

ANÁLISIS A PROCESOS PARA SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE
PERSONAL DE SEGURIDAD OPERATIVO EN EMPRESAS CERTIFICADAS
EN BASC.
ENSAYO

YULIANA MARCELA GUEVARA BOCANEGRA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD
ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
DIPLOMADO BASC
BOGOTÁ, D.C.
2014

ANÁLISIS A PROCESOS PARA SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE
PERSONAL DE SEGURIDAD OPERATIVO EN EMPRESAS CERTIFICADAS
EN BASC.
ENSAYO

YULIANA MARCELA GUEVARA BOCANEGRA

Trabajo de grado presentado para optar el título en Administración de
Seguridad y Salud Ocupacional (ASSO)

DOCENTE ASESOR
ÁLVARO MÉNDEZ CORTES

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD
ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
DIPLOMADO BASC
BOGOTÁ, D.C.

2014

Resumen

El trabajo desarrollado pretende mostrar la importancia del proceso de selección de las personas que van a trabajar en seguridad, en especial en empresas que están certificadas en BASC.

Involucrarse en seguridad es un contexto amplio y de múltiples variables; en este documento se analiza uno de esos ámbitos, la seguridad del personal más específicamente, el proceso o método de incorporar trabajadores a la empresa, se parte de una premisa inicial que no es otra que los parámetros que la organización ha establecido para seleccionar a los mismos, partiendo de allí se hace una reseña de cada uno de los pasos contemplados para un adecuado proceso hasta determinar si el aspirante es aceptado o no dentro de la compañía.

Inicialmente se muestra la importancia de la selección, el interés de la organización por obtener el mejor recurso humano y la búsqueda sistemática de los mejores individuos para que se incorporen a la compañía.

Basado en lo anterior se hace un repaso por cada una de las actividades que se desarrollan para el proceso de reclutamiento, selección e incorporación de una persona a cualquier empresa.

Se enuncian las responsabilidades del área de recursos humanos, entre ellas la obtención y reclutamiento, el proceso de requisición de personal, medios de obtención de personal, solicitudes de empleo y entrevistas, posteriormente se enuncia lo relacionado con las diferentes pruebas que debe superar el aspirante, entre ellas exámenes médicos, pruebas sicotécnicas y las capacitaciones.

Seguidamente se hace referencia a la responsabilidad del área de seguridad en el proceso de selección de personas, indicando que ahí se efectúan varios procesos entre ellos verificación de antecedentes, verificación de documentos, estudio de seguridad y visita domiciliaria. Se hace referencia a pruebas de alto impacto y valor frente a los procesos de selección como lo son el VSA y la prueba del polígrafo, finalmente se reseña lo correspondiente a la entrevista que se ha de surtir con el jefe de seguridad desde la posibilidad que este tiene de hacer un acercamiento más puntual y delicado frente al candidato a ocupar un cargo.

Posterior a discurrir por todo este contexto se emiten unas conclusiones relacionadas no solo con el proceso sino con la importancia del tema tratado.

Palabras claves: Seguridad, Personal, selección, ilícitos, norma BASC, proceso de selección.

Introducción

Las empresas de seguridad prestan servicios que van encaminados a proteger la seguridad de las personas, instalaciones, operaciones empresariales, bienes, equipos y vehículos, en búsqueda de brindar servicios de calidad al cliente, proporcionándole tranquilidad y confianza frente a los elementos que considera propios o que estén bajo su responsabilidad.

El trabajo hace un repaso y reseña de los métodos de selección de personal que presta servicios de seguridad, tomando como referencia la propuesta de BASC la cual se indica que la selección de personal en las empresas de seguridad asociadas a entidades certificadas ha de ser estricta y puntual. Así mismo establece que el proceso de selección de personal es un conjunto de pasos implementados para determinar si el aspirante es el más competente para realizar los trabajos encomendados; dada la implicación y riesgos asociados al comercio internacional.

La importancia de realizar procesos para la selección e incorporación de personal operativo en empresas certificadas, radica en que se ha evidenciado una alta rotación de trabajadores e incumplimiento en la aplicación de la norma BASC¹ (2012), se indica que las organizaciones no cumplen las diferentes fases que tiene este procedimiento y es ahí cuando se generan altos niveles de riesgo en seguridad

El entorno empresarial de comercio internacional ha generado varios acuerdos para un proceso seguro, y así mismo exigen a empresas que negocien con ellos o participen en el negocio que obtenga sus certificaciones adecuadas.

¹ Norma Basc (2012) pág., 4. Numeral 3.3.1. Recuperado el 1/09/2014, en: <http://www.wbasco.org/espanol/documentos/viejos/resumen-norma-estandares.pdf>

Bajo ese presupuesto se hace referencia a las responsabilidades de la oficina de personal con todo su proceso administrativo y seguidamente el compromiso del área de seguridad, frente a su más alto compromiso que no es otro que el de emitir un concepto de favorabilidad respecto a todo el proceso de selección.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE SEGURIDAD OPERATIVO EN EMPRESAS CERTIFICADAS EN BASC.

Es necesario que una organización que preste servicios de seguridad a empresas en el comercio internacional, esté certificada en la norma BASC², puesto que ello contribuye a obtener beneficios mutuos, de igual forma exigirán políticas de seguridad para selección y contratación de personal, en las cuales estén plasmadas los datos de cada empleado que pertenezca a la compañía.

El objetivo de realizar procesos de selección de personal en una empresa que brinda servicios de seguridad es obtener toda información de los candidatos antes de ser vinculados a la organización, en búsqueda del más adecuado para el cargo y que se ajuste al perfil, las empresas buscan empleados que brinden el cien por ciento al momento de realizar sus actividades y que se preocupen en mejorar cada día en sus labores.

Las personas son el primer activo y la razón de existir de las empresas, es por ello que las áreas de recursos humanos y de seguridad tienen una labor grande y fundamental donde se contraten trabajadores eficientes y evitar que se infiltre en la organización personas no adecuadas o que representen niveles de riesgo, cada una de ellas es responsable de adelantar un proceso altamente ético y profesional en búsqueda del mejor talento humano para la empresa.

El recurso humano es primordial en toda organización por medio de él se puede potencializar el resto de recursos de la compañía, la buena gestión del mismo inicia desde el proceso de selección hasta la capacitación³, llevando a conocer a todos los empleados las políticas que tiene la empresa. Es importante mantener un ambiente laboral adecuado para todo el personal de la compañía, sin pensar que los trabajadores son instrumentos si no una

² Norma BASC, (2012) pág. 10, versión 4.

³ Norma BASC, pág. 4 - 3.3

herramienta fundamental para que la empresa funcione; al respecto se indica que *“el ser humano constituye un elemento fundamental que, en opinión de diversos autores, marcaría la diferencia en la ventaja competitiva que puede tener una organización respecto a otra”*⁴. Entendido de otra forma se requiere incorporar personal comprometido con la organización, que contribuya al logro de los objetivos propuestos en la compañía.

La empresa debe desarrollar actividades para la selección de personal a través del área de recursos humanos y seguridad en las cuales se considere entre otros los siguientes aspectos⁵:

- Elaborar un programa de obtención de personal.
- Elaborar un programa de preselección y selección de personal.
- Contar con una base de datos que ayude en caso de adquirir nuevo personal para la compañía.
- Identificar los cargos críticos como aquellos de supervisión.
- Realizar estudio de seguridad a los cargos críticos.
- Realizar la verificación de documentación presentada en hojas de vida por aspirantes y verificar las referencias laborales y familiares.
- Verificar antecedentes judiciales y solicitar por los aspirantes el certificado de la fiscalía.
- Realizar el mismo procedimiento de selección de personal en caso de que sea por medio de un outsourcing..

Con este programa de selección adecuado se logra evitar el ingreso de personal no conveniente a empresas certificadas en BASC

⁴ Gómez R. Carlos A. (2000), Liderazgo, conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Revista Hispanoamericana de Psicología, vol 2. Nr. 2. pág. 8

⁵ Cameron C. Smith., Guía para supervisores, Editorial Trillas, 1981, pág. 18

Aspectos a considerar en el proceso de selección

El objetivo esencial del área de talento humano es seleccionar el aspirante que cumpla con los requisitos establecidos para el cargo, conllevando el siguiente proceso:

Requisición de personal

Es un documento donde se explica la necesidad de una vacante e incluye toda la información como:

- ✓ Título del puesto
- ✓ Carga de trabajo
- ✓ Necesidad del puesto de trabajo
- ✓ Perfil de los candidatos.

En el anexo 1, se encontrará un ejemplo de requisición de personal.

Elección medios de obtención

Son los medios que se utilizan para informar la necesidad de una nueva vacante en la organización, algunos de estos medios pueden ser:

- ✓ Escuelas que brindan el curso de seguridad
- ✓ Oficinas de trabajo
- ✓ Internet
- ✓ Carteleras
- ✓ Periódico

Perfil de cargo

Este corresponde a los requerimientos básicos que debe cumplir una persona para desarrollar las actividades a desempeñar, es la relación entre la

labor asignada, las competencias físicas, competencias mentales, responsabilidades, habilidades, y destrezas que se requieren para el desempeño de un cargo; claro está realizando un perfil detallado de lo que la empresa requiere lo cual permita cumplir con los objetivos establecidos por la organización y alcanzar la misión de la misma.

Recepción de solicitud

Es el siguiente paso que se realiza considerando que es de gran importancia porque el candidato tiene el primer contacto con la empresa. Esta inicia por medio de una solicitud de empleo, por lo general la empresa requiere a los candidatos diligenciar un formato donde se dé a conocer información como:

- ✓ Fecha de solicitud o de entrega de documento
- ✓ Escolaridad
- ✓ Habilidades
- ✓ Experiencia
- ✓ Referencias
- ✓ Discapacidad

Esta información debe estar suscrita de forma clara la cual permita conocer los antecedentes del solicitante y decidir si cumple con los requerimientos del puesto.

Obtención o Reclutamiento

El proceso de selección, inicia desde el reclutamiento que es la búsqueda de candidatos, donde se obtiene un grupo de personas, permitiendo la selección de los más oñcionados, estas actividades son realizadas por la empresa.

En este proceso se debe contar con un documento donde explique la información sobre la vacante que se necesita y las funciones a realizar considerando si esta opción se encuentra dentro de la misma organización o si se debe buscar con fuentes externas. La ayuda para este proceso puede provenir de las fuentes internas, a través de recomendación de un empleado o un allegado a la organización; o de fuentes externas donde se buscan en el mercado la opción de nuevos candidatos⁶.

La importancia de contar con este proceso de reclutamiento es filtrar los mejores aspirantes para el cargo y así mismo contar con una base de datos de candidatos para un empleo a futuro, u otra vacante en la organización.

Entrevista

Con el filtro de la entrevista se busca obtener mayor información de cada uno de los candidatos que aspiraron a la vacante, los profesionales de talento humano utilizan diferentes etapas para obtener mayor información sobre el profesionalismo, capacidad de ejecutar sus labores, realizando preguntas específicas de aspectos personales para conocer de forma directa al entrevistado, aspectos educativos identificando si cumple con el nivel de educación, habilidades intelectuales requeridas y aspectos profesionales para conocer el grado de experiencia que el aspirante posee.

Así mismo la Señala *“la entrevista de trabajo tiene un peso importante en la contratación, no se trata simplemente de encontrar una persona capaz sino determinar quién es el más idóneo de todas las que aspiran a un mismo empleo”*⁷ (Aguilar Chaparro).

⁶.Reclutamiento. Recuperado el 01/09/2014 en:
<http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/reclutamiento.pdf>

⁷ Aguilar Chaparro, Ma. Teresa. Preparando mi entrevista de trabajo, pág. 8.

Esta es una oportunidad que tiene el profesional de seguridad para mostrarse y expresar sus capacidades, aspiraciones en cuanto al cargo y la pertenencia a la empresa.

La importancia de esta fase es esencial para la organización; en primer lugar se destaca que la entrevista de selección es uno de los métodos con mayor peso para determinar si el aspirante al cargo cumple o no con los requisitos exigidos por la empresa, además da lugar para verificar y corroborar la información que el candidato otorgo en su hoja de vida, presentar la organización a éste y resolver algunas dudas que el candidato tenga sobre el cargo ofrecido.

Exámenes o pruebas psicotécnicas

Estas pruebas se realizan para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y el requerimiento del puesto de trabajo, existen variedad de exámenes o prueba psicotécnicas como:

Prueba de inteligencia en general

Estas logran determinar la capacidad de resolver problemas laborales establecidos en el puesto de trabajo que es brindar seguridad a una compañía.

Prueba de aptitudes y conocimiento:

Busca analizar la capacidad de aprender determinado trabajo y desempeño de un empleo, esta prueba evalúa el conocimiento específico del campo de acción del aspirante.

Prueba de personalidad

Con esta prueba se evalúa al individuo en actitudes, capacidad de trabajo en equipo, estabilidad laboral, inteligencia emocional, social, entre otras. Por tanto *“las pruebas son necesarias tanto para la selección como la acomodación del personal, dividiéndolas en pruebas de aptitud, de capacidad y de temperamento personal”*⁸.

Define opcionados

Una vez adelantado el proceso anterior se toma la decisión de seleccionar a los mejores opcionados, se les informa e invita a continuar con el proceso.

Tomando como referencia la propuesta del presente trabajo, es importante mencionar que las anteriores pruebas permiten evaluar con objetividad los conocimientos del aspirante, frente al cargo al que se está postulando, permitiendo que las organizaciones seleccionen los mejores aspirantes, de acuerdo a las competencias requeridas por la misma, se avala que de un buen proceso se logra la obtención del mejor individuo, para que se desempeñe laboralmente en la empresa.

Exámenes Médicos

El objetivo de realizar los exámenes médicos a los aspirantes que vayan a desempeñar sus labores futuras en la organización es para verificar las capacidades físicas, motoras y mentales que requiere el individuo para pertenecer a la empresa además se identificará que estas labores sean realizadas de una forma segura sin que vaya afectar la salud del futuro empleado, este procedimiento se debe aplicar a todos los trabajadores que ingresen y hagan parte de la organización, de la siguiente forma:

⁸ Reyes Ponce, Agustín (2007). Administración de personal, pág. 88.

Exámenes médicos de ingreso

Estos se hacen para determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, y va acorde a las funciones, tareas y perfil del cargo, *resolución 2346 –Artículo 4°*.

Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo⁹.

En las empresas también se desarrollan otros tipos de exámenes, ellos son exámenes periódicos, exámenes por reubicación laboral, exámenes médicos de retiro; los cuales no se explican en el presente documento por no ser considerados parte del proceso de incorporación laboral.

Capacitación

La seguridad privada hoy en día no solo se brinda por medio del factor humano sino también a través de equipos y sistemas electrónicos; por ello es de gran importancia la capacitación del personal, para que conozca el funcionamiento de estos mismos y además sepa implementar procedimientos en situaciones de peligro que lleguen a suceder en su puesto de trabajo.

“Los problemas de delito, las medidas para enfrentarlos, las políticas, los procedimientos y la disciplina deben ser temas de toda capacitación inicial de un nuevo empleado”¹⁰ (Philip Purpura)

⁹ Resolución 2346 –16 julio 2007. Artículo 4°. El Ministro de la Protección Social,-Diego Palacio Betancourt.

¹⁰ Purpura P. Philip, Manual de capacitación de seguridad Editorial Limusa 2006 pág. 262

Varias de las vacantes que se dan a conocer son otorgadas por empresas que brindan servicios de comercio internacional y necesitan que su personal de seguridad este altamente capacitado, por tal motivo se debe contar con una preparación para identificar fácilmente algunos aspectos del lenguaje corporal de los individuos permitiendo actuar de forma más discreta, eficaz y eficiente ante la detección de un posible sospechoso; es primordial estar atento para evitar que la carga o la mercancía sea contaminada; además se requiere tener conocimientos en aspectos legales con afinidad a sus funciones y primeros auxilios¹¹.

“La capacitación del personal no solo mejorara la posibilidad de rendimiento de la organización, sino que contribuirá a mejorar el ambiente laboral ya que la fuerza de trabajo se identifique más con ella¹²”.

El valor agregado que representa contar con personal capacitado y entrenado en las instalaciones de una empresa de comercio internacional, es tener plena seguridad, confiabilidad y será eficiente en la medida que las empresas de seguridad se lo propongan; brindándoles sus respectivas capacitaciones y actualizaciones, todo ello para cumplir con los objetivos y metas que se fija una empresa.

Los pasos efectuados previa la contratación de personal de seguridad es evitar realizar contrataciones negligentes impidiendo incorporar personal peligroso a la compañía o al puesto de trabajo donde cause un daño permanente o temporal.

Área de Seguridad

Una vez recursos humanos cumpla su proceso remite las hojas de vida con todos sus soportes y resultados estos van a la oficina de seguridad donde se

¹¹ Óp. Cit., Norma BASC pág.5 – 3.3.5

¹² Jacobs, David- Homburger, Alfred. (1992) Como hacer que su empresa sea competitiva, ediciones Díaz de Santos S.A., pág. 94.

convierte en insumo para el proceso de estudio de seguridad de personal, el cual consta de lo siguiente:

Estudio de seguridad

El objetivo de ejecutar el estudio de seguridad es la verificación de antecedentes y obtener mayor confianza, idoneidad de los aspirantes que pueden hacer parte de la organización, este proceso busca verificar la información brindada en la hoja de vida como lo es el aérea académica, laboral, antecedentes disciplinarios, y comprobación de los documentos ejemplo la originalidad de los diplomas.

“Debido a la rotación de personal con numerosos empleados de medio tiempo y temporales, pocas se dedican tiempo suficiente a estudiar e investigar cada solicitud. En un mundo como el actual tan competitivo, a menudo los aspirantes exageran y falsifican datos en la solicitud de empleo a fin de ser seleccionados de manera fortuita por el empleador¹³” (Purpura Philip)

Allí se desarrollan las siguientes actividades:

Verificación de antecedentes

La investigación de antecedentes implica buscar información de los candidatos en diferentes fuentes y la ventaja de realizar esta actividad es la contratación de mejores trabajadores a la organización, es por ello que antes de hacer esta investigación se dará un documento donde el aspirante permita la autorización de dichas investigaciones; realizar la verificación de antecedentes sirve para mejorar la seguridad de la misma organización.

¹³ Purpura P. Philip, Manual de capacitación de seguridad Editorial Limusa 2006 pág. 261

A partir de la supresión del DAS, por el decreto 4057 de 2011 la expedición del certificado de antecedentes es responsabilidad de la Policía Nacional en su página web y la información suministrada se presenta con las siguientes anotaciones como lo muestra la (figura 1.):

Detecta cualquier tipo de delito en que pueda estar involucrado el ciudadano

1. Advierte sobre asuntos pendientes con las autoridades judiciales
2. Indica si el ciudadano es requerido por la justicia, de otra parte también indica si la persona en algún momento fue requerido por las autoridades.
3. Finalmente advierte si la persona es requerida por la justicia.

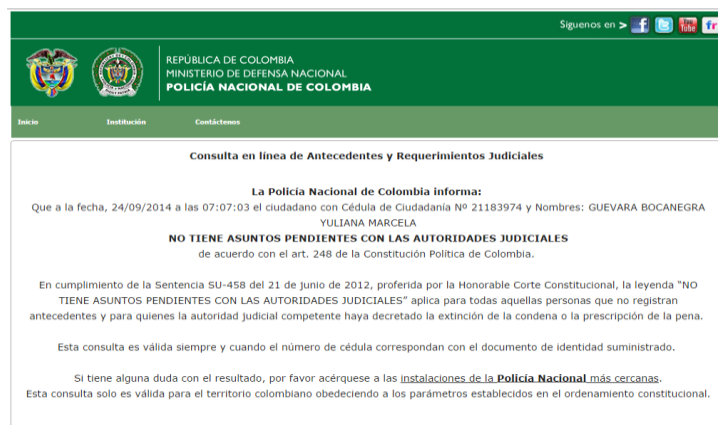


Figura 1. Certificado de antecedentes judiciales expedido por la Policía Nacional de Colombia. Disponible en: fuente <http://lineadirecta@policia.gov.co>

Historial Crediticio y Centrales de Riesgo Financiero

Central de información financiera de la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia, en la CIFIN reposa datos de las cuales se encuentra todas las instituciones del sector financiero colombiano; esta entidad como también (Central de Información de la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia, Datacrédito, Covinoc, Computec, Inconcreto, Credicheque, Fenalcheque, etc. Suministran información confiable del

comportamiento de pago de personas naturales y jurídicas a las instituciones financieras y a las empresas a las cuales tienen convenios. (Grupo Bancolombia). *Estas entidades De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley 1328 de 2008, las centrales de información, como las mencionadas anteriormente, están sujetas a la inspección y vigilancia de la Superintendencia de Industria y Comercio*¹⁴.

Las centrales de riesgo están legalmente facultadas para conservar en archivos toda la información o historia de una persona, estos pueden ser datos positivos como negativos *Ley 1266 de 2008 y en relación con la permanencia la información en base de datos el artículo 13 de la ley dispone la información de carácter positivo permanecerá de manera indefinida en los bancos de datos de los operadores de información*¹⁵.

Procuraduría General de la Nación

En esta página se consulta los antecedentes disciplinarios, penales, contractuales, fiscales y de pérdida de investidura a personas naturales o jurídicas, por medio de la ley 1238 de 2008 toda entidad pública o privada podrá consultar los antecedentes de las personas que van a tomar posesión de cargos o suscribir contratos con entidades oficiales. (Procuraduría General de la Nación).

Contraloría General de la Republica de Colombia

El documento expedido por el Sistema de Información del Boletín de Responsabilidades Fiscales (SIBOR) en la página brinda certificación si la persona natural o jurídica está o no incluida en el boletín de responsables, toda

¹⁴ Superfinanciera, página central de riesgos. recuperada el 11/09/2014 en: super@superfinanciera.gov.co

¹⁵ Ley 1266 de 2008 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34488> recuperado 25/09/2014.

persona que haya sido miembro del sector público o trabajador del Estado y que a la vez sus funciones estaba designado el manejo de presupuesto pudo a ver sido investigado por parte de la contraloría, esta verificación permitirá conocer de antemano la conducta del aspirante.

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

EL CONTRALOR DELEGADO PARA INVESTIGACIONES, JUICIOS FISCALES Y
JURISDICCION COACTIVA

CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales "SHOR", hoy miércoles 24 de septiembre de 2014, a las 10:22, el número de identificación, relacionando a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	C.C.
No. Identificación	23.183.874
Código de Verificación	9023062232014

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el número consignado en el respectivo documento de identificación, coincida con el aquí registrado.
De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.

Javier Alonso Lastra Fuscaldó
JAVIER ALONSO LASTRA FUSCALDO

Digitó y Revisó: Via Web

Con el Código de Verificación puede consultar la autenticidad del Certificado.

SHOR Página 1 de 1

Figura 2. Certificado de Antecedentes Fiscales. Fuente: Contraloría General de la República. Disponible en: <http://www.contraloriagen.gov.co/web/guest/certificado-antecedentes-fiscales>

“A partir del veintinueve (29) de marzo de 2012 la información del certificado de antecedentes fiscales corresponde en tiempo real en el sistema de información del Boletín de Responsabilidades Fiscales y en él se verá la fecha y hora de expedición”. (Contraloría General de la República).

Fiscalía General de la Nación

Con la vigencia de la ley 906 de 2004 código de procedimiento penal (Sistema Penal Oral Acusatorio) SPOA, a través se registra toda noticia criminal esta queda registrada permitiendo la consulta pero esta consulta es personal este certificado se lo expiden con cedula en la fiscalía, permitiendo el estado

actual del aspirante ante este organismo de control permitiendo toma de decisiones¹⁶.

Listia Clinton

Para toda organización es importante mantener buenas relaciones internacionales, el cual le permite desarrollar comercio internacional y este es el caso de las empresas certificadas en BASC, siendo su comercio por importación o exportación de mercancía, de igual forma la importancia de la imagen con sus asociados de negocio quienes con los marcos internacionales, pueden estar cumpliendo periódicamente con esta revisión.

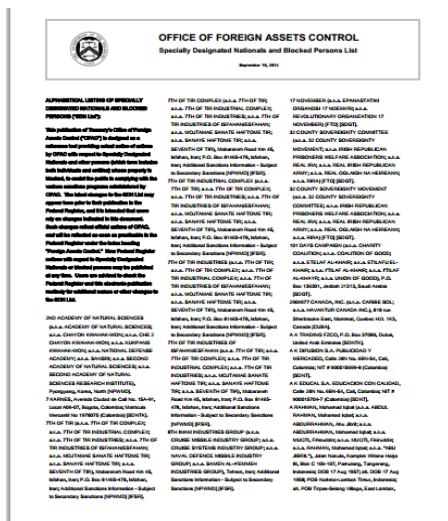


Figura 3. Lista Clinton. Fuente: Business Alliance For Secure Commerce. Recuperado el 10/09/2014 <http://www.bascbogota.com/es/modulo.php?IDM=17-> enlace lista Clinton.

“La lista Clinton es una base de datos llamada Specially Designated Narcotics Traffickers o SDNT list, es una lista donde se agrupan empresas o personas de todo el mundo que para Estados Unidos , han tenido nexos con

¹⁶ Fiscalía General de la Nación. Recuperado el 11/09/2014 en: <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/>

dineros del narcotráfico, han sido narcotraficantes o han estado inmersos en delitos de lavado de activos¹⁷.

La verificación de datos de un aspirante en la página Clinton es de gran importancia, ahí se verifica si el aspirante está relacionada en dicha lista, la empresa se puede ver relacionada directamente y de esta manera afectando el comercio internacional o con Estados Unidos, generando un bloqueo comercial como control para todo aquel que figure en el listado; conociendo la alta relevancia de contar con este proceso y los anteriores mencionados se debe definir en la organización la realización y cumplimiento de estos mismos.

SIJIN:

Seccional de Investigación Judicial e Inteligencia, nos ayuda a confirmar si el candidato ha tenido órdenes de captura. También es importante verificar la cedula de ciudadanía con la Registraduría Nacional para confirmar la autenticidad de la misma. (SIJIN)

Catastro

El certificado catastral es un documento que permite consultar el aspecto físico y económico de un inmueble de acuerdo a la información almacenada en la base de datos Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC).

Verificación de referencias laborales

Es de suma importancia realizar la verificación de referencias laborales y poder obtener mayor información sobre el desempeño que tenía esta persona

¹⁷ Auditool. Lista Clinton Actualizada. Recuperado el 09/09/2014 en: http://www.auditool.org/index.php?option=com_content&view=article&id=241:lista-clinton-actualizada&Itemid=32)

en su anterior trabajo como lo son los logros que desarrollo, se preguntará también fecha de inicio, fecha de terminación e indagar por su actitud, desempeño laboral y asistencia.

La verificación de referencias laborales se requiere de tiempo, es por ello que sugiere realizar esta actividad con los candidatos finales, con el objetivo de comprobar con exactitud la confirmación de datos suministrados por el mismo solicitante. Se necesita tener en cuenta la autorización del candidato para realizar este proceso de verificación de referencias laborales. Ley Estatutaria 1581 Art. 3¹⁸. Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del titular para llevar a cabo el tratamiento de datos personales.

Visita Domiciliaria

Realizar la visita domiciliaria a un candidato es un proceso donde se logra obtener una visión del aspirante desde su infancia hasta en los días actuales, permite conocer de una forma integral el entorno que lo rodea, y logra corroborar la información suministrada en la hoja de vida la cual se verifica con familiares consiguiendo despejar dudas que se podrían haber dado durante las etapas anteriores de selección.

La importancia de realizar la visita domiciliaria al personal de seguridad que va a ser contratado por la organización es conocer el ámbito económico, social familiar, con este proceso se pretende confirmar información sobre el comportamiento en sociedad, vecinos, familiares, estado de la vivienda, la zona de residencia y el estrato¹⁹.

¹⁸ Ley Estatutaria 1581 Del 17 De Octubre De 2012 Protección de Datos Personales, Art. 3

¹⁹ Universidad EAFIT. Una visita para conocer el entorno del aspirante. Recuperado el 10/09/2104 en: <http://www.eafit.edu.co/egresados/noticias/2011/Paginas/una-visita-para-conocer-el-entorno-del-aspirante.aspx>

Al igual que los demás aspectos se debe contar con la aprobación del candidato y preferiblemente en el momento de realizar la visita se espera que estén los integrantes del núcleo familiar ya que la idea es conocer quienes la conforman.

Prueba del polígrafo

También conocido como la prueba de detector de mentiras, esta prueba antes de realizarla a los aspirantes es importante tener en cuenta una autorización por escrito al empleado donde se le informa la prueba a que va ser sometido; esta prueba se deben realizar con personal avalado.

La prueba es un instrumento científico donde monitorea y registra los cambios fisiológicos de la persona, como lo es la frecuencia cardiaca o la respiración, esta información va directamente a un software y la persona experta analiza estos resultados detectados si es verdad o engaño. (Omnis)

Al realizar esta prueba se busca encontrar la verdad oculta del pasado, presente o futuro del aspirante, como también información no suministrada, la evaluación poligráfica previa a una contratación es hacer una prueba de honestidad logrando identificar a tiempo que personas pueden ser un peligro para la organización. Esto resulta preventivo consiguiendo asegurar a la organización tener personal fiable, previniendo engaños, robos y fraudes.

La prueba del polígrafo en Colombia a la fecha no existe una regulación o aprobación para que esta prueba se practique a los trabajadores, de igual forma no existe alguna disposición normativa para que se prohíba su práctica, pero indica la Superintendencia que se debe contar garantías a favor del aspirante como:

- La persona que preste los servicios de poligrafía está obligada a guardar reserva de la información suministrada por el aspirante.

- Esta prueba debe ser autorizada por escrito y voluntariamente por el aspirante.

La Superintendencia sólo ha sido previsto el uso de la prueba del polígrafo en procesos de selección de personal de las empresas dedicadas a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada. No encontrándose su práctica prohibida por la ley, podrían practicarla siempre y cuando se cuente con la autorización escrita de la persona a examinar respetándose así sus derechos fundamentales entre los cuales, por supuesto, se encuentra la dignidad humana. (Camacho Fonseca, 2014)

A pesar que esta prueba no es legalmente autorizada en Colombia tampoco lo es prohibida y si es de gran apoyo en el momento de realizar contratación, además es muy utilizada y hace parte del proceso de selección de personal en muchas organizaciones aún más por las empresas que prestan servicios de seguridad, si esta prueba es implementada va a generar mayor confianza a las demás compañías a las que les prestan sus servicios generando beneficios a ambas compañías.

Prueba de V.S.A (Voice Stress Analysis)



Figura 4. **VSA actual y aditamentos periféricos.** Foto cortesía de Dektor Inc. <http://ipacitefo.com/el-analizador-de-estres-por-voz/>

El VSA es recomendado al igual que el polígrafo, el VSA detecta el nivel de estrés psicológico a través de la voz humana, este se da en forma de preguntas, generando estrés frente a cada pregunta. Este analiza el estrés de la voz y es efectivo cuando una persona genera estrés al contestar preguntas

en una entrevista, determinando contracción en la laringe y tornando diferente su respuesta verbal.

El análisis de estrés de voz es un tipo de detector de mentiras que mide la voz de una persona, este sistema no necesita de cables evitando ser incómodo para la persona y se generan preguntas en forma de cuestionario logrando indagar sobre la vida de la persona.

Cuadro 1. Diferencias entre el VSA y el polígrafo.

VSA	POLIGRAFO
La persona no se encuentra conectada a ningún dispositivo	Hay conexiones de componentes (banda de cardiografía; bandas de neumo y electrodos)
No hay restricciones de movimiento	Debe adoptar una posición especial (encontrarse sentado y evitar el movimiento)
Mayor cantidad de preguntas moderadamente	Limitación de preguntas
Para aplicación de pruebas multiplicidad de temas	Su efectividad en cuanto a confiabilidad se da en casos de investigación específica
Confiabilidad alcanzada 96%	Confiabilidad alcanzada 98%
Ambiente profesional y amigable	Ambiente profesional
Aprobado con estudios de investigación científica	Aprobación científica y con estudios de investigación
Usado por países desarrollados en seguridad para métodos de prevención de espionaje, infiltraciones, penetraciones y otros.	Usado en países desarrollados en seguridad como prueba técnico científica en sistemas judiciales.
No atiende a contramedidas	Mayor recepción de actividades fisiológicas por prueba.

Fuente: Detectores de mentiras. Diferencia entre polígrafo y VSA. Recuperado el 09/08/2014 hora 11:29 a.m., en http://www.eymdesaco.com/detectores_de_mentiras.php#.U-ZGouOSyVM día.

“La fiabilidad es muy difícil de comprobar dado que, tanto este instrumento de voz como el polígrafo no mide estados psicológicos, sino reacciones fisiológicas ante la percepción de una amenaza”²⁰.

²⁰ Ibáñez Peinado, José (2009) Psicología e investigación criminal el testimonio, editorial Dykinson S.I. Madrid (España).

Sin embargo las anteriores pruebas son utilizadas por muchas empresas en Colombia y ha tenido una gran aceptación, se puede decir que el resultado de implementar estas pruebas a los aspirantes que van hacer parte de la compañía es detectar a tiempo personas que no le van a dar beneficios a la misma, evitando realizar contratación de empleados deshonestos donde se coloca en riesgo la actividad de la compañía o perdidas.

Entrevista con el jefe de seguridad

La entrevista que se realiza con el jefe de seguridad es para mantener un enlace entre los procesos de talento humano y las demás áreas de la organización, a fin de garantizar que el personal que se vincule a la misma tenga conocimiento de su labor, cumpla con los procedimientos, protocolos establecidos el cual tenga sentido de pertenencia con el nuevo rol que va desempeñar y se genere confianza en el mismo evitando vulnerar los procesos de la compañía a los que se le prestan los servicios.

Al realizar la prueba se analiza la honestidad de la persona que ingresa a la empresa, evitando empleados con antecedentes deshonestos o personal susceptible a cometer actos ilícitos y logra contar estabilidad de trabajadores, al tomar por rutina esta prueba este actúa como disuasivo reduciendo los hechos delictivos, evitando la fuga de información y se recomienda para aspirantes que vayan a ocupar cargos sensibles.

Por lo general esta entrevista la hace el encargado, director o jefe de seguridad con el objetivo de aclarar o ampliar información que no se haya podido corroborar en otras actividades del departamento de seguridad. Además se busca generar un concepto más amplio y particularizado sobre el aspirante.

Terminada la labor de la oficina de seguridad su responsabilidad es emitir un concepto de confiabilidad, destacándose que debe ser confiable (aprobado) o no confiable (desaprobado).

Para algunas organizaciones el tener que realizar todos estos pasos mencionados anteriormente, sería extenuante y de contar con recursos para llevarlos a cabo, pero lo que se quiere mostrar en este trabajo es si estos pasos se cumplen a cabalidad se evitaría tanta rotación de personal y se disminuiría riesgos que se ven latentes en muchas organizaciones como lo es personal no idóneo donde brinden seguridad y confianza al realizar sus tareas en las empresas.

CONCLUSIONES

Con relación a lo mencionado durante el ensayo se determina que la importancia para las empresas certificadas en BASC es proteger todo tipo de información y/o mercancía, alcanzando mejoras en la calidad por medio de una selección estricta del personal, evitando falencias o riesgos para la misma organización a causas de actos que pueden ser ocasionados por trabajadores que ingresen a la empresa.

Destacando que el personal son la razón y la base de toda empresa, se cuenta con que el programa de selección adecuado como el mencionado en el ensayo permitirá evitar el ingreso de personal no conveniente a las empresas certificadas en BASC, reconociendo que este procedimiento es preferible implementarlo en todas las personas que harán parte del capital humano y no solo a los de cargos críticos, ayudando así a potencializar la compañía.

En toda organización el área de recursos humanos y de seguridad debe tener una estrecha relación al reclutar el personal idóneo para los cargos que la organización requiera, por lo tanto no solo se debe considerar que la persona cumpla con un perfil de experiencia y/o académico adecuado, sino que posean valores necesarios para desarrollar el mismo como lo son la honestidad, la dignidad o la humildad entre otros, evitando así que las personas cometan actos ilícitos o sean susceptibles a estos, fomentando un buen ambiente laboral con una estabilidad para los trabajadores.

REFERENCIAS

Auditool Lista Clinton Actualizada. Recuperado el 09/09/2014 en: http://www.auditool.org/index.php?option=com_content&view=article&id=241:lista-clinton-actualizada&Itemid=32).

Purpura P. Philip, (2006) Manual de capacitación para personal de seguridad pág. 261.

Aguilar Chaparro, Ma. Teresa. Preparando mi entrevista de trabajo, pág. 8.

Camacho Fonseca, Andrea Patricia (2014). Uso del polígrafo. Ministerio de Trabajo Concepto 53266 Bogotá, D.C., 31 MAR 2014 - ASUNTO: Radicado No. 14178 de 20131 Proceso de selección de personal. Prueba del polígrafo. Recuperado el 26 de julio 2014, de mintrabajo.gov.co/component/.../doc.../2042-14178usodepoligrafo.html.

Purpura P. Philip, (2006) Manual de capacitación para personal de seguridad pág. 262.

Cameron C. Smith., Guía para supervisores, Editorial Trillas, 1981, pág. 18

Contraloría General de la República, recuperado el 20/08/2014, en: <http://www.contraloriagen.gov.co/web/guest/certificado-antecedentes-fiscales>.

Detectores de mentiras. Diferencia entre polígrafo y VSA. Recuperado el 09/08/2014 hora 11:29 a.m., en http://www.eymdesaco.com/detectores_de_mentiras.php#.U-ZGouOSyVM.

El potencial humano, recursos primordiales en las empresas. Recuperado el 18/08/2014, en: http://www.laqualityinstitute.org/articulos/laqi_art_3.pdf

Figuroa Orejarena. (2013) La selección del talento humano. Recuperado el 12/08/2014, en: <http://es.slideshare.net/cristinaaragones/el-proceso-de-seleccin-de-personal>.

Fiscalía General de la Nación. Recuperado el 11/09/2014 en: <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/>.

Gómez R. Carlos A. (2000), Liderazgo, conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Revista Hispanoamericana de Psicología, vol 2. Nr. 2. pág. 8, 62.

Grupo Bancolombia. Recuperado el 20/08/ 2014, en: <http://www.grupobancolombia.com/contenidocentralizado/corporativo/formatospdf/CIFIN.pdf> .

Ibáñez Peinado, José (2009) Psicología e investigación criminal el testimonio, editorial Dykinson S.I. Madrid (España).

Idóneos Servicios Integrales. Detector de mentiras o Polígrafo de voz. Recuperado el 12/08/2014, en: <http://idoneos.jimdo.com/analisis-de-estres-de-voz-vsa/>.

Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC). Certificado Catastral en Línea. Recuperado el 20/08/2014, en <https://www.igac.gov.co/IGACCCatastralWeb/login.jsf> fecha 20/08/2014.

Jacobs, David- Homburger, Alfred. (1992) Como hacer que su empresa sea competitiva, ediciones Díaz de Santos S.A., pág. 94.

Ley Estatutaria 1581 Del 17 De Octubre De 2012 Protección de Datos Personales, Art. 3.

Lista Clinton. Fuente: Business Alliance For Secure Commerce. Recuperado el 10/09/2014 <http://www.bascbogota.com/es/modulo.php?IDM=17-> enlace lista Clinton.

Norma BASC (Business Alliance for Secure Commerce) version 04 - 2012. Recuperado 13 de septiembre 2014.

Norma Basc (2012) pág., 4. Numeral 3.3.1. pág. 10; versión 4.; pág. 4 - 3.3; pág.5 – 3.3.5; Recuperado el 1/09/2014, en: <http://www.wbasco.org/espanol/documentos/viejos/resumen-norma-estandares.pdf>.

Omnis. La prueba del polígrafo, recuperada el 20/08/2014, de: <http://omnis.es/poligrafo/poligrafo.html> fecha 20/08/2014 hora 5:11.

Procuraduría General de la Nación. Recuperado el 20/08/2014, en: <http://www.procuraduria.gov.co/portal/antecedentes.html>.

Reclutamiento. Recuperado el 01/09/2014 en: <http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/reclutamiento.pdf>.

Resolución 2346 –16 julio 2007. Artículo 4°. El Ministro de la Protección Social,-Diego Palacio Betancourt.

Reyes Ponce, Agustín (2007). Administración de personal, pág. 88.

Thalfasenavalle Presentación del servicio de admisión. Recuperado 09/08/2014 hora 11:29 a.m., de: http://thalfasenavalle.blogspot.com/2010_09_01_archive.html.

Revista Dinero (2007). Para qué sirve la visita domiciliaria? Recuperado el 12/08/2014, en: <http://m.dinero.com/negocios/articulo/para-sirve-visita-domiciliaria/43507>.

Superfinanciera, página central de riesgos. recuperado el 11/09/2014 en: super@superfinanciera.gov.co

Universidad EAFIT. Una visita para conocer el entorno del aspirante. Recuperado el 10/09/2104 en: <http://www.eafit.edu.co/egresados/noticias/2011/Paginas/una-visita-para-conocer-el-entorno-del-aspirante.aspx>.

Universidad Politécnica de Cartagena. Entrevista selección de personal. Recuperado el 19/08/2014, en: http://www.upct.es/seeu/_coie/empleo/recursos/como/ENTREVISTA_SELECCION_PERSONAL.pdf.

Uribe, Catalina (2012). Mitos y realidades de las visitas domiciliarias. Gestores de Talento Organizacional. Recuperado el 12/08/2014, en: <http://blog.celisgestores.com/mitos-realidades-de-las-visitas-domiciliarias/>.

Wayne Mondy, Robert M. Libro Administración de recursos humanos. Recuperado el 12/08/2014, en: <http://www.mintrabajo.gov.co>.

Anexo 1. Documento de requisición de personal (ejemplo).

REQUISICIÓN DE PERSONAL			
(1)			
<i>Número de requisición</i>	(2)	(2)	(2)
	<small>Día</small>	<small>Mes</small>	<small>Año</small>
1. Información del puesto vacante			
Nombre del puesto:	(3)		
Escolaridad:	(4)		
Estado civil:	(5)	Sexo:	(6)
Idioma:	(7)	Porcentaje:	(7a)
Necesidad de viajar:	(8) Sí	() No	Frecuencia: (8a)
Conocimientos o habilidades especiales:			
(9)			
Experiencia laboral:			
(10)			
Nombre de la persona solicitante: (11)			
Área solicitante: (12)			
Coordinación o Unidad que los solicita: (13)			
2. Objetivo del puesto			
Objetivo del puesto:			
(14)			

Fuente: presentación del servicio de admisión. Thalfasenavalle. Recuperado 09/08/2014 hora 11:29 a.m., de: http://thalfasenavalle.blogspot.com/2010_09_01_archive.html