas. Y al que lo fueron, no pueden incorporarse. La ley 12.297 nos prohíbe a nosotros incorporar policías que hayan sido exonerados, o cesanteados, o que hayan tenido problemas dentro de la institución, es decir, que han sido expulsados de la fuerza. Ya sea policía, gendarme, de prefectura o de cualquier fuerza de seguridad. Por eso no se va a encontrar con muchos policías (B. B., ex comisario general y propietario de empresa de seguridad).

El análisis de las preferencias de los empleadores revela que las características de los empleados de las agencias de seguridad son la consecuencia de lo que hacen los actores dominantes en el sector, es decir, quienes manejan las empresas, definen los servicios y anticipan los rasgos deseados en el personal que ha de realizarlos. La selección de personal que realizan está determinada por sus criterios de apreciación de las competencias morales y técnicas de los individuos y de los requerimientos de los puestos que deben cubrir, pero está condicionada también por las demandas de los clientes y por las normas establecidas por el Estado. Sin embargo, la elección se realiza sobre una población de candidatos disponibles que están dispuestos a ocupar un puesto de estas características. Para comprender el proceso en su conjunto, es necesario considerar el otro resorte de conformación de esta categoría socio-profesional, a saber, los buscadores de empleo.

## 2.2. Las modalidades de acceso

Más allá de las diferencias de edad y de trayectoria social, el conjunto de los agentes de seguridad privada que hemos entrevistado reconocen que llegaron a este empleo por necesidad, no por vocación. Casi todos tienen claro que sólo se trata de vender su fuerza de trabajo para ganarse la vida. Esta relación abstracta con el propio trabajo lleva a los individuos a abrirse a los empleos que encuentran disponibles o que les son ofrecidos. En efecto, trabajar en el sector de la seguridad privada es algo que a la mayoría les sucede, no algo que buscan. Una parte importante de los vigiladores entrevistados ni siquiera conocía este oficio antes de empezar a trabajar en él, o por lo menos no habían imaginado desempeñarse en esta actividad.

Ahora bien, en un contexto de desempleo y crisis económica, estaban abiertos a lo que se presentara. De distintas maneras, fueron descubriendo que había una oferta importante de puestos en seguridad privada: a veces eran amigos, familiares o vecinos que servían de fuente de información, otras veces descubrían las ofertas leyendo los avisos clasificados. En efecto, estos dos modos de acceso al empleo son los únicos que hemos relevado en nuestro trabajo con los vigiladores.

Los *contactos personales* son la principal vía de acceso al empleo en la seguridad privada.<sup>5</sup> Con frecuencia, los amigos, los parientes y los antiguos compañeros de estudios o de trabajo son la principal fuente de información relativa a ofertas de empleo en el sector, o bien son portavoces en sus propios círculos sociales de las necesidades de empleo de quienes buscan un trabajo. En ciertos casos, sobre todo cuando se trata de contactos que ya trabajan en seguridad o en una organización que utiliza servicios de seguridad, hay una recomendación directa del candidato a la empresa o al responsable de la contratación de personal:

Empecé laburando por mi cuenta vendiendo pirotecnia... después plantitas... después estuve ayudando en un depósito... después estuve ayudando a levantar un depósito... después vendiendo medialunas... después laburé de moto, de repartidor y después acá... Acá conseguí porque se me rompió la moto... y bueno me quedé sin laburo... y acá me hizo entrar mi suegro. Mi suegro hace seis años que trabaja acá. El fue habló y bueno... me tomaron, me hicieron la prueba psicológica, todo... y me tomaron. Ahora laburo acá en seguridad, y los francos laburo en la construcción (P. A., vigilador y obrero de la construcción, 22 años).

---

<sup>5</sup> Esto constituye un caso particular de la tendencia general expuesta por Mark Granovetter en su célebre libro sobre los buscadores de empleo (Granovetter, 1973). Nuestros entrevistados habían encontrado trabajo también en otros sectores por esta misma vía.

Sin embargo, encuentros fortuitos y “coincidencias” suelen operar con más frecuencia que la búsqueda activa de una oportunidad laboral. En el marco de una circulación por diversos puestos de trabajo de baja calificación, un imprevisto permite en muchos casos el ingreso en el ámbito de la seguridad privada:

*Y ¿cuánto tiempo estuviste así, buscando laburo?*

Seis meses. Claro, hacía changas así, de albañil, ayudante de albañil...

*Y en mecánica, ¿no buscabas por ese lado?*

No, en mecánica no...

*Ya estabas cansado...*

Si, no quería...

*Y ¿cómo fue que caíste en seguridad?*

Y bueno después un amigo de ahí de mi barrio, que no veía yo porque se había mudado, me dijo que estaba trabajando en seguridad, me dio la dirección de la empresa y fui y me anoté... (D. L., ex futbolista y soldado voluntario del Ejército, 27 años).

Otros testimonios replican experiencias similares. Al igual que los trabajadores de otros sectores, una parte importante de los agentes de seguridad encuentra su trabajo a través de “contactos”. Se observa en ellos una tendencia a la movilización de “vínculos fuertes” (familia, amigos, vecinos): esta configuración confirma la hipótesis de Mark Granovetter sobre las variaciones entre grupos sociales en lo relativo al uso de las “relaciones”. En efecto, las clases populares – al igual que las clases superiores – utilizan sus “vínculos fuertes” para encontrar empleo y otras oportunidades vitales, mientras que las clases medias se sirven mucho más de sus “vínculos débiles”. Según el autor, eso contribuye a reforzar el particularismo cultural de los grupos subalternos y la reproducción de las posiciones dominadas en el espacio social (Granovetter, 1983: 206, 212-213).

Dado que el puesto de vigilador pertenece a los escalones inferiores del sistema de las ocupaciones, es mucho más accesible que otros a individuos que padecen condiciones de desempleo o intermitencia. En algunos casos, la relación imaginaria con este tipo de empleo – estable, asalariado, con beneficios sociales y previsionales – ejerce una cierta atracción, análoga a la que una investigación clásica sobre las clases populares en Argelia revelara hace ya casi medio siglo: “empleos como los de vigilador, sereno, ordenanza o cuidador son, a su manera, ‘oficios soñados’, no solamente porque son menos penosos sino también porque son los más seguros entre aquellos a los que puede acceder un individuo sin instrucción, sin formación profesional y sin capital” (Bourdieu, 1977: 91).

A su vez, el individuo contratado por una empresa de seguridad se convierte en un contacto movilizable por otros que están desempleados o buscan un nuevo empleo. En efecto, la mayoría de los testimonios que hemos recogido hablan de parientes, amigos, vecinos o antiguos colegas que ofrecen información o recomendaciones para acceder al empleo. En algunos casos, la fuente de información forma parte de la propia empresa de seguridad en la que hay empleos disponibles. Sin dudas, quienes ya están empleados en ellas quieren ayudar a sus conocidos, pero en muchos casos son instrumentalizados por los propios empleadores, que utilizan los contactos de sus empleados más confiables para procurarse otros nuevos:

Nosotros tenemos como norma que la gente siempre venga recomendada por alguien, en lo posible por otro vigilador. Uno, conociendo al que recomienda, ya más o menos puede inferir la gente que va a recomendar (D. S., presidente de cooperativa de vigilancia).

Este mecanismo informal de reclutamiento, que se despliega desde el corazón mismo de la empresa, encadena otro tipo de vínculos: familiares, de vecindad, de simple conocimiento. Aparentemente, esto vale para vínculos con distintos contenidos, incluidos los políticos y los religiosos:

Esa misma noche me llama y me dice que consiga una persona. Y bueno, yo gente tengo para traer, porque de nuestros hermanos de la iglesia hay mucha gente desocupada” (A. F., vigilador y mormón, 52 años).

La iglesia, como el partido político y la universidad, ofrece a sus miembros un capital de relaciones que puede servir para acceder a puestos de trabajo.<sup>6</sup>

Los *avisos clasificados* en periódicos son la segunda modalidad de acceso a los empleos en el sector de la seguridad privada, aunque la mayoría de los individuos la consideran mucho menos eficaz que el recurso a los contactos. Por lo demás, dado que la tendencia a la lectura de diarios se distribuye desigualmente en función de la edad y el nivel educativo, esta actividad es más frecuente entre los individuos que “descienden” a los puestos en el sector luego de haber tenido ocupaciones más prestigiosas:

Yo siempre trabajé con electrodomésticos. Soy técnico en electricidad, y siempre me orienté hacia los electrodomésticos y trabajé en varias empresas, entre ellas Kohinor... Y mientras trabajaba en Kohinor de día, al mismo tiempo empecé a trabajar de noche [como sereno] en el Banco... Pero después me quedé sin trabajo en Kohinor y bueno, por una cuestión de edad ya no conseguía trabajo y me pasé a lo que es seguridad.

*Y ¿cuánto tiempo estuvo sin trabajo?*

Dos meses nada más. Por suerte poco. Esos dos meses fue porque yo quería seguir en lo mío y bueno, tampoco podía estar tanto tiempo sin trabajar. Y, de última, como no conseguía, opté por trabajar en seguridad. Necesitaba tener un trabajo estable, o al menos trabajar, más no podía estar... Pero como no encontraba [en mi actividad anterior], por una cuestión de edad, por una cuestión de cómo estaba la situación del país en ese momento... bueno, en el Clarín lo que más salía era vigilador. Y yo como tenía conocimiento en el tema porque había trabajado diez años en el Banco Provincia, en uno de esos avisos llamé, me anoté y no hubo problema, a los dos días ya estaba trabajando (A. Q., vigilador y ex técnico en fábrica de electrodomésticos 54 años).

En efecto, los avisos clasificados son termómetros del mercado de trabajo para un segmento de los demandantes de empleo. La paradoja es que aquellos que utilizan a los diarios como fuentes de información son a menudo individuos de edad relativamente elevada para quienes este camino no conduce casi nunca a buen puerto:

La cuestión es que por la edad no te tomaban. Los avisos decían hasta 35 años. Yo tenía 40 y, sabés que bronca. Te anotabas en una agencia, para operario, de cualquiera, 35 años. Ya era un viejo. Pero ahora para la parte de vigilancia quieren gente vieja. Porque sos más responsable. A los pibes no los quieren porque se van, se borran, ¿viste? En cambio uno, yo tengo pibes, entonces, vos tenés que cuidar el laburo (O. A., vigilador con una extensa trayectoria laboral en la industria, el comercio y la administración pública, 47 años).

Los mismos individuos que buscaron empleo a través de los diarios insisten sobre el hecho de que es casi imposible encontrar algo si se tiene más de 45 años, lo que se confirma al analizar efectivamente las ofertas de empleo. Y se trata de uno de los sectores menos restrictivos para los trabajadores de edad avanzada...

### 3. Conclusión

La producción de servicios de seguridad es una elaboración colectiva que involucra de manera crecientemente indirecta a las empresas de vigilancia y sus clientes, a los funcionarios encargados de la regulación y el control, a los legisladores y los periodistas, y que se plasma en última instancia en la acción de los vigiladores. Son éstos últimos los agentes prácticos de la prestación: su cuerpo es el principal instrumento de la producción del servicio. Por otra parte, son también los co-productores de

---

<sup>6</sup> Sobre la movilización de las redes de vecindad y amistad, pero también de los contactos acumulados en el seno de partidos políticos e iglesias, para acceder a bienes y servicios, a veces también a puestos de trabajo y changas, cf. la tesis de Gabriel Kessler (1998: 193-201).

las condiciones de seguridad de las que participan también los clientes, el público, la policía y otras categorías de trabajadores que operan en los “objetivos” en que se produce la prestación. Por esta razón es importante conocer sus características e indagar sus prácticas, evitando proyectar las prenociones y las representaciones de sentido común que muchas veces se proyectan sobre ellos.

En el presente artículo, hemos presentado una descripción de las características socio-demográficas de los empleados de las empresas de vigilancia. A partir de estas características, podemos afirmar que se trata de un segmento sumamente importante, tanto en términos de volumen como de dinamismo, del nuevo proletariado de servicios. En las ocupaciones de la seguridad privada, encontramos a individuos que se reclutan en diversas categorías sociales de clases populares o de clases medias en descenso (sea por la supresión de cierto tipo de empleos, sea por las “rupturas de trayectoria” que enfrentaron en una edad madura en el contexto del neoliberalismo y la ulterior crisis económica). Ocupan puestos de trabajo con remuneraciones relativamente bajas, que exigen pocas calificaciones, pero ofrecen en la mayor parte de los casos una cobertura social y son accesibles a capas de la población que tiene dificultades para acceder a ocupaciones más rentables.

Este segmento del proletariado de servicios realiza primordialmente tareas de vigilancia. La vigilancia es un tipo de práctica social que consiste en observar los movimientos de las cosas y las personas en un espacio determinado, a partir de la presencia de personal especializado en dichas tareas – como es el caso de los vigiladores – o de medios técnicos monitoreados a distancia – como las alarmas y, cada vez más, las cámaras de video-vigilancia. Esta tarea tiene por meta la prevención de delitos y daños involuntarios al patrimonio, pero también apunta a una función más general de mantenimiento del orden: vigilar no solo es prevenir posibles robos, sino también controlar la circulación de las personas y la disposición de los objetos.

Este proletariado encargado de tareas de vigilancia es seleccionado y socializado por las empresas de seguridad privada. Las características del personal se definen a partir del encuentro entre ciertos requisitos de los puestos del trabajo, que no son técnicos (no puede decirse, por ejemplo, que las tareas de vigilancia requieran fuerza física o capacidad en el manejo de armas) sino sobre todo sociales y morales (honestidad, seriedad, responsabilidad, buen trato, etc.), y la oferta de mano de obra que puede encontrarse en un momento determinado en el mercado de trabajo. En cierto modo, las empresas de vigilancia buscan un cierto perfil de empleado; como si fuese una pura coincidencia, suelen encontrar aquello que buscan. Es cierto que la queja sobre el “material humano” con que deben ofrecer sus servicios es recurrente en el discurso de los empresarios de seguridad; sin embargo, saben que no pueden esperar otra cosa para un tipo de ocupación caracterizada por la monotonía y las bajas remuneraciones.

En un primer momento, nuestro trabajo ha procurado describir a los agentes de seguridad privada y las tareas que desarrollan. Con una intención más explicativa, tratamos de poner de relieve luego los mecanismos sociales que están por detrás de la constitución de esta población y de sus actividades. Entendemos que este trabajo ofrece, por un lado, elementos para una sociología de las categorías ocupacionales y, por el otro, realiza aportes a una mejor comprensión de las prácticas de control social. En un contexto de transformación de la economía y de expansión de la sensibilidad social con respecto a la seguridad, los servicios de vigilancia constituyen un ámbito sumamente dinámico de la nueva forma de organización del mundo social y de las actividades que desarrollamos en él.

## **Bibliografía**

BARRON Pierre, 2007, “Travailler dans la sécurité privée”, *Chantiers politiques*, n° 5, p. 12-22.

BOURDIEU Pierre, 1977, *Algérie 60: structures temporelles et structures sociales*, Paris, Minuit.

EYMAR-DUVERNAY Francois, MARCHAL Emmanuelle, 1996, *Façons de recruter: le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.

ERICKSON Bonnie, ALBANESE Patricia, DRAKULIC Slobodan, 2000, “Gender on a jagged edge: the security industry, its clients, and the reproduction and revision of gender”, *Work and occupations*, vol. 27, n° 3, p. 294-318.

GRANOVETTER Mark, 1973, *Getting a job: a study of contacts and careers*, Chicago, University of Chicago Press, 1995.

- GRANOVETTER Mark, 1983, "The strength of weak ties: a network theory revisited", *Sociological theory*, vol. 1, 1983, p. 201-233.
- HUGHES Everett, 1971, *The sociological eye*, New Brunswick, Transaction Books, 2009.
- KESSLER Gabriel, 1998, *Le processus de paupérisation de la classe moyenne argentine (1976-1995)*, Tesis de doctorado en Sociología, Paris, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- LEIDNER Robin, 1991, "Serving hamburgers and selling insurance: gender, work, and identity in interactive service jobs", *Gender and society*, vol. 5, n° 2, p. 154-177.
- LORENC VALCARCE Federico, 2011, *La sécurité privée en Argentine: entre surveillance et marché*, Paris, Karthala.
- MONZA Alfredo, 2002, *Los dilemas de la política de empleo en la coyuntura argentina actual*, Buenos Aires, CIEPP/Fundación Osde.
- MUSUMECI Leonarda, 1998, *Serviços privados de vigilância e guarda no Brasil: um estudio a partir des informações da PNAD, 1985/95*, Rio de Janeiro, Instituto de Pesquisa Economica Aplicada.
- OCQUETEAU Frédéric, 2004, *Polices entre Etat et marché*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- OCQUETEAU Frédéric, 1987, "L'irrésistible ascension des forces de sécurité privée", *Actes. Cahiers d'action juridique*, n° 60, p. 17-19.
- PRUVOST Geneviève, 2007, *Profession, policier; sexe, féminin*, Paris, Edition de la Maison des Sciences de l'Homme.