

PERFIL DEL ANALISTA EN SEGURIDAD FISICA BASADO EN LA GESTION  
POR COMPETENCIAS

JOSE ISRAEL BEJARANO DAZA .

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATEGIA Y  
SEGURIDAD  
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

Bogotá, Octubre.  
2009.

## **PERFIL DEL ANALISTA EN SEGURIDAD FISICA BASADO EN LA GESTION POR COMPETENCIAS**

### **RESUMEN**

El presente ensayo tiene como principal objetivo identificar el perfil requerido para la selección del analista en seguridad física basado en las competencias requeridas garantizando así la selección correcta en forma sistemática y eficiente de los procedimientos de vinculación verificación de confiabilidad y desvinculación ,certificando a la entidad contratante la certera selección en todo un marco de seguridad física , permitiendo a la empresa la optimización del recurso humano y proyectándola a mantener y maximizar la continuidad del negocio , evitando posibles infiltraciones o penetraciones de personal que pudiesen causar daño a la empresa . para efectos de su realización se inicia de los conceptos básicos que debe conocer y aplicar todo analista de seguridad física como las necesidades requeridas por parte de las empresas quienes quieren enfrentar las diferentes amenazas , vulnerabilidades y riesgos ,como su aporte en, detectar, analizar y priorizar riesgos basados en una rápida observación y criterio y su aporte en metodologías, conocimiento y asesoramiento en la toma de la decisiones por parte de los directivos de la empresa. Frente a estas necesidades se llega al perfil requerido producto de un estudio minucioso de competencias y características que las identifican como son autocontrol, persistencias, esfuerzo, no obstante el gestor de la protección de instalaciones tiene que estar debidamente fortalecido de principios y virtudes que permitan orientar la conducta de los demás hacia los fines empresariales en vincular a la persona correcta y que satisfaga las necesidades de la entidad contratante; la gran mayoría del personal dedicado a esta labor lo realizan de lo empírico , quizás podrá encontrar, en pocos casos, la solución adecuada como si hubiese utilizado esquemas técnicos, pero no siempre resulta así y las consecuencias, lamentablemente, son dramáticas como la debida actualización o compenetración con la tecnología y las modernas corrientes de gestión de seguridad y recursos humanos ,del resultado obtenido se llega a

concluir la necesidad de vincular un perfil ideal bajo el esquema del conocimiento ,educación, experiencia .habilidades, destrezas, que llevan a enmarcarlo en el modelo de gestión por competencias donde se alinean lo procesos de seguridad con los objetivos y metas establecidas por la organización .

## **PALABRAS CLAVES**

Estudio de seguridad,Competencias,Autocontrol, Esfuerzo, persistencia, Perfil del cargo, Perfil ocupacional. Perfil actitudinal, amenazas, estudio de seguridad, vulnerabilidades, riesgos, protección.

## **INTRODUCCION**

En los diferente escenarios de seguridad física de las instalaciones se encuentran liderados por directivos quienes tienen gran responsabilidad en el manejo de los recursos como la conducción acertada del personal ,dentro de estos roles se encuentra el directivo de seguridad de las instalaciones físicas quien tiene gran responsabilidad en la supervivencia del personal como de las instalaciones y recursos que garantizan la continuidad del negocio , de aquí la importancia de vincular a la empresa la persona idónea con un perfil requerido e ideal basado en sus conocimientos , experiencia , actitudes y aptitudes que lideran todos los procesos de seguridad del personal e instalaciones , para efectos de garantizar la continuidad del negocio se parte de una persona que atienda las necesidades de protección del los clientes internos como externos frente a las amenazas y vulnerabilidades que busquen minimizar el riesgo y los daños que pueda ocasionar a la organización ,para efectos se parte de una selección de competencias integrales que nos lleve a acertar en un perfil requerido en la empresa. de las razones anteriores se llega al cuestionamiento si existe una verdadera conciencia de seguridad y cuando la hay, si existe una conciencia del peligro, del riesgo la noción de la necesidad de saber, un conocimiento del por qué y para qué una verdadera educación de seguridad física de las instalaciones.

## **JUSTIFICACIÓN**

La situación de atentados, amenazas, robos, etc. que vive el país no solo afecta a las personas sino también a las empresas, no importa su tamaño o su nivel económico. Por ese motivo, en las edificaciones donde funcionan es necesario adoptar una serie de medidas, activas y pasivas, las cuales no pueden establecerse en forma caprichosa o aislada, sino que tienen que obedecer a un plan, el cual se ha elaborado después de juiciosos estudios que aseguran su efectividad. Sus fundamentos y procedimientos deben ser conocidos por quienes van a administrar o gerencia la seguridad, hoy día las grandes empresas y microempresas han llegado a un proceso de liquidación o cierre, generando estrategias de refinanciación o alianzas que permitan salvarlas de una bancarrota total, las razones o causas están en su gran mayoría por la vinculación de personal que en su trayectoria a perjudicado a la empresa por no tener el perfil requerido de competencias en un contexto de seguridad física y ante la ausencia del correcto estudio de seguridad o su deficiente realización facilitan la infiltración o penetración del personal que podría causar daño, desde el momento en que se origina la vacante hasta que se ha seleccionado al candidato adecuado; por tal razón es procedente pensar en una única guía que permita orientar en forma sistemática y eficiente los procedimientos de vinculación verificación de confiabilidad y desvinculación de la analista de seguridad física.

### **1. CONCEPTOS BÁSICOS QUE DEBE CONOCER EL ANALISTA DE SEGURIDAD FÍSICA**

Es la materia que estudia los diferentes aspectos relacionados con la protección de personas, bienes e instalaciones, los riesgos que pueden atentarse contra su integridad y las técnicas que se utilizan para prevenir y controlar dichos riesgos. para efectos de su incidencia en la seguridad entraremos a profundizar los

conceptos básicos que todo analista de seguridad física debe conocer y aplicar como son protección, Seguridad de instalaciones , Análisis de amenazas ,Estudio de la Seguridad Física , Barreras de Protección , para lograr identificar la amenaza ,las vulnerabilidades y evitar que el riesgo se materialice.

### **1.1 Seguridad de instalaciones**

Es la parte de la seguridad física que se ocupa de la protección de las edificaciones e instalaciones cualquiera que sea su destinación (casas, oficinas, apartamentos, locales comerciales, bancos y corporaciones, industrias o fábricas, hoteles, etc.) contra la penetración de intrusos, daños, hurto, sabotaje o terrorismo. Es decir, que es el conjunto de medidas prescritas, planeadas y aplicadas para detectar oportunamente la presencia de personas o elementos hostiles y lograr mantenerlos fuera de las instalaciones de la empresa.<sup>1</sup>

### **1.2 Análisis de amenazas**

El análisis de amenazas consiste en la elaboración de un listado de todas las amenazas reales que se ciernen en torno al objetivo; para una mejor comprensión de este concepto definimos amenaza como “Toda causa capaz de producir pérdidas o daños”. Como ejemplo tenemos la amenaza de incendios, de robo, intrusión, inundación. Cualquiera de estos hechos, si se produce puede generar evidentemente pérdidas y daños. En definitiva deberemos confeccionar una lista de todas estas situaciones que si llegan a producir, nos generarán sin duda perjuicios materiales, económicos o psíquicas. Para una más certera y precisa elaboración de este análisis, podemos clasificar y agrupar las amenazas de la siguiente manera: Causas materiales: Terremotos, inundaciones, deslizamientos, Causas accidentales: Incendios, explosiones, contaminación, Causas provocadas: Sabotaje, intrusión, secuestro, vandalismo, robo, etc .De esta manera enumeramos cada una de las amenazas que se pueden producir, así como su

---

<sup>1</sup> Arbelaez.H.1992.Pag 61

gravedad o importancia, clasificándolas en función del bien o bienes a los que puede afectar<sup>2</sup>.

### **1.3 Estudio de la Seguridad Física**

En un mundo convulsionado por la explosión de riesgos como el actual, es necesario aprender a conocerlos, calificarlos y enfrentarlos dentro de sus justas proporciones. Como quiera que neutralizar o cubrir los riesgos de seguridad física es una tarea costosa, lo adecuado es no invertir en ello más tiempo y recursos de los necesarios, pero de manera que tengamos la certeza de que dentro de las posibilidades de la empresa se hizo lo mejor. No conviene entonces crearse un esquema acartonado por el tradicionalismo y por la falta de análisis, para elaborar y poner en práctica los planes y normas de seguridad física empresarial. Es necesario analizar los riesgos antes de elaborar las normas a fin de hacer nuestras inversiones de manera que obtengamos el mejor provecho de ellas. En eso exactamente consisten los estudios de seguridad física. Ellos son a la empresa como el diagnóstico médico a la salud del cuerpo. Si el diagnóstico médico es acertado, el tratamiento surtirá efectos saludables; si los estudios de seguridad física son buenos, las normas basadas en estos estudios producirán los efectos de protección deseados. El objeto del estudio de seguridad física es entonces el determinar los peligros de origen delictivo que amenazan a la empresa, calificar su gravedad, analizar los recursos y procedimientos con que estamos enfrentándolos, detectar vulnerabilidades y obtener conclusiones que nos permitan recomendar lo que hay que hacer, dentro de las posibilidades de la empresa para neutralizar o eliminar los riesgos que amenazan. Entre las actividades de seguridad empresarial esta es la más difícil porque requiere la mayor atención y los mejores conocimientos y experiencia profesionales. Es ideal que toda empresa tenga entre sus empleados alguien capaz de elaborar estudios de seguridad física. Si no es así, se recomienda acudir a un experto de seguridad, pues conclusiones y recomendaciones equivocadas en relación con la magnitud

---

<sup>2</sup> Ibid. Pag.63

de los riesgos, producen planes con baja cobertura de los mismos y por lo tanto inseguridad<sup>3</sup>.

#### **1.4 Barreras de Protección**

Son todos aquellos elementos que separan al delincuente del objetivo de su delito, impidiendo la producción del daño o disuadiéndolo de causarlo. Las barreras pueden ser tangibles e intangibles. Las barreras tangibles a su vez pueden ser: Naturales, Estructurales, Humanas, Animales, electrónicas, las barreras intangibles son recursos abstractos que disuaden de cometer el delito como unos buenos planes de seguridad, el entrenamiento y capacitación de la fuerza de seguridad, el estado de alerta de la empresa, la proximidad del organismo de apoyo, etc.<sup>4</sup>

#### **1.5 Necesidades de Seguridad Físicas por parte de la Empresa**

Para determinar el perfil requerido se parte de las necesidades por parte de toda empresa en busca de garantizar la tranquilidad y continuidad del negocio, es así como toda organización que piense en mantener los objetivos y metas en materia de producción requiere una persona que garantice en forma integral el factor seguridad y protección de las personas y bienes de la empresa específicamente en minimizar todo tipo de riesgo y maximizar los recursos en materia de brindar resguardo a todos las materias tangibles como intangibles, que brinden seguridad física para proteger personas, bienes, valores, documentos, maquinaria, equipos y materias primas control de las amenazas y riesgos crear conciencia de seguridad de los empleados y otras personas que intervengan en el funcionamiento de la empresa, contra la penetración de intrusos, daños, hurto, sabotaje o terrorismo. determine los peligros de origen delictivo que amenazan a la empresa, calificar su gravedad, analizar los recursos y procedimientos con que estamos enfrentándolos, detectar vulnerabilidades y obtener conclusiones que nos

---

<sup>3</sup> Burbano, O. 1996, pag. 23

<sup>4</sup> Ibid Pag 25

permitan recomendar lo que hay que hacer, dentro de las posibilidades de la empresa para neutralizar o eliminar los riesgos que amenazan. como la protección de directivos y ejecutivos.

## **2. PERFIL DEL ANALISTA EN SEGURIDAD FISICA BASADO EN LA GESTION POR COMPETENCIAS**

### **2.1 Tipos del perfil para el cargo**

La creación de un perfil ocupacional se puede considerar de las necesidades empresariales ,como parte del análisis y la descripción de cargos, ya que a partir, se crean perfiles ocupacionales como un elemento en la selección y análisis de personal. No obstante se tiene que entrar a conocer e identificar los tipos de perfiles que encajarían en el perfil deseado ,es el caso de el Perfil Profesional que se identifica como las posibles profesiones que podrán ejercer determinadas funciones, por ejemplo Cargo: Gerente comercial, Perfil profesional, Egresados en Administración de empresas con especialización en ventas.... ,el Perfil ocupacional se identifica el profesional que debe estar capacitado en... y podrá...Por ejemplo: el trabajador deberá estar en capacidad de diseñar, desarrollar e implementar procesos de Automatización en Industrias... Analizar, adaptar y crear tecnología en el campo de la Automatización Industrial...Prestar asesoría a la Industria, prestar asesoría al Estado en la definición de los planes de fomento y modernización...y podrá...Tener independencia para realizar dichas funciones. Movilizarse libremente, utilizar recursos de la compañía, el Perfil actitudinal consiste en determinar las capacidades éticas, creativas y emocionales de la persona<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> [http:// www.unal.edu.co](http://www.unal.edu.co).(Consultado el 27/09/09)

## 2.2 Inteligencia emocional en el trabajo

La gerencia en el tiempo presente a fin de garantizar resultados positivos que favorezcan a la organización, además de contar con los conocimientos administrativos actualizados que las empresas exitosas utilizan, debe saber manejar adecuadamente su inteligencia emocional y optimizar estímulos motivacionales que favorezcan el que los miembros de la empresa den paso a su creatividad, innovaciones, potencialidad que beneficie a todos.

Definitivamente como comenta Edanys Sacerio , el estudio de los sentimientos y las emociones ha tomado auge en la última década mediante el modelo de la inteligencia emocional. Los científicos afirman que la verdadera medida de la inteligencia no es el coeficiente intelectual sino las emociones, dependiendo de estos en un 80%. Las tensiones de la vida moderna, la hipercompetencia en el terreno individual y empresario, la presión del reloj, la exigencia de un constante perfeccionamiento profesional, etc., son situaciones que tienden a alterar el estado emocional de la mayoría de las personas consideradas normales, llevándolas al borde de sus propios límites físicos y psíquicos. El resultado, a menudo, es el desequilibrio emocional. Este desequilibrio no sólo afecta la vida más íntima de una persona, sino que afecta su trabajo y su desarrollo profesional, porque las emociones desempeñan un papel importante en el ámbito laboral. La clave está en utilizar las emociones de forma inteligente, para que trabajen en beneficio propio, de modo que nos ayuden a controlar nuestra conducta y nuestros pensamientos en pos de mejores resultados. Gracias a la plasticidad de nuestro sistema nervioso podemos aprender, apropiarnos de ciertas habilidades emocionales que brinden en el plano personal un rendimiento mas óptimo y mejores relaciones interpersonales y por consecuencia, mejores resultados organizacionales<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup><http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/ie.htm>.(Consultado el 27/09/09)

Como lo muestra el artículo anterior es de vital importancia en el contexto de la inteligencia saber que hoy día no solo se mide este factor por sus conocimientos adquiridos de manera científica o empírica si no por sus emociones que se desbordan en momentos menos esperados donde se rebosa toda una serie de creatividad e innovación que irradia de manera agradable y acogedora a todos los miembros orgánicos de la empresa , es así como el analista en seguridad debe explotar estas emociones y las ponga en práctica y al servicio de garantizar la supervivencia del personal y recursos que satisfagan el desarrollo de la empresa como la continuidad del negocio.

### **2.3 Gestión de Recursos Humanos Basada en Competencias**

Según nos plantea Marta Alles, quien introdujo semánticamente esta disciplina en Argentina, la gestión de recursos humanos por competencias es un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, facilitando, simultáneamente el desarrollo profesional de las personas.

Para las organizaciones de hoy, resulta indispensable, contar con las personas que posean las características adecuadas como las que se presentan en la norma NTC-ISO9001 Numeral 6.2.1 ,se encuentran la competencia de la Educación basada en educación Básica, superior, especialización. La competencia de Formación que hace referencia a otros cursos como seminarios, congresos, entre otros. .la competencia d Habilidades que es la Capacidad operativa ,empleo y desarrollo de atributos en la ejecución de una labor , la competencia de Experiencia que es la Practica que proporciona el conocimiento o habilidad para hacer algo .

Estas competencias apuntan a contribuir el cumplimiento de los objetivos y metas. Los errores deben ser reducidos al su mínima expresión cuando de reclutamiento se trata, por ejemplo si necesitamos de un cargo cuyo factor crítico de éxito sea la constante productividad, se requerirá para garantizar su ejecución una persona que posea como competencias la orientación al logro y habilidad para el trabajo en

equipo entre otras características que no se logran a través de programas de capacitación o que nunca le permitirán un desempeño tan sobresaliente como quién posee estas características naturalmente.

El modelo de competencias, surge como una alternativa que permite lograr una gestión de recursos humanos que posea una mirada integral, mediante objetivos comunes y un modo de acceder a ellos también común, es decir, los diferentes procesos productivos resultan coherentes entre sí. La meta es poder captar personal con características personales que deben tener el candidato para garantizar la ejecución tal como lo establece el cargo diseñado en una adecuada relación de complementación.

Para aplicar el modelo de Gestión por Competencias, las organizaciones deben identificar esas cualidades y plasmarlas en un diccionario de competencias organizacional el cual será de vital utilidad en el desarrollo de perfiles propios para cada puesto de trabajo. Por lo tanto, las competencias que sean consideradas como deseables para un puesto de trabajo dentro de una cultura organizacional, no tendrán que ser necesariamente las mismas para el mismo puesto de trabajo dentro de otras organizaciones, por esta razón, la aplicación del modelo se debe efectuar caso a caso, a través de la identificación de personas que ya han demostrado por medio de sus comportamientos que poseen las “competencias” requeridas, identificando qué características poseen esas personas que generan que su desempeño sobresalga del resto de sus pares y por tanto, resulten más contribuyentes en pro de los objetivos de la organización <sup>7</sup>

De lo anterior se deduce la importancia de entrar a analizar en un marco integral de competencias fundamentadas en las habilidades actitudes ,aptitudes .idoneidad ,destreza experiencia, conocimiento ,que llevan a identificar y seleccionar a la

---

<sup>7</sup> <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-de-recursos-humanos-basado-en-competencias.htm> (Consultado el 27/09/09)

persona integral ,con visión en un marco de seguridad sistémica donde se busca la alineación de todo un bagaje de conocimientos y habilidades que caracterizan el perfil requerido y lo direccionan a los objetivos y metas de la organización, es así como el analista en seguridad física de las instalaciones se tiene que identificar por sus competencias que fortalezcan los objetivos de la organización y minimizar todo tipo de errores en protección de las instalaciones físicas , como protección a directivos y ejecutivos ,como la identificación y detección de la amenaza ,y evaluación del riesgo evitando así el daño en la empresa .

## **2.4 Competencias del Analista en Seguridad Física**

Como lo mencionamos en el capítulo tres que trata de la gestión de recursos humanos basada en competencias se parte de un análisis basado en las competencias de educación, formación, habilidades, experiencias apropiadas” según lo dicta la norma NTC-ISO9001 Numeral 6.2.1.para atender las necesidades por parte de la empresas que buscan la protección de personas, bienes e instalaciones, los riesgos que pueden atentar contra su integridad y las técnicas que se utilizan para prevenir y controlar dichos riesgos ,donde se quiere alinear los procesos con los objetivos y metas propuestas por parte de la organización, las competencias la definimos como las característica medible de una persona que se relaciona con un desempeño efectivo en una situación de trabajo específico, para efectos de definir las competencias que le conciernen al analista de seguridad física deducimos de forma general e integral y que se articulan en los diferentes perfiles encontramos las siguientes : autocontrol que es la capacidad de mantener el control y la calma ante situaciones difíciles para lograr una rápida adaptación a las situaciones y así lograr los objetivos personales e institucionales. Así mismo, implica el resistir con vitalidad en condiciones constantes de estrés.

De aquí la importancia de entrar a identificar y evaluar los Indicadores de conducta de esta competencia como son de no se dejarse llevar por los impulsos

emocionales ,evitar actuar impulsivamente, controlar y guardar sus emociones en situaciones que le provocan mucho disgusto, enfado, profunda frustración o estrés, actúa con calma., controla sus emociones en situaciones que le provocan enfado, frustración o estrés y continua las discusiones o sus actuaciones con cierta calma. Ignora la agresividad de situación (no se engancha) y continua con la discusión o trabajo. maneja el estrés con efectividad, utiliza técnicas para controlar el estrés, evitar bajar el rendimiento .trabaja de forma efectiva en situaciones donde la tensión es continua. Planifica sus actividades con el objetivo de reducir la tensión. ve las dificultades como una oportunidad para aprender, así mismo otra característica de mucha importancia es el esfuerzo que Implica hacer mas de lo que se requiere o se espera de él dentro de su responsabilidad, realiza actividades para mejorar, incrementar los resultados dentro de sus actividades, evitar problemas o encontrar nuevas oportunidades de aquí la importancia de entrar a identificar y evaluar los indicadores de conducta como son, trabajar de forma independiente, hace un esfuerzo adicional, hace más de lo requerido, hace esfuerzos “extraordinarios” ,asume un rol de líder dentro de su equipo sin tener una autoridad formal asumiendo riesgos para tener listo el trabajo. atiende de forma oportuna sus responsabilidades. involucra a los demás. toma en cuenta a otros y los lleva a hacer esfuerzos extraordinarios de forma voluntaria para cumplir con responsabilidades de proyectos o comisiones. otra característica que se evalúa y es de mucha importancia se encuentra la persistencia se entiende como la capacidad de progresar a pesar de la existencia de una resistencia activa y de diferentes obstáculos de aquí la importancia de entrar a identificar y evaluar los Indicadores de conducta como son expresa optimismo, ve oportunidades y posibilidades aún en situaciones negativa, toma acciones en contra de los obstáculos ,toma medidas para superar dificultades, busca alertar a otros sobre oportunidades, identifica oportunidades , lleva a cabo repetidas acciones en contra de los obstáculos, busca apoyo e insiste en sus ideas, persiste en plantear sus ideas en busca de resoluciones o conclusiones; mencionadas competencias las

alinearemos en forma detallada en los diferentes tipos de perfiles del analista de seguridad física.

La universidad Nacional ha generado un formato del perfil del cargo donde se identifican de forma de objetiva las competencias y responsabilidades evaluándolas en un nivel alto medio y bajo, formato que se ajusta al perfil requerido como analista de seguridad física visto en el anexo “A”

## **2.5 Perfiles del Analista en Seguridad Física**

El cargo de analista de seguridad física requiere unas características que obligan a especificarlas y enmarcarlas en perfiles profesionales, ocupacional y actitudinal basado en el modelo de gestión por competencias ,a continuación se menciona los perfiles requeridos para el cargo.

### **2.5.1 Perfil profesional**

En nuestro caso se encontraría especialista en administración de la seguridad de instalaciones físicas, que ostente el título profesional Oficial retirado de las Fuerzas Armadas con dos años de experiencia que acredite credencial de la Superintendencia como Asesor o consultor, con énfasis en el manejo del Recurso Humano, funcionarios o asesores gubernamentales que tengan a su cargo responsabilidades de seguridad , el analista en seguridad física de las instalaciones estará capacitado para que haciendo uso de su formación profesional sea creativo, innovador y optimice los recursos en busca de la continuidad del negocio con bases solidas en seguridad de las instalaciones físicas, que intervenga en la puesta en funcionamiento de planes y programas, orientados a la búsqueda de la amenaza y minimización del riesgo que pueda ocasionar daño a la empresa, en lo Técnico participar en definición de alternativas viables en los diferentes procesos de desarrollo sostenible en la continuidad del negocio poniendo en practica los conocimientos de estudios de seguridad, y detección de la amenaza y evaluación del riesgo.

### **2.5.2 Perfil ocupacional**

Profesional capacitado para desempeñarse en el desarrollo de programas de seguridad física de las instalaciones Apoyar la gestión de gerencia y participar en implementación de planes, programas, proyectos y políticas de continuidad del negocio, diseñar, desarrollar e implementar procesos de automatización del análisis de amenazas, evaluación del riesgo, estudio de vulnerabilidad ,determina puntos críticos ,analizar, adaptar y crear tecnología en el campo de la seguridad de las instalaciones físicas determinar Planes de seguridad programas de seguridad de la protección de las edificaciones e instalaciones cualquiera que sea su destinación contra la penetración de intrusos, daños, hurto, sabotaje o terrorismo, crear programas de protección de directivos y ejecutivos , conocimiento y habilidad en investigaciones conocimiento y habilidad en inteligencia y contrainteligencia, habilidad en planeación, organización y control ,habilidad para diseñar, administrar, evaluar y mejorar el desarrollo de los programas y actividades del área, conocimiento de técnicas estadísticas de gestión, conocimientos de seguridad Integral y análisis de riesgos. conocimiento de la norma ISO 9001:2000, fundamentación en sistemas de gestión de ISO, formación como brigadista de emergencias, entrenamiento como coordinador de planes de atención de emergencia en las instalaciones.

### **2.5.3 Perfil actitudinal**

Para este caso entramos analizar y determinar las capacidades éticas, creativas y emocionales de la persona. ( capacidad de liderazgo, inteligencia emocional) como parte de la ética estarían Valores y principios enmarcados en el respecto de derechos humanos ,y derechos fundamentales de la persona, como la aplicación de valores de respecto , honestidad, seguridad , compromiso ,ser líder seguido por sus acciones morales, respecto a su inteligencia estaría fundamentada en lo emocional que consiste en optimizar estímulos motivacionales que favorezcan el que los miembros de la empresa den paso a su creatividad, innovaciones,

potencialidad que beneficie a todos. Tolerancia al fracaso y manejo de la presión excelente manejo de comunicación verbal y escrita ,excelentes relaciones interpersonales, motivación hacia el trabajo, Iniciativa y creatividad, trabajo de equipo, liderazgo, Confidencialidad, Habilidad en solución de problemas.

### **3. FUNCIONES ESPECIFICAS DEL CARGO DE ANALISTA DE SEGURIDAD FISICA**

Una vez habiendo defino las competencias que le atañen al analistas de seguridad física dentro de sus perfiles profesionales, ocupacionales y actitudinales que se enmarcan dentro de un modelo de gestión por competencias donde se resaltan las características de autocontrol, persistencia y esfuerzo para llegar a cumplir los objetivos estratégicos de la organización de manera eficaz y eficiente ,se establecen sus funciones respecto a su supervisión, ejecución , y gestión como a continuación se indica:

#### **3.1 Respecto a su supervisión**

A continuación se especifican las funciones que se relacionan con sus labores de verificación constante de la satisfacción del cliente interno como externo como son realizar visita a usuarios donde la empresa presta sus servicios a través del contacto directo con el cliente. como verificar el desempeño operacional del servicio y las necesidades de apoyo administrativo requeridos, como velar por el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan la actividad del Departamento y Seguridad y las proferidas por la Gerencia General.

#### **3.2 Respecto a su ejecución**

Es aquí donde se realizan todas las actividades y procedimientos y cumplen las tareas específicas diarias como mensuales y trimestrales y alimentan los indicadores de gestión para entrar a evaluar y actuar frente a las recomendaciones de mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad, estarían consignadas

la de elaborar las consignas particulares de los puestos previas a la instalación del servicio, elaborar los estudios de seguridad una vez instalados los servicios para presentar las recomendaciones al usuario relacionadas con seguridad física, de personal, del medio circundante, desarrollar y actualizar los diseños de los servicios de vigilancia, planificar, gestionar y controlar la adecuada prestación del servicio de escoltas. responder ante la gerencia por la permanente actualización de estudios de seguridad de los clientes. realizar auditorías de servicio a los diferentes puestos de vigilancia, mantener vigentes los planes de atención de defensa de las instalaciones. realizar y actualizar los estudios de seguridad del personal de grupo y los requeridos por el cliente. asesorar de acuerdo con su competencia, a la gerencia general apoyando el cumplimiento de las funciones generales del mismo, Informar oportuna y adecuadamente al personal a su cargo sobre planes, proyectos, programas y procedimientos a ejecutar. establecer los planes y programas correspondientes a la selección, transferencia, eliminación, y limpieza de los archivos a su cargo.

### **3.3 Respecto a su Gestión**

Es aquí donde se realizan todas las actividades y procedimientos y las tareas específicas que apunten a los objetivos estratégicos de la organización y que coadyuven a la misión y protección del recurso humano como material , estarían las de recepcionar las inquietudes y recomendaciones del usuario para darle oportunamente solución, conformar y operar las redes de informantes, realizar análisis de riesgos para los clientes potenciales, recomendar la disposición técnica del servicio, los apoyos logísticos administrativos necesarios y apoyos logísticos y técnicos actualizando los existentes durante la prestación del servicio, recibir y procesar la información necesaria que faciliten el desarrollo planes de seguridad de acción preventiva y correctiva para mejorar la calidad del servicio.

#### **4.CONCLUSIONES**

Para una eficiente y eficaz labor en el cargo de analista de seguridad física se requiere contar con unas competencias definidas como son autocontrol, persistencia y esfuerzo para garantizar el éxito y continuidad de la organización.

El perfil de analista en seguridad física debe contar con una actitud motivacional enmarcada en valores y principios que estimule y favorezcan los miembros de la empresa y den paso a su creatividad, innovaciones, potencialidad que beneficie a todos.

la vinculación de personal al sector de seguridad sin el perfil requerido a generado en su trayectoria y perjudicado a las empresas por no contar con las competencias requeridas que facilitan la infiltración o penetración ocasionado gran daño a la empresa.