

**ESTANDARES Y CRITERIOS PARA CONTRATACIÓN DE VIGILANTES EN
INSTALACIONES PORTUARIAS Y MINERO ENERGÉTICAS**

**EDUARDO RAFAEL MOLINARES BAUTE
AUTOR**

**CR® JAVIER HERNANDO CONDE MESA
ASESOR TEMATICO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD DIRECCIÓN DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
SANTAFÉ DE BOGOTÁ, OCTUBRE 22 DE 2014**

Resumen

Actualmente, para una empresa de seguridad privada en Colombia, es de carácter esencial incluir en sus políticas de contratación, estándares o criterios acertados referentes a su gestión en vincular personal de seguridad, máxime cuando su operación se encuentre destinada en ofrecer servicios de seguridad a empresas del sector minero energético, que en razón a la aceptación y aplicación de los Derechos Humanos y Principios Voluntarios, deberán fomentar en sus asociados de negocio, la vinculación laboral de personal perteneciente a las comunidades cercanas a los sitios de extracción y zonas de influencia, así mismo aquellas compañías de seguridad privada que pretendan ser prestadoras de estos servicios, se verán sometidas durante el periodo de relación contractual, al desarrollo de actividades de seguimiento y auditoría realizadas por funcionarios de los departamentos de Gestorías Administrativas y Técnicas de estas empresas contratantes, so pena de que le sean impuestas sanciones de tipo administrativas y económicas.

Palabras clave: contratación, comunidades, derechos humanos, principios voluntarios, vigilancia.

Introducción

La cambiante situación a nivel nacional y mundial, en materia de sucesos que afectan la seguridad integral de las personas y sus bienes materiales, con la presentación y ocurrencia de eventos o situaciones que son impulsados por el accionar de la delincuencia común, crimen organizado y grupos al margen de la ley, obliga a los empresarios y en general a todas aquellas personas que tienen como actividad principal la prestación de servicios de seguridad privada en Colombia, sobre la necesidad de formular y reevaluar la manera en que ofrecen sus servicios de seguridad a sus asociados de negocios, para mantenerse entonces de forma competitiva en su sector de mercado.

El éxito consiste entonces, en llegar a tener la habilidad de lograr identificar cuáles son los pilares fundamentales del negocio de la seguridad, en la cual cada empresa desarrolla su actividad (comercial, industrial, minero energético, portuario, público y privado), de esta forma se logran crear estrategias, enfocadas en cubrir las necesidades y bienestar de cada cliente final en especial.

Los procesos de selección y contratación de personal, se convierten entonces en base fundamental para el desarrollo sostenible de las empresas de seguridad, por lo cual mediante este ensayo pretende entonces analizar la manera en que las empresas extractoras, comercializadoras y contratistas del sector minero energético que actualmente operan en Colombia, en virtud de la aceptación del acuerdo de los Principios Voluntarios y Derechos Humanos, fomentan por intermedio de sus contratistas y en especial de las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada, el

desarrollo de sus operaciones sobre la base de la promoción y protección de los DDHH dentro de las comunidades en donde desarrollan su objeto social, garantizando así que el trabajo de sus asociados y en especial de la fuerza pública y privada sea siempre respetuoso de los DDHH.

ESTANDARES Y CRITERIOS PARA CONTRATACIÓN DE VIGILANTES EN INSTALACIONES PORTUARIAS Y MINERO ENERGETICAS

OBJETIVOS

Descripción de la necesidad

Con la cada vez más creciente entrada de inversión extranjera en Colombia, se hace necesario replantear la contratación de personal que realiza actividades de seguridad privada armada y sin armas en instalaciones portuarias y minero energéticas dentro del territorio nacional, lo anterior en virtud de la aceptación del acuerdo de los Principios Voluntarios y Derechos Humanos, que promueven por intermedio de sus contratistas y en especial de las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (V&SP), el desarrollo de sus operaciones sobre la base de la promoción y protección de los DDHH dentro de las comunidades en donde estas desarrollan su objeto social.

El acatamiento sobre la base de estos Principios Voluntarios, ha generado en gran medida la aceptación de estas empresas por parte de las comunidades, para que ejerzan adecuadamente sus labores de extracción y comercialización, teniendo en cuenta en todo momento la participación de la comunidad, basados en el respeto y la protección de los DDHH.

Así mismo, el Comité Minero Energético (CMI) conformado por la Asociación Colombiana de Petróleo y la Fundación Ideas para la Paz, Oxy, Cerrejón, Ecopetrol, Isa, Isagen, Rio Tinto, Talisman y Anglo American, las embajadas de los Estados Unidos de América, el Reino Unido y Países Bajos, la Cancillería, el Ministerio de Defensa, la Vicepresidencia de la República y la

Presidencia de la República, hacen un especial énfasis sobre el papel que actualmente desempeñan la seguridad pública y seguridad privada, más exactamente sobre todas aquellas empresas contratistas de V&SP que prestan sus servicios a empresas vinculadas al sector extractivo, para que sean estas pilares en la aplicación de estos principios voluntarios en el desarrollo de sus contratos a lo largo del territorio nacional.

Es por ello que se debe entonces generar por parte de estas empresas dedicadas a la actividades del sector portuario y minero energético, tanto nacionales como extranjeras, en especial todas aquellas que prestan sus servicios de seguridad privada como contratistas directos o indirectos en áreas de extracción petrolera, minero energética, puertos y vías férreas dedicados a esta actividad; sobre la necesidad de incorporar según su criterio, procesos novedosos de selección y contratación de personal que sean totalmente acordes al cumplimiento de la normatividad legal existente y al mismo tiempo ser partícipes en el fomento de empleo de mano de obra formada y no formada dentro de las comunidades aledañas y los grupos de interés de los sitios de operación.

Por tanto esta labor debe estar acompañada, por parte de la empresa o de sus funcionarios autorizados, sobre la base de un conocimiento geopolítico completo de la comunidad, su cultura, idiosincrasia y el estilo de sus gentes, de los riesgos asociados al desempeño individual de cada persona en su sitio de trabajo, como también de la completa descripción de las responsabilidades y actividades propias de cada cargo a desempeñar, teniendo en cuenta el nivel de las competencias y experiencia laborales exigidas para cada cargo, desde el punto de vista de la seguridad.

Análisis de la problemática actual del sector

Una de las principales problemáticas que afronta el sector extractivo se ve reflejada en el pago de salarios y prestaciones sociales, la remuneración de estos servicios generalmente no corresponde con el riesgo asociado, la responsabilidad y la carga laboral asignada en la ejecución del mismo. Si bien es cierto la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia Privada (SVSP) en Colombia regula y establece anualmente unas tarifas mínimas para la prestación de dichos servicios de seguridad en sus diversas modalidades a nivel nacional, estas tarifas solamente establecen un piso para la contratación de dichos servicios, se aprecia entonces que evidentemente estas tarifas se encuentran muy por debajo de las requeridas para la contratación de servicios de seguridad dentro del sector, ya que a todas luces no es lo mismo contratar la prestación de un servicio de seguridad física veinticuatro (24) horas para un cliente del sector educación, salud, comercial o de propiedad horizontal, que la ejecución en intensidad horaria del mismo servicio de seguridad privada, con personal operativo dispuesto para ejercer sus funciones en una estación, puerto, motonave, plataforma marina, línea férrea, campo petrolero o mina a cielo abierto.

De tal manera el personal de vigilantes, inspectores, supervisores y demás personal administrativo y operativo, que estará dispuesto en el sitio de prestación de servicio, deberá disponer de dotación, elementos y equipos de protección personal (EPP) según las condiciones medio ambientales y el sector de la industria en la cual se encuentre vinculado, tales como arnés, botas de seguridad, cascos, gafas, máscaras de gases, mascarillas contra material particulado, protección auditiva, chalecos salvavidas, chalecos reflectivos, etc..., los cuales debe asumir en la

mayoría de los casos la empresa contratista de seguridad y los cuales no están contemplados en la tarifa mínima establecida anualmente por la SVSP, además de que la totalidad del personal suministrado deberá estar capacitado en todo momento para el uso adecuado de los mismos.

Otro punto son las capacitaciones y competencias laborales con las que debe cumplir dentro de su perfil un vigilante, supervisor de seguridad u operador de medios tecnológicos, que desee ser contratado para la prestación de sus servicios en una empresa cliente del sector, ya que regularmente se solicita que este personal por lo menos reúna una serie de requisitos ligados a sus competencias laborales y experiencia en cargos similares. En la actualidad las Academias de Capacitación debidamente reguladas por la SVSP en Colombia, solamente ofrecen programas de capacitación repetitivos y de corta duración con un número reducido de horas cátedra para la formación, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento del personal operativo, que en realidad no aportan, ni contribuyen con el futuro desempeño diario en las funciones laborales del personal asignado al cumplimiento de la labor contractual.

Tendrán entonces las empresas de seguridad que pretendan ofrecer sus servicios, realizar de manera interna capacitaciones a su personal en materia de riesgos laborales, salud ocupacional, seguridad industrial, atención de planes de emergencia, creación, conformación y participación de brigadas de emergencia, además de las exigidas a la aceptación del acuerdo de los Principios Voluntarios (PV) y Derechos Humanos (DDHH), sobre la base de la promoción y protección de los mismos, adicional de velar por el respectivo cumplimiento del Artículo 21 de la Ley 50 del 28 de Diciembre de 1990, referente a temas de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación dentro de la jornada laboral para aquellos contratos que tengan un número superior

a cincuenta (50) empleados dentro de la ejecución del mismo, los cuales al final se convierten en toda una serie de costos ocultos a los cuales se ven enfrentados los empresarios de la seguridad privada.

Otros costos ocultos para la prestación de este tipo de servicios están representados en el suministro de alimentación diaria del personal, sea esta entregada en el sitio durante la jornada laboral (almuerzo, comida y cena tipo lunch) o en su defecto el respectivo reconocimiento en especie (dinero) para el empleado contratista, otro punto no menos importante consiste en suministro de transporte terrestre o náutico diario, que debe realizar el personal desde su residencia al sitio de trabajo y viceversa, el contratista se obliga en algunos casos a transportarlos por su cuenta y con medios propios o contratados, desde y hacia su sitio de trabajo, a la entrada y salida de cada turno de trabajo, adicionalmente debe realizarse según las exigencias de la empresa contratante y está directamente relacionada con una serie de parámetros que se deben cumplir en materia de HSEQ, evitando en la mayoría de los casos el desplazamiento por su cuenta del personal ya sea caminando, en bicicletas y/o motocicletas.

Adicionalmente se encuentra la afectación del trabajador por medio de factores psicológicos ante situaciones de alto estrés laboral por el tipo de trabajo y riesgo al que se ve diariamente expuesto en el desarrollo de sus funciones, además de una alta rotación de personal, donde se evidencian múltiples casos de deserción laboral debido a conflictos familiares relacionados con la movilidad fuera de casa, ya que el personal en algunos casos debe permanecer durante prolongados periodos de tiempo en bases, estaciones o campamentos alejados por completo de su

núcleo familiar, sumados a extenuantes jornadas laborales, por fuera del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y de los acuerdos internacionales OIT.

Téngase en cuenta que el Ministerio del Trabajo en Colombia, permite mediante el cumplimiento de una serie de requisitos básicos, la autorización a las empresas de V&SP mediante la expedición de una resolución, que les reconoce el derecho de poder ubicar a sus empleados para laborar horas extras de hasta dos (02) horas diarias y doce (12) semanales, lo que en algunos casos, si no es en la gran mayoría, el personal de seguridad se ve sometido a turnos de trabajo regulares de doce (12) horas diurnas o nocturnas y a un promedio de sesenta (60) horas semanales, contrario a los artículos 161, 166 y 165 del CST, esto con la venia de la SVSP que permite, no regula y por ende no sanciona a quienes caen en estas prácticas inadecuadas, que son en su gran mayoría todas las empresas del sector de la seguridad.

Un tema altamente relevante y de no menor importancia para el caso de la contratación de personal en el sector, es la presencia activa de cooperativas, grupos sindicales y asociaciones comunitarias, que de alguna u otra manera ejercen presión sobre las empresas contratistas de seguridad, para lograr vincular en la ejecución de estos contratos personal administrativo u operativo que de alguna u otra forma sea partidario o simpatizante de su causa.

Políticas asociadas en la contratación y prestación de servicios

Se hace entonces claro que para desarrollar un modelo de contratación eficiente y efectivo acorde a las necesidades del sector portuario y minero energético, se requiere por parte de la alta

gerencia de aquellas empresas tanto contratantes como contratistas, establecer reglas claras de juego enmarcadas bajo parámetros ajustados a las necesidades reales del sector, reflejando dentro de su nivel de exigencia para el caso de los contratantes, un claro estudio acorde a la exposición del riesgo al que se ven sometidas las personas que ejecutaran cada una de sus funciones para cubrir los cargos requeridos, lo cual deberá ajustarse a salarios adecuados para la obtención de una remuneración acorde a las competencias laborales y experiencia exigidas para cada cargo por parte del contratante. Un caso especial es la regulación salarial por parte de la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL (ECP), la cual tiene establecida una tabla de ingresos o valores salariales para todos sus cargos y niveles, e incluso ofrece una bonificación salarial diaria a quien tenga el cumplimiento al día en su hoja de vida de sus competencias laborales.

Tabla 1. Niveles Salariales Mano de Obra No Formada Vigilancia

SERVICIOS	SALARIO MINIMO BÁSICO DIARIO ASIGNADO A CADA PERSONA LABORANDO (SIN RECONONIMIENTO DE COMPETENCIAS)
SUPERVISIÓN DE VIGILANCIA	\$70.544 Según tabla de niveles salariales (Nivel V)
APOYO CENTRAL DE SEGURIDAD	\$62.975 Según tabla de niveles salariales (Nivel IV)
VIGILANCIA	\$44.380 Según tabla de niveles salariales (Nivel II)
RECEPCIÓN	\$44.380 Según tabla de niveles salariales (Nivel II)

Fuente: Autor del Proyecto, con base en la Tabla de Niveles Salariales para Actividades Contratadas No propias de la Industria del Petróleo ECOPETROL ECP-DR-T-003

Tabla 2. Niveles Salariales Mano de Obra No Formada Vigilancia

SERVICIOS	SALARIO MINIMO BÁSICO DIARIO ASIGNADO A CADA PERSONA LABORANDO (CON RECONONIMIENTO DE COMPETENCIAS)
SUPERVISIÓN DE VIGILANCIA	\$70.544 Según tabla de niveles salariales (Nivel V)
APOYO CENTRAL DE SEGURIDAD	\$66.123 Según tabla de niveles salariales (Nivel IV)
VIGILANCIA	\$46.600 Según tabla de niveles salariales (Nivel II)
RECEPCIÓN	\$46.600 Según tabla de niveles salariales (Nivel II)

Fuente: Autor del Proyecto, con base en la Tabla de Niveles Salariales para Actividades Contratadas No propias de la Industria del Petróleo ECOPETROL ECP-DR-T-003

Para el efecto también es muy importante la amplia experiencia que hoy por hoy aportan empresas de carácter multinacional en este aspecto, tal es el caso de compañías de la talla de Exxon Mobil, Equion, Mansarovar, Anadarko, Gulf Sands entre otras del sector petrolero, por lo que es de vital importancia este conocimiento y experiencia de causa para las empresas nacionales que se dedican a la actividad extractiva de minerales, toda vez que las políticas para contratación de personal que aplican estas empresas en otros países que en la actualidad viven una situación de conflictos internos armados y que reflejan una problemática similar en manejo de sindicatos y comunidades al que se vive al interior de nuestra patria, tal es el caso de países como Irán, Irak, Nigeria, Uganda, Sierra Leona, Angola, Sudan, Congo, etc., por lo que estos modelos o políticas de contratación son enteramente ajustables a nuestra realidad.

Por lo tanto es deber de cada uno de estos actores en cabeza del Gobierno Nacional, Ministerio del Trabajo, SVSP, CME, caso aún más específico de las empresas contratantes y contratistas nacionales y extranjeras del sector, en el diseño y ejecución de políticas claras, precisas y concisas en cuanto a contratación de personal, basadas sobre estos PV y DDHH, que propenda por el bienestar del personal y de la comunidad sobre la cual impacta su gestión en la extracción de material, así como el área, poblaciones y comunidades sobre los cuales se realizan la extracción y los desplazamientos de estos recursos minerales una vez han sido extraídos o recuperados del suelo (petróleo y carbón), en especial en su disposición final e impacto medio ambiental, sea que se realice en puerto o mediante sistema bodegaje a cielo abierto para su exportación final a otros países consumidores.

Estas políticas deben incluir entonces modelos lógicos y métodos estadísticos, que sirvan como base para la futura toma de decisiones en cuanto a contratación de personal operativo orientado al mercado de la seguridad privada, fortaleciendo así el liderazgo de las empresas del sector de la seguridad como sector un productivo de la economía colombiana.

Etapa Precontractual en la contratación y prestación de servicios

Para esta etapa se hace enteramente necesario definir con claridad el perfil requerido para el cargo a vincular en ejercicio de la ejecución del contrato, sean estos de carácter administrativo u operativo, teniendo en cuenta la revisión y estadísticas sobre casos de ejecución en contrataciones anteriores y en especial de los recursos de personal (hombres y mujeres) con que se cuenta en la comunidad aledaña, región o zona de influencia, enmarcados siempre en un principio de objetividad, teniendo en cuenta de que por ningún motivo se debe discriminar en la contratación del personal a sujetos por motivos de raza, color, sexo, religión, origen social, condición social, etnia indígena, discapacidad u orientación sexual, atendiendo lo dispuesto en la aplicación de los PV y DDHH.

Un ejemplo claro son los perfiles actualmente exigidos por parte de las empresas de extracción petroleras, con relación a la contratación en la prestación de sus servicios de V&SP de sus instalaciones y operaciones en tierra u offshore, ya que en general dentro de las cláusulas exigidas a sus empresas contratistas de seguridad, se encuentran totalmente basadas en unos procedimientos relacionados con la responsabilidad social empresarial en la contratación y subcontratación de personal, ya que para procesos de vinculación de mano de obra no formada el

cien (100%) por ciento de la misma, deberá ser contratada con personal oriundo de la comunidad o del área social de influencia de ejecución del contrato y/o proyecto, para el caso de mano de obra formada corresponde entonces al treinta (30%) por ciento de la totalidad del personal contratado, basados en lo anterior la contratación se debe realizar teniendo en cuenta en este orden ascendente: corregimiento, municipio y región. Estos clausulados generalmente contienen un perfil básico establecido y fundamentado en:

Tabla 3. Perfil General (hombre o mujer) Mano de Obra No Formada Vigilancia

ITEM	PERFIL GENERAL
1	Personal oriundo de la zona o área de influencia, demostrable mediante la presentación del documento de cedula de ciudadanía que registre haber nacido en el sitio de prestación del servicio, o lograr certificar mediante un contrato de arrendamiento de vivienda, un periodo de permanencia en la comunidad durante un lapso de tiempo de alrededor dos (02) años, así mismo constancias de estudio de los colegios o instituciones educativas adscritas al corregimiento o municipio en donde reciben clases diariamente sus hijos y el pago de al menos un servicio público a nombre de la persona que aspira al cargo de mano de obra formada o no formada.
2	Certificado de residencia, expedido por la alcaldía municipal cabecera del sitio en donde se prestaran los servicios de seguridad, para el caso de las ciudades capitales deberán ser expedidos por la inspección de policía más cercana, Ley 1551 de 2012 en su Artículo 29 Literal F Numeral 6.
3	Certificado de convivencia y buena vecindad, expedido por la parroquia y/o inspección de la Policía Nacional más cercana al sitio de residencia.
4	Verificación para el personal de antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios, en virtud a lo consagrado en el cumplimiento a los PV y DDHH, ya que ninguna persona que desee ser contratada puede estar implicada en violaciones a los mismos, según lo dispuesto en el literal 8C de las recomendaciones impartidas por el CME para las empresas de V&SP.
5	Situación militar definida (para el caso de los hombres)
6	Contar con el aval de la alcaldía, comunidades, o grupos étnicos a los que representa que se encuentre en la zona de influencia en la cual se encuentra, en especial si los servicios cuentan con acuerdos previos de rotación de personal, mínimo de cuatro (04) meses en adelante.
7	Nivel de escolaridad mínimo de Bachiller. (para el caso de vigilantes)
8	Nivel de escolaridad mínimo de Técnico o Tecnólogo en sistemas, electrónica o administración para el caso de vigilantes con funciones de recepcionistas, supervisores y operadores de medios tecnológicos.

Fuente: Autor del Proyecto

Tabla 4. Perfil Especifico (hombre o mujer) Mano de Obra No Formada Vigilancia

ITEM	PERFIL ESPECIFICO
1	Experiencia laboral certificada, mínimo de un (01) año o empírico con experiencia de dos (02) años en el desempeño de cargos similares (para el caso de vigilantes).
2	Experiencia laboral certificada, mínimo de dos (02) años o empírico con experiencia de tres (03) años en el desempeño de cargos similares (para el caso de supervisores de seguridad).
3	Experiencia laboral certificada, mínimo de cuatro (04) años o empírico con experiencia de seis (06) años en el desempeño de cargos similares para el caso de vigilantes con funciones de recepcionistas y operadores de medios tecnológicos.
4	Todos los cargos anteriormente mencionados deben reunir los requisitos mínimos establecidos por la SVSP en el cumplimiento de las capacitaciones respectivas a básico, avanzado, re-entrenamiento en seguridad, supervisión y operador de medios tecnológicos.
5	Para el caso del personal de vigilantes y supervisores de seguridad que sean requeridos para prestar sus servicios a bordo de motonaves o en líneas de muelles de instalaciones portuarias, además de las capacitaciones exigidas por parte de la SVSP se requiere que tengan vigentes sus cursos de capacitación y permisos requeridos por la Dirección General Marítima. (DIMAR)

Fuente: Autor del Proyecto

Estos perfiles tanto generales como específicos, parecerían entonces de fácil cumplimiento para una empresa contratista del sector de la seguridad en una ciudad capital, el tema es que al desarrollarse el objeto contractual en un área rural o zona costera en donde el nivel de escolaridad de la población en general no alcanza el diez (10%) por ciento de la población adulta, esto sumados a los requisitos de cumplimiento de cada uno de los niveles de capacitación exigida según el cargo a desarrollar por parte de la SVSP, los cuales deben mantenerse actualizados y la vigencia de estos es de apenas un (01) año por cada curso realizado y para que el vigilante, supervisor u operador de medios tecnológicos se encuentre debidamente habilitado para trabajar, debe contar con la respectiva credencial expedida por la empresa V&SP y estar previamente reportado en el sistema RENOVA de la SVSP, además contar con el aval previo de la alcaldía o comunidad del área de influencia donde se desarrolla la operación, sobre la rotación de por lo menos cada cuatro (04) meses en la contratación del personal; téngase en cuenta que estos acuerdos son previstos anteriormente entre la comunidad con la empresa contratante, quien traslada entonces el riesgo en la contratación de personal a la empresa contratista de V&SP,

quien en ultimas deberá encontrar la forma de dar cumplimiento a lo previsto en su contrato de servicios, so pena de la aplicación de cláusulas sancionatorias de tipo legal, económico y bloqueo en futuras contrataciones de servicios en el sector.

Establecimiento de la convocatoria.

Establecidos los perfiles requeridos y detectada la necesidad expresa de contratar personal para la prestación del servicio, es de vital importancia lograr establecer el mecanismo por medio del cual se va a realizar la convocatoria de personal que va a ocupar el cargo, en primera instancia con relación a la vinculación de personal en área rural debe realizarse entonces una solicitud por escrito dirigida a los líderes de la comunidad, alcaldía, cooperativas u organizaciones de índole sindical señalando:

Tabla 5. Eventos de una convocatoria

ÍTEM	DESCRIPCIÓN DEL EVENTO	REQUERIDO	
		SI	NO
1	Fecha de apertura y cierre de la convocatoria.	X	
2	Descripción de la necesidad del cargo.	X	
3	Perfil del cargo.	X	
4	Número de vacantes a ocupar.	X	
5	Género solicitado para la ocupación del mismo sea masculino o femenino.		X
6	Numero de hojas de vida por cargo solicitado, básicamente se requiere de cuatro (04) aspirantes por cada vacante laboral, en total de doce (12) a dieciséis (16) hojas de vida por cada servicio de seguridad veinticuatro (24) horas, en una relación de cuatro (04) a uno (01).	X	

Fuente: Autor del Proyecto

Otros mecanismos aceptados para la debida publicación de la convocatoria de empleo, son entre otros:

Tabla 6. Mecanismos de publicación de una convocatoria

ÍTEM	DESCRIPCIÓN DEL EVENTO
1	Publicación en medios de prensa local y nacional, por intermedio de avisos clasificados con la descripción general y específica de la convocatoria
2	Publicación en internet, mediante avisos en páginas web especializadas en convocatorias de empleos
3	Solicitud directa a empresas de servicios temporales
4	Instituciones de carácter educativo regional y local, que cuenten dentro de sus programas académicos con el perfil ocupacional requerido en la convocatoria
5	Requerimiento de personal al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Fuente: Autor del Proyecto

Conforme al método o medio de convocatoria que decida aplicar la empresa contratante previamente establecido en su manual de contratación, el canal receptor utilizado será entonces el primer filtro en la recepción de un número indeterminado de hojas de vida con el ánimo de cubrir las vacantes de personal requeridas para la debida ejecución de los servicios, aunque en última instancia, para el caso de las alcaldías, comunidades, cooperativas y sindicatos, es de total potestad de la empresa de V&SP contratista, el hecho de vincular o no al personal referenciado en virtud de los documentos y experiencia que aporten de manera individual en su hoja de vida cada uno de los candidatos al cargo.

Revisión de documentos aportados

Una vez que el personal de aspirantes a cada cargo ha logrado demostrar cumplir con el perfil exigido por parte de la empresa de V&SP contratante, al momento de la entrevista debe hacer entrega de estos documentos al funcionario autorizado para tal fin por la compañía de V&SP y proceder a diligenciar con su puño y letra el respectivo formato impreso de hoja de vida perteneciente al manual de contratación de la empresa que desea vincularlo en la prestación del servicio. Ya diligenciado, el documento deberá contener una reseña sobre sus datos personales,

académicos y laborales, al pie de página del mismo o en una hoja aparte, debe existir un texto que habrá de contener la aceptación y autorización para el uso y manejo de datos personales registrados en el formato de hoja de vida, como también el uso que se le pueda dar a los documentos adjuntos a ella, para esto a la empresa de seguridad contratista le corresponderá tener una política sobre el manejo de la información del personal, debidamente registrada ante la Superintendencia de Industria y Comercio, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 de la CP, Ley 1266 de Diciembre de 2008 y Ley 1581 de 2012, ya que la empresa contratante en cualquier momento podrá solicitar por intermedio de las Gestorías Administrativa y Técnica copia impresa o por medio magnético de la totalidad de la información y datos generales del entonces ya empleado de la empresa de V&SP, de la cual esta fue el primer receptor de dicha información, por lo tanto el uso inadecuado que se le pueda dar a la misma por parte de terceras personas, le podría acarrear entonces futuras demandas de tipo laboral y legales a la empresa contratista de V&SP.

Los documentos aportados, antes de pasar a un segundo filtro dentro de la convocatoria, deberán estar completamente diligenciados y en perfecto orden para que puedan ser evaluados por parte de cada uno de los funcionarios autorizados, generalmente se hace uso de una lista de chequeo o check list, que ayuda considerablemente a la verificación documental. En lo posible la totalidad de los documentos deben ser objeto de una exhaustiva revisión individual (control de calidad de la gestión documental) para establecer la autenticidad de cada uno de ellos, en especial lo referente a:

Tabla 7. Datos y documentos objeto de revisión documental

ÍTEM	DESCRIPCIÓN DEL EVENTO	REQUERIDO	
		SI	NO
1	Fotocopias de cedula de ciudadanía	X	
2	Fotocopias de libretas militares (hombres)	X	
3	Fotocopias de diplomas de grado de Bachiller y carreras técnicas	X	
4	Fotocopias de cursos o certificaciones de academias de capacitación en seguridad privada aprobadas por la SVSP	X	
5	Certificaciones laborales, presentadas como soporte de experiencia en cargos anteriores	X	
6	Certificaciones sobre competencias laborales otorgadas por el SENA		X
7	Datos e información referente a su núcleo familiar	X	

Fuente: Autor del Proyecto

Toda vez que este tipo de documentos son los que generalmente presentan un mayor grado de alteración o falsificación en sus datos, por parte del personal que desea obtener su vinculación en cargos de vigilantes, supervisores u operador de medios tecnológicos. La revisión consiste en verificar y confrontar datos, fotos, fechas, números de consecutivos, firmas y sellos plasmados en diplomas y certificaciones. Otro método de verificación directo se logra en la entrevista previa que se le realiza al personal, indagando sobre la realización y logro de cada uno de sus niveles académicos y experiencia laboral, aparte de presentar los documentos originales para un cotejamiento aún más exacto sobre las copias aportadas al inicio del proceso.

En el caso específico de compañías como Ecopetrol (ECP), los funcionarios autorizados pertenecientes a los departamentos de Gestorías Administrativas y Técnicas de cada contrato, verifican posteriormente el total cumplimiento de los documentos aportados en cada uno de los perfiles, les corresponde realizar de manera aleatoria una auditoria previa de verificación sobre la totalidad de las hojas de vida del personal contratado.

Verificación de antecedentes

Para cada evento en particular, corresponde entonces a los departamentos de talento humano de cada empresa, sobre la verificación de antecedentes del personal que se pretenda contratar, el CME hace mención especial al señalar que las empresa de V&SP no deberán contratar para la prestación de sus servicios personas que estén implicadas en violaciones a los derechos humanos, por tanto se debe realizar un completo estudio de los antecedentes penales, judiciales o de aquellos procesos pendientes que tenga el personal futuro objeto de contratación, basados en:

Tabla 8. Datos y documentos para verificación de antecedentes

ÍTEM	DESCRIPCIÓN DEL EVENTO	REQUERIDO	
		SI	NO
1	Certificados en bases de datos judiciales de la PONAL, SIJIN por intermedio del Frente de Seguridad Empresarial – FSE	X	
2	Certificados de antecedentes y anotaciones judiciales de la Fiscalía General de la Nación	X	
3	Certificado de Antecedentes de la Procuraduría General de la Nación	X	
4	Certificado de Antecedentes Fiscales de la Contraloría General de la Nación	X	
5	Consulta de demandas y procesos judiciales	X	
6	Verificación del SIMIT (registro de multas o infracciones)		X
7	Lista Clinton y OFAC (nexos o vínculos con narcotráfico y/o terrorismo)	X	

Fuente: Autor del Proyecto

Aquellas empresas que tengan actividades relacionadas con la prestación de servicios de áreas portuarias y que se encuentren vinculadas en algún capítulo de BASC Colombia o estén autorizados como OEA - DIAN (Operador Económico Autorizado) , tendrán que incluir en su plan de seguridad de una política aplicable a la verificación de antecedentes, lo cual también se extiende hasta sus proveedores.

Cabe aclarar que la verificación de antecedentes se realiza sobre datos tales como nombres y números de identificación de cada individuo, por lo tanto al momento de presentar una certificación, esta se debe realizar sobre los datos aportados no sobre la persona en especial.

Cada individuo goza del derecho de presunción de inocencia, hasta que no se encuentre como caso un juzgado el evento que lo involucra, por lo que es potestad de la empresa contratante adelantar o no los procesos de vinculación laboral de cada caso en particular, acogiéndose a la normatividad legal existente, tratando de no incurrir en faltas graves de señalamientos o exclusión laboral de personas por el simple hecho de hallarse incursos en casos que aún son materia de investigación.

La SVSP como un apoyo a la empresas de V&SP, ha adoptado una serie de mecanismos de verificación de antecedentes para la acreditación anual del personal operativo de seguridad en su plataforma del RENOVA (Reporte de Novedades de los Vigilados) en donde se requiere estar al día por todo concepto, para poder obtener el número de acreditación que le permite estar vinculado a la empresa contratista, esto en el caso de que se adelante en contra del individuo reportado algún hecho judicial,

Por su parte el CME invita a las empresa de V&SP, para que en el evento de ser detectados hechos que atenten contra de los DDHH y Derecho Internacional Humanitario (DIH) por parte de alguno de sus empleados o contratistas, este sea reportado de manera inmediata ante las autoridades competentes según sea el caso.

Evaluación psicológica o batería de pruebas específicas

Es competencia de cada departamento de selección y contratación de cada empresa de seguridad, tener en su manual de procedimientos un protocolo o políticas bien definidas para la aplicación de una serie de pruebas específicas para el cargo. Estas pruebas de exploración inicial contienen elementos de medición que ayudan a definir si la persona cumple con lo exigido en el perfil diseñado para el cargo, generalmente las más aplicadas en este tipo de proceso de selección son las siguientes:

Tabla 9. Nombre de los test frecuentemente usados en contratación de Mano de Obra No Formada Vigilancia

ÍTEM	NOMBRE DEL TEST LA HERRAMIENTA
1	ABG – Actitudes Básicas Generales
2	Test de los factores de personalidad (16PF)
3	Test de Wartegg
4	Prueba de Valores y Antivalores (Valanti)
5	MAP – Tendencias a la honestidad

Fuente: Autor del Proyecto

Estas pruebas brindan resultados relacionados con aquellas actitudes y aptitudes, que tenga el candidato al cargo, referente a sus habilidades en caligrafía, capacidad de comprensión de lectura, conocimiento, honestidad, razonamiento mecánico, etc..., básicas dentro del cualquier proceso de selección de personal.

Proceso de entrevista

Terminada las fases de verificación documental y de evaluación psicológica, se debe entonces convocar el personal ya pre seleccionado, a una entrevista con el jefe de área o

encargado de la contratación de la empresa de V&SP, quien evalúa de primera mano, el comportamiento del aspirante ante una serie de cuestionamientos que puedan permitir valorar las capacidades y conocimientos del candidato en el cargo a ocupar. Se pueden aplicar diversas técnicas, que van desde tener una lista corta de preguntas abiertas y cerradas, o simplemente aplicar una charla formal que logre evidenciar alteraciones en el comportamiento.

Durante el desarrollo de la entrevista, es muy importante refrendar la labor realizada en la verificación documental, en especial si existe alguna duda sobre alguno de los documentos que aporta el individuo. Estas entrevistas según las políticas de cada compañía podrán ser grabadas en audio con el previo consentimiento verbal o por escrito del aspirante, la idea consiste en obtener la mayor cantidad de información útil posible, que luego será presentada en un informe de evaluación del personal, para clasificarlo como apto o no apto.

En el evento de que se presenten dudas o inquietudes sobre algún aspecto relevante, y en la medida de que el cargo así lo amerite, podrá solicitarse al personal la posibilidad de practicarse alguna prueba confiabilidad ya sea de polígrafo o VSA. (voice stress analysis).

Auditorías al proceso de selección

En este punto se verifica el cumplimiento de la fase 1, a cargo del contratista, subcontratista o proveedor de servicios, que consiste en la preparación para el futuro empleado sobre el conocimiento de las normas mínimas para el desarrollo que deberá aplicar el trabajador en las instalaciones del contratante, mediante el desarrollo del curso de fomento de trabajo seguro,

limpio y saludable, fundamentado en aspectos de seguridad, compromiso con la vida, descripción de los trabajos y respuesta a emergencias. Luego sigue la fase 2, a cargo de Ecopetrol (ECP) que busca fortalecer los conocimientos aprendidos en la fase 1, además de evaluar a cada persona para verificar el entendimiento que tiene sobre el tema; en caso de no pasar la evaluación correspondiente la persona debe ser reprogramada para volver a recibir el curso de fase 2, el cual es requisito indispensable para poder entrar a laborar en Ecopetrol (ECP).

Se hace especial acotación sobre este tema, para lograr demostrar lo complejo que resulta ser en algunos casos la contratación de personal por parte de la empresa contratista de V&SP en el sector petrolero, teniendo en cuenta que para un solo cargo, se debe hacer un filtro de cuatro (04) o más hojas de vida, la empresa contratista debe invertir a sus costas en capacitar a un personal, que a la final si no obtiene una evaluación aceptable en el curso de formación HSE fase 2 no logra ser admitido, demorando el tiempo de la contratación o en el peor de los casos obliga al contratista a empezar todo el ciclo de selección nuevamente en la consecución de la persona que logre en si ocupar el cargo.

Conclusiones

Es evidente que la actividad de la seguridad privada en Colombia, ha logrado un nivel altamente aceptable en cuanto al mejoramiento continuo de sus procesos de selección, capacitación y contratación del talento humano requerido para el ejercicio de su actividad, pero también es cierto que los PV y DDHH aparecen como un código de conducta general para el tema de contratistas del sector minero energético, apoyados en el CME quien va mucho más allá y amplía los mismos con una serie de recomendaciones por sector como es el caso de las empresas de V&SP, donde describen una serie de compromisos que se deben tener para poder darle cumplimiento a los PV y DDHH, pero no señalan que para poder darle cumplimiento a una buena parte de los compromisos acordados, va en contra de la rentabilidad de las mismas empresas de seguridad, ya que las tarifas que pagan las empresas extractivas son en algunos casos las mínimas reguladas por la SVSP para el caso específico de Colombia.

Aquí es donde esto se convierte en una verdadera arma de doble filo, ya que aquellas empresas del sector de la seguridad que pretendan contratar con empresas del sector portuario y minero energético, se verán abocadas a la aceptación de dichos principios y por ende a todos y cada uno de los costos asociados al ejecutar contratos que a la final resultan excesivamente complejos.

Estas empresas nacionales y multinacionales terminan lavándose las manos ante el país y la comunidad internacional, evadiendo su real responsabilidad en la contratación de personal correspondiente a mano de obra formada y no formada, dejando frente a frente a las empresas de

seguridad privada ante la creciente dificultad en el manejo de comunidades y organizaciones sindicales.

Aplicar planes de mejoramiento continuo en los procesos de selección y contratación de personal, se constituye a futuro como el pilar fundamental, sobre los cuales las empresas de seguridad en Colombia, podrán de alguna u otra manera ver disminuidos sus altos costos en contratación y rotación de personal. Las lecciones aprendidas, métodos y estadísticas aplicados, servirán para crear entonces estructuras lógicas basadas en programas de capacitación y entendimiento, enfocados hacia las necesidades reales del sector minero energético, por medio del cual se lograra crear un mejor estándar sobre este proceso.

Herramientas como las plataformas de capacitación virtual o e-learning, ayudan a romper el paradigma sobre los modelos de capacitación basados en un esquema presencial, globalizando así el alcance que se le puede dar a la creación de contenidos virtuales, desarrollados por personal capacitado y con las competencias necesarias para transmitir dichos conocimiento, al personal operativo de las empresas de seguridad que decidan aplicar este tipo de ayudas prácticas, como una nueva forma de mejoramiento y valor agregado en la prestación de sus servicios seguridad.

Bibliografía

Alcaldía de Barrancabermeja, Documentos, *Decreto 220 por medio del cual se establece el procedimiento para la expedición del certificado de territorialidad, que acredita la Residencia en el Municipio de Barrancabermeja*. Recuperado de:
http://www.barrancabermeja-santander.gov.co/alcaldia/interfaces/sgl/Documents/DECRETO_220_DE_07_DE_OCTUBRE_DE_2013.pdf

Consejería Presidencial Para los Derechos Humanos, Documentos Grupos de Trabajo CME (2009), *Recomendaciones para Vigilancia y Seguridad Privada*. Recuperado de:
http://www.derechoshumanos.gov.co/Empresa/Documents/CME/version2_recomendacionesvysp.pdf

Consejería Presidencial Para los Derechos Humanos, Observatorio DDHH (2013), *De la violencia a la sociedad de los Derechos. Propuesta de Política Integral de Derechos Humanos 2014-2034*. Recuperado de:
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/131113-cartilla-sistema-nacional-web.pdf>

Fundación Ideas para la Paz, Publicaciones Junio de 2014 (2014), *Identificar casos de empresas y derechos humanos, un reto que debe superar el Estado*, Recuperado de:
<http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/539b0cee6b4b5.pdf>

Voluntary Principles, Resources (2000), *The Voluntary Principles (Spanish)*. Recuperado de:
http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

Nuestro Compromiso con las Comunidades. Bogotá: Drummond Ltd, Recuperado el 24 de Octubre de 2014, de <http://www.drummondco.com/nuestro-compromiso/comunidades/?lang=es>

Desarrollo Sostenible – Derechos Humanos. Bogotá: Cerrejón, Recuperado el 24 de Octubre de 2014, de <http://www.cerrejon.com/site/desarrollo-sostenible-%E2%80%A2-responsabilidad-social-rse/derechos-humanos.aspx>

Fomento de Trabajo Seguro, Limpio y Saludable. Bogotá: Ecopetrol, Recuperado el 22 de Octubre de 2014, de <http://www.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?conID=46408&catID=268> }

Ecopetrol, Documentos (2012), *Procedimiento de Responsabilidad Social Empresarial en la Contratación y Subcontratación*. Recuperado de: http://www.ecopetrol.com.co/documentos/78342_ECP-DEA-P-005-5_Procedimiento_RSE_en_la_contrataci%C3%B3n_y_subcontratacion.pdf

Ecopetrol, Documentos (2013), *Catalogo de Cargos*. Recuperado de: http://www.ecopetrol.com.co/documentos/81067_ECP-DRL-T-002_Catalogo_de_Cargos_Versi%C3%B3n_3_301213_P8_final.pdf

Ecopetrol, Documentos (2012), *Guía para la implementación de la contratación local como estrategia de abastecimiento*, Recuperado de: http://www.ecopetrol.com.co/documentos/71166_Guia_para_la_implementaci%C3%B3n_de_la_contrataci%C3%B3n_local.pdf

Ecopetrol, Proceso de Selección No. 50037844 (2013), *Anexo 29 Tabla de Niveles Salariales para Actividades Contratadas no Propias de la Industria del Petróleo*. Recuperado de: [http://contratos.ecopetrol.com.co/Anexos%20de%20Procesos/50037844/Anexo%2029%20Tabla%20de%20Niveles%20Salariales%20para%20Actividades%20Contratadas%20no%20Propias%20de%20la%20Industria%20del%20Petr%C3%B3leo%20\(v2\).pdf](http://contratos.ecopetrol.com.co/Anexos%20de%20Procesos/50037844/Anexo%2029%20Tabla%20de%20Niveles%20Salariales%20para%20Actividades%20Contratadas%20no%20Propias%20de%20la%20Industria%20del%20Petr%C3%B3leo%20(v2).pdf)

Ecopetrol, Documentos (2014), *Tabla de Niveles Salariales de Carrera Técnica y Administrativa para Actividades Contratadas*. Recuperado de: http://www.ecopetrol.com.co/documentos/81060_ECP-DRL-T-004-

3_Tabla_de_Niveles_Salariales_Carrera_T%C3%A9cnica_y_Adm_Version_3_(Versi%C3%B3n_Oficial_2014)_P8.pdf

Ecopetrol, Proceso de Selección No. 50037844 (2013), *Anexo 11 Guía de Contratistas de Seguridad Privada para Cumplimiento de la Cláusula de Principios Voluntarios en Seguridad y de Derechos Humanos*. Recuperado de:

<http://contratos.ecopetrol.com.co/Anexos%20de%20Procesos/50037844/Anexo%2011%20Gu%C3%ADa%20de%20Contratistas%20de%20Seguridad%20Privada%20para%20Cumplimiento%20de%20la%20Cl%C3%A1usula%20de%20Principios%20Voluntarios.pdf>

Ecopetrol, Proceso de Selección No. 50037844 (2014), *Anexo 2B Minuta Contrato Regional Caribe*. Recuperado de:

[http://contratos.ecopetrol.com.co/Anexos%20de%20Procesos/50037844/Anexo%202B%20Minuta%20Contrato%20Regional%20Caribe%20\(v2\).pdf](http://contratos.ecopetrol.com.co/Anexos%20de%20Procesos/50037844/Anexo%202B%20Minuta%20Contrato%20Regional%20Caribe%20(v2).pdf)