

EL GERENTE CORPORATIVO DE SEGURIDAD

JOSÉ RAMÓN GONZÁLEZ CELIS

AUTOR

LUIS GABRIEL FERRER

ASESOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

**FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATÉGIA Y
SEGURIDAD**

DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

DICIEMBRE 2014, MEDELLÍN

Resumen

Tal como ha venido evolucionando la vigilancia y seguridad privada no solamente en su función propia como actividad, sino también en su estructuración jurídica y orgánica, así mismo, han evolucionado en profesionalismo sus diferentes modalidades y con ellas los cargos que desarrollan el servicio en su prestación, control y dirección. Es en el nivel de dirección donde se ubica hoy el Gerente de Seguridad como máximo responsable de gestionar la seguridad corporativa, y por esa razón este trabajo está encaminado a mostrar la evolución que ha tenido, su importancia y el espacio que ocupa en la empresa, en donde hoy sus resultados son insumos importantes en los niveles estratégicos para la toma de decisiones corporativas.

Palabras clave: Evolución, importancia, dirección, gerencia, seguridad.

Introducción

Se pretende con este trabajo llevar al lector a hacer un recorrido a la evolución del cargo del Gerente de Seguridad Corporativo desde sus inicios cuando su labor era meramente de control en el nivel operativo de la empresa hasta hoy cuando la misma evolución de la actividad jalonada por las exigencias y necesidades propias del mercado y la dinámica de los negocios, lo ubican en una posición ahora mucho más estratégica desde la que se nutre la alta dirección para la toma de decisiones. Para hacer este recorrido se debe necesariamente caminar por la misma evolución de la actividad de la Vigilancia y Seguridad Privada, por lo cual se abordan los siguientes temas:

La evolución del cargo de Gerente de Seguridad en las empresas colombianas, el cual como lo escribe el Doctor Dennis R. Dalton en su libro titulado *Rethinking Corporate Security in the Post 9/11 Era* (Repensando la Seguridad Corporativa en la Era Post 9/11), pasó por ser un puesto de trabajo ubicado en el último rincón de la empresa, presto a reaccionar ante los eventos de seguridad que se presentaban, a ubicarse hoy en los niveles más altos de la organización, y a gestionar la seguridad desde la premisa de la prevención, de la protección de los activos y la generación de valor.

La generación de valor para la empresa desde la gestión de la seguridad corporativa es la que marca la importancia del gerente de seguridad de hoy, quien debe tener muy

claro su rol dentro de la compañía, para desde ahí, entender el momento de la empresa, identificar cuáles son sus amenazas y oportunidades, y definir sus estrategias para continuar apalancando el modelo de generación de valor de la misma.

La importancia del Gerente de Seguridad para la empresa, ha conllevado a que ésta a la hora de seleccionarlo realice un proceso que no puede limitarse a las etapas y pruebas tradicionales, sino, que debe profundizar en la aplicación de nuevas técnicas y estrategias con el fin de llegar al mayor conocimiento del candidato y tener los mejores argumentos a la hora de decidir quién será esa persona que gestionara la seguridad en su empresa.

El proceso de selección debe por lo tanto incorporar además de nuevas metodologías y técnicas para la aplicación de pruebas y la realización de las diferentes actividades del proceso, el estudio de seguridad como un elemento más del proceso, y el cual preferiblemente debe ser practicado por una empresa o institución diferente a la contratante.

Evolución del cargo gerente de seguridad en las empresas colombianas

El cargo de gerente de seguridad corporativo en las empresas colombianas ha venido evolucionando a la par como lo ha hecho la misma actividad de la seguridad privada, y es por eso que no se puede mirar esa evolución de una manera aislada, sino, que necesariamente hay que mirarla a la par del desarrollo de la seguridad privada como actividad.

El gerente de seguridad de hoy es una persona que a diferencia de lo que pasaba tiempo atrás, no está solamente para atender e investigar los siniestros ocurridos en la empresa, ni para hacer la supervisión de sus servicios o esquema de seguridad; esas actividades son complementarias a su verdadera función que es la de diseñar, implementar y mantener un plan de seguridad acorde a los riesgos de la empresa.

Torres (2010) afirmó:

Muchos reclutadores han llegado a la conclusión que los próximos gerentes de seguridad para sus corporaciones deben poseer la experiencia y la habilidad de poder alinear los programas de seguridad y manejo de riesgos con las necesidades de la empresa. En adición deben poseer las destrezas de relaciones interpersonales para interactuar con todos los niveles de la corporación con el fin de crear un ambiente de colaboración y trabajo en equipo.

Estos candidatos deben ser estudiosos a través de toda su carrera ya que las amenazas de seguridad cambian y siempre surgen nuevas amenazas. Un gerente de seguridad que sólo se enfoca en la seguridad en vez de facilitar otros procesos de negocios no será el candidato idóneo ni podrá satisfacer las necesidades de la corporación. Se busca un gerente que sea líder de negocios primero y luego un profesional de seguridad.

Lo anterior refuerza la idea de que la función del gerente de seguridad corporativa, lejos de ser solamente una función operativa, es una función gerencial multidisciplinaria que se nutre de las prácticas del mundo de los negocios, la administración pública, las leyes, la medicina, la tecnología informática, la justicia criminal, el negocio de los seguros y la psicología. Este alcance multidisciplinario es ancho en su naturaleza y le provee a la seguridad corporativa como función gerencial el potencial de engrandecer las operaciones internas y externas de una organización.

Con este alcance la seguridad corporativa como función gerencial, puede ir más allá de simplemente proveer protección a los activos de la organización. Pero cabe la pregunta, ¿por qué ir más allá de simplemente proteger los activos de la organización? Existen varias razones importantes que justifican el esfuerzo por parte de la seguridad corporativa. La primera razón es que las organizaciones que compiten en el mundo de negocios global deben ser ágiles en su forma de hacer negocios y adaptarse rápidamente a los cambios del mercado. La segunda razón es que la seguridad corporativa como función gerencial, realizada a través de una serie de

estrategias pre-planificadas y que por medio de estas estrategias la función puede convertirse en un activo estratégico para la organización (Becker & Gerhart, 1996).

Volviendo a la idea de la evolución del cargo desde el paralelo con la evolución de la seguridad privada se puede apoyar esta, en el trabajo presentado por los alumnos de la especialización administración de la seguridad, López & Ávila (2012), quienes hacen una completa reseña en su trabajo Evolución de la seguridad privada en Colombia como negocio, destacando en su trabajo que:

Las primeras compañías de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia surgieron a partir del momento de crisis nacional que ocasionó la violencia entre Liberales y Conservadores, el cual fue desencadenado por el asesinato del caudillo Jorge Eliecer Gaitán en el año 1948. Durante esta época hubo una gran oleada de violencia e inseguridad lo que propicio que el miedo de las personas por sus vidas, familias y bienes nacieron las primeras compañías de seguridad privada en Colombia, estas inicialmente tenían muy poco control por parte del estado, el cual delego en la Policía Nacional, la cual ejercía un pequeño control operacional que se centraba en su estructura constitutivas, es decir que el control institucional era básicamente legalizar las empresas y a sus trabajadores. Con el paso del tiempo esa necesidad ha ido creciendo y con ella la llegada de multinacionales de Seguridad que han aumentado la necesidad de formalizar las normas que regulen la Vigilancia y Seguridad Privada, pero no fue hasta el 1966 con el Decreto 1667 dentro de Estatuto Orgánico de la Policía que se

establecieron normas específicas para las empresas de seguridad privada, consecutivamente el Decreto 1355/70 materializa el control que ejerce la Policía sobre estas compañías expresándose taxativamente en los artículos 49 al 55 del mencionado decreto. Más adelante en el año 1971 es expedido el Decreto 2347 que faculta al Ministerio de Defensa Nacional a expedir licencias de funcionamiento normas contenidas en el Título I, capítulo IV, Artículos 14,15,16 y 17. Posteriormente se expide el Decreto 2137 /1983, Título VI, Capítulo II, Artículos 149 – 152 solventando la necesidad de la Policía Nacional de organizar su código, Hasta este momento el control de las compañías de seguridad privada recaía sobre la Policía nacional pero a partir de la década de los noventa pasó a ser responsabilidad del Ministerio de Defensa Nacional tras expedirse el Decreto – ley 848/90 sustituido por el 1195/90, para finalmente formalizarse la actividad para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, el 11 de enero de 1996 mediante la expedición del decreto 356 que tiene como objeto establecer el estatuto para la prestación de estos servicios.

Dalton (2012), en su libro titulado *Rethinking Corporate Security in the Post 9/11 Era* (Repensando la Seguridad Corporativa en la Era Post 9/11) describe la evolución de la seguridad corporativa en cuatro eras distintas:

La primera era, Dalton la identifica como la “Era de la casucha verde”, donde el centro de mando de las operaciones de seguridad de la organización se encontraba en una pequeña casucha localizada detrás de los edificios principales.

Esta era se caracterizaba como una función de seguridad muy elemental en términos de profundidad y alcance. La segunda era identificada por Dalton es la “Era de la seguridad física”, donde los departamentos de seguridad se integraban más a los procesos gerenciales de las organizaciones. En esta era, los programas de seguridad se expandían para asumir nuevos roles de seguridad física, como el de responder a emergencias médicas o de fuego, controlar tráfico vehicular, a los escoltas de empleados y encargarse de la oficina de recepción de la organización. La tercera, la “Era de la seguridad corporativa”, es en la que los departamentos de seguridad empezaban a asumir nuevos roles mientras asumían la misión primordial de proteger los activos de la organización. Durante esta era, los departamentos de seguridad expandieron su capacidad investigativa para llevar a cabo investigaciones internas de hurto y fraude. La protección a ejecutivos y la ingeniería de sistemas de seguridad también fueron expandidos en esta época donde se comenzó a definir la seguridad corporativa como una entidad de la organización. Por último, Dalton describe la cuarta era de la evolución de la seguridad corporativa como la “Era de protección de activos”. Esta Era se caracterizaba por el esfuerzo de proteger todos los activos de una organización, los tangibles y los intangibles.

Se puede de lo anterior resaltar que fue en la época de los 90 cuando verdaderamente se dio la importancia a la actividad de la seguridad privada en Colombia, entre otras razones por la alta demanda que tuvo, producto de la situación de orden público y de violencia desatada por el narcotráfico, lo que conllevó también

a que se ejerciera un mayor control estatal, estableciéndose también su marco jurídico. En este ordenamiento jurídico, no se habla taxativamente de los diferentes cargos dentro de la actividad de la vigilancia y la seguridad privada, pero en la misma medida en que evolucionaba la actividad, lo hacía también en sus diferentes componentes orgánicos y cargos necesarios para la prestación, dirección y control de la actividad, dentro de los cuales se destaca el cargo del gerente de seguridad en las empresas, el cual ha pasado de ser el ejecutor de actividades de control y de investigación de eventos o siniestros a ser una figura con la autoridad y capacidad para la toma de decisiones estratégicas y el acompañamiento de la estrategia general de la empresa.

De la evolución de la seguridad corporativa expuesta por Dalton, una necesidad que surgió fue que la seguridad corporativa como función gerencial tenía que estar alineada con los objetivos y metas estratégicas de la organización, de ahí que en los últimos años se ha visto un cambio profundo en el rol del directivo de seguridad. A partir del rol tradicional del Jefe de Seguridad, en el que el profesional se centraba en las operaciones y en proteger los activos bajo su responsabilidad, el rol ha evolucionado hacia el de Gerente de Seguridad Corporativa.

Importancia del cargo del gerente de seguridad en las empresas colombianas

Bastante se ha escrito sobre el cargo del gerente de seguridad y su importancia en las organizaciones, por cuanto ha asumido una posición relevante en la administración de los riesgos como un insumo en la generación de valor para la empresa. Como lo escribe Edgardo Frigo “Se requiere conocimientos del “core” del negocio, de finanzas y manejo de presupuesto, habilidades de negociación, etcétera, y entrenarse en la toma de decisiones de seguridad basadas en el valor para su organización”. Sobre el tema Torres (2011) también escribió:

En el reclutamiento de un gerente de seguridad corporativa el énfasis está en las destrezas de negocios y relaciones interpersonales del candidato. Sin estas destrezas que incluyen destrezas de administración, comunicación, estrategia, colaboración, capacidad de solucionar problemas complejos y habilidades para negociar, un gerente de seguridad no podrá ser exitoso.

Sobre el nuevo rol del directivo o gerente de seguridad (Frigo 2013), escribió:

Su rol se centra en el conocimiento del negocio, en integrar los criterios de seguridad en la toma de las decisiones corporativas, y en agregar valor al negocio global, ya sea disminuyendo los costos del dispositivo de seguridad, aumentando su nivel de desempeño o creando alguna ventaja competitiva para la propia empresa o para sus clientes.

Si bien la experiencia es muy importante a la hora de gestionar la seguridad de las empresas, se hace necesario también que el profesional de seguridad desarrolle mediante formación avanzada, habilidades que le permitan pasar de ser solo el gestor de la seguridad empresarial, a ser también un líder que desde la transversalidad de la gestión de la seguridad, sea capaz de integrar e interactuar con todos los procesos y disciplinas que convergen en una organización. La credibilidad de la función de seguridad es fundamental en una organización para que todos en conjunto entiendan que es un elemento más de la gestión empresarial, y no solo una actividad aislada que toca a otros procesos y que los obstaculiza con sus medidas y controles. La mayoría de veces la función de seguridad es incomprendida por que no se ha hecho un debido trabajo de sensibilización y socialización. Esa credibilidad, la crea el gerente de seguridad cuando es capaz de involucrar de una manera consiente y decidida a todos los empleados de la organización en su programa de gestión de la seguridad, y lo logra solo cuando él ha sido capaz de superarse a sí mismo, entendiendo que debe formarse de tal manera que no solo es capaz de gestionar la seguridad de la empresa, sino que está en capacidad de relacionarse con otras disciplinas, de ser un líder que convoque y sea escuchado en los más altos niveles de su organización, de tal manera que sus decisiones tengan el respaldo de la alta dirección.

Los Gerentes de seguridad empresarial que han sido exitosos son aquellos que se apartaron de lo convencional de la seguridad y han venido formándose y desarrollándose a la par con la profesión, de ahí, que muchos de quienes hoy ocupan los más altos cargos de la seguridad en las más importantes empresas, ya no son

solamente funcionarios retirados de las fuerzas armadas, sino que han entrado y con mucho éxito profesionales de otras ramas del saber, quienes han venido aportando positivamente a la profesionalización de esta actividad. Es grato ver hoy al frente de los cargos de seguridad de importantes empresas a mujeres profesionales, algo impensado hace años. La entrada de estos profesionales al mundo de la seguridad empresarial, viene a corroborar que la profesión se encuentra en un importante momento de su proceso de evolución, lo que redundara en mejores modelos o prácticas para la gestión de la seguridad empresarial, la cual de una o de otra manera suma a la seguridad ciudadana y a la tranquilidad de quienes se benefician de ella. Como toda profesión la seguridad empresarial al igual que la pública, se han venido desarrollando, haciéndose más visibles, generando mayor confianza y credibilidad en el empresario y en el ciudadano, lo que redundara en un mayor reconocimiento y en mejores posibilidades para quienes dedican su tiempo a esta digna profesión.

La función del gerente cobra importancia cuando sus actividades están dirigidas a maximizar la producción por medio de medidas que configuren un escenario de riesgos controlados o controlables para la organización y a impedir las acciones de posibles amenazas que afecten el patrimonio. Para ello, ningún recurso que se encuadre en las normas de la organización deberá ser descartado, por el contrario, toda herramienta útil que contribuya a la finalidad de su función será bienvenida porque del diseño de un adecuado plan de seguridad dependerá su éxito. Sobre este particular Ruarte (2010) refirió:

El Plan de Seguridad además de ser, entre otras condiciones, claro, conciso, detallado como aconseja la teoría, debería concebirse de manera tal de llevar adelante una real prospectiva de seguridad inmediata y mediata, siendo empático con las personas diseñando directivas que les transfieran seguridad al percibir que se entiende su situación e incorporar el análisis y soluciones novedosas sin restringirse a patrones establecido.

Como se puede apreciar, por las condiciones actuales de seguridad en las ciudades, por los desafíos propios de los negocios en cualquiera de los sectores de la economía y por los riesgos asociados a ellos, las empresas Colombianas demandan profesionales de seguridad que entiendan esa dinámica, y que desde su gestión generen valor, que coadyuve con el cumplimiento de las metas organizacionales.

Avances del proceso de selección del gerente de seguridad en las empresas colombianas

Chsiavenato (2011) define el proceso de selección de personal de la siguiente manera:

La selección busca entre los candidatos reclutados, el más adecuado para los puestos más adecuados con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Desde este punto de vista la selección pretende solucionar dos problemas básicos: la adecuación de la persona al trabajo y la eficiencia y la eficacia de la persona en el puesto. De otra parte, lo define como un proceso de comparación entre dos variables: por un lado los criterios de la organización y por el otro, de los candidatos que se presentan. La primera variable la proporciona la descripción del análisis y del puesto o de las habilidades requeridas, la segunda se tiene por las técnicas de selección.

El objetivo del proceso de selección según Galeano & Anzola (2003) es:

“proporcionar elementos adecuados a personas encargadas de su desarrollo para lograr elegir el candidato apropiado para el desempeño del cargo y ubicarlo de acuerdo con los requerimientos del mismo”

Sobre el proceso de selección Farías (2011) escribió:

La selección de personal forma parte de la gestión de los recursos humanos, que es el principal factor estratégico y ventaja competitiva con que cuenta una organización, expresado en la eficiencia, la efectividad y el nivel de satisfacción laboral. Tiene como objeto de estudio escoger al personal idóneo para desarrollar una actividad. Su función social radica en compatibilizar el desarrollo humano y el desarrollo económico con las necesidades de la sociedad. Los principales elementos componentes del sistema de selección de personal de cuya interrelación depende el éxito de dicho proceso, son: las empresas, los candidatos, la organización del proceso de selección y el equipo de selección. De la interrelación entre estos elementos se deriva la eficiencia, la eficacia, la calidad del proceso y la satisfacción de los trabajadores. Entre los principales aspectos a tener en cuenta en la organización de un sistema de selección de personal están: los principios y normas de funcionamiento de la actividad, el modelo de selección a emplear en correspondencia con las necesidades y en función de lograr el máximo de calidad en el desarrollo de dicho proceso, la definición de los métodos y técnicas a emplear, así como los medios necesarios para ejecutar dicha actividad. Las técnicas más comunes utilizadas para el proceso de selección son la entrevista de selección, pruebas de conocimientos o habilidades, exámenes psicofísicos, exámenes de personalidad y técnicas de simulación.

Sobre la evolución histórica del proceso de selección, Zayas (2010) mencionó:

Al valorar la historia de la selección de personal, se pueden distinguir las etapas que contribuyen al surgimiento y desarrollo como un proceso. La prehistoria de selección de personal, la revolución industrial, el surgimiento de la administración y la psicología como disciplinas científicas, la primera y segunda guerras mundiales, el desarrollo de la psicología, el auge de los movimientos sociales en la década de los años 70 y el análisis crítico de la psicología, los cambios en la gestión recursos humanos y la entrada de las competencias que son momentos cualitativos que abarcan la historia de la selección de personal.

Sobre el proceso de selección y las nuevas tendencias en la gerencia de recursos humanos, Cuesta (2010) refirió:

En su objetivo y alcance la GRH es nueva, habiendo superado a la clásica administración o dirección de personal cuyo rasgo más relevante fue considerar al factor humano como un gasto o costo la GRH pasa a hora a considerarlo como el factor fundamental de la actividad empresarial, como activo. En la nueva GRH no se conceptualiza como gasto o costo si no como activo y más aún, cuando lo posibilitan las condiciones socioeconómicas como inversión de su capital humano realizado por la persona en su evolución, esta gestión de personas ha comprendido esencialmente dos paradigmas: los recursos humanos como costos, como activo y como inversor de su potencial humano o capital humano. (p.21)

Hoy debido a las exigencias del mercado, a los importantes cambios tecnológicos y nuevos elementos que se han convertido en parte fundamental en los negocios, exige que el proceso de selección de gerentes de seguridad se realice de una forma mucho más avanzada y completa que permita que en el momento de seleccionar un gerente de seguridad no baste solo su experiencia y sus antecedentes en las fuerzas armadas como: militares o policías que se retiran para colaborar, enseñar y desarrollar sus programas de seguridad en las empresas privadas. El perfil se debe basar en capacidades físicas, académicas, experimentales y profesionales para lograr que no solo sea un apoyo por su experiencia en la seguridad sino también por su liderazgo, el cual surge de la interacción social y de unas metas empresariales concretas. Donde líder y colaboradores se comprometen con esas metas y ponen su empeño para lograrlas, y en consecuencia, el gerente de seguridad debe contar con las suficientes competencias para integrar y jalonar procesos, y conseguir los objetivos propuestos. Quien cuente con las competencias ejercerá un liderazgo efectivo y productivo.

En el proceso de selección para gerentes de seguridad dada las connotaciones especiales del cargo y la alta responsabilidad que conlleva, exige que el proceso de elección además de los componentes metodológicos tradicionales, incluya otras herramientas que apoyen la labor de la psicología, y en ellas hay que involucrar el estudio de seguridad de personas, la práctica de pruebas de poligrafía, pruebas de consumo de alcohol y de drogas; además de ahondar en la verificación de los antecedentes penales, disciplinarios, laborales, financieros y personales.

Elementos metodológicos en el proceso de selección de gerentes de seguridad en las empresas colombianas

El éxito de los negocios depende del recurso humano seleccionado por la empresa. Consiente de la importancia de éste factor y teniendo en cuenta la situación de inseguridad que actualmente vive el país y los constantes delitos y fraudes realizados por personal infiltrado dentro de las empresas, es que se hace necesario incluir en el proceso de selección el estudio de seguridad del candidato como un elemento más de dicho proceso. El proceso de selección actualmente no garantiza la contratación de personal idóneo y confiable, por lo que se hace necesario incluir dentro de él, un componente nuevo: los criterios de seguridad, los cuales se definen y evalúan con el estudio de seguridad del candidato; el estudio de seguridad permitirá que de una forma más exhaustiva, metódica y especializada, validar completamente la información suministrada por un candidato o llegar a aquella que la organización requiera revisar.

Las organizaciones están demandando en una forma cada vez más creciente, procesos de selección acompañados del estudio de seguridad del candidato, como elemento fundamental en la toma de decisiones, para llegar a la contratación de personas verdaderamente idóneas y confiables. Actualmente las organizaciones en Colombia buscan contratar con terceros actividades que no hacen parte de su cadena de valor, como su proceso de selección, con el fin de centrar todos sus esfuerzos en el desarrollo de su objeto social, y garantizar a su vez unos procesos más especializados y confiables en la selección y contratación de sus empleados, especialmente para las

áreas y procesos críticos de la compañía. La ausencia del estudio de seguridad o su deficiente realización facilitarán la infiltración o penetración de personal que causará más daño a la empresa, que agentes externos.

Las organizaciones hacen inversiones cada vez más altas en la contratación de servicios y dispositivos de seguridad que les blinden los procesos y actividades críticas, con el fin de evitar actos delictivos, que en muchas ocasiones son realizados por los mismos empleados, perjudicando sus intereses y generándoles pérdidas económicas. Es por lo anterior que las empresas deciden tercerizar en el proceso de selección de sus nuevos empleados, los estudios de seguridad, por cuanto no cuentan con la experiencia ni el conocimiento necesario para hacer unas validaciones exhaustivas de los antecedentes y referencias de los candidatos, entre otras cosas porque son muchos los profesionales de selección que muestran un gran escepticismo con respecto a las referencias personales y laborales de los candidatos por lo que la objetividad de estos informes resulta discutible. Con respecto al tema DeCenzo & Robbins (2001), escribieron:

El medio principal para lograrlo consiste en checar las referencias, la ARH (Administración de Recursos Humanos) ha atestiguado cambios significativos en esta área especialmente en la parte legal y laboral, donde las empresas hoy son más conscientes de las responsabilidades que asumen por los actos de sus empleados. Acogiendo la premisa de que un buen indicador de su conducta

futura es su conducta pasada, así como los datos que sugieren que un tercio de los candidatos exageran sus antecedentes o sus experiencias.

El autor nos presenta dos métodos para llevar a cabo este tipo de investigaciones: La investigación interna, en la ARH emprende la tarea de entrevistar los candidatos y verificar las referencias y las posibles fuentes de créditos. Y la investigación externa, que aunque implica mayores costos ofrece como ventaja que estas compañías tienen más experiencia para reunir información pertinente, a la vez que conocen los aspectos relativos a la privacidad o hasta dónde pueden llegar a investigar sobre los antecedentes de los candidatos. Lo expuesto por DeCenzo Robbins, refuerzan el argumento en la medida en que se hace mucho más exigible la aplicación de un proceso de selección con toda la garantía de seguridad para la escogencia de un gerente de seguridad por las implicaciones que tiene el cargo en las organizaciones, por lo tanto, el proceso para este cargo no se puede limitar a la práctica de pruebas tradicionales sino que se debe ampliar su alcance a la práctica de otros elementos como el estudio de seguridad, pruebas de poligrafía, análisis de tensión tónica de voz, estudio grafológico, etc., con el fin de lograr la vinculación del mejor candidato para la organización, por cuanto una buena gestión de la seguridad de la organización redundará en el ambiente operacional y por ende en el logro de sus metas.

Basado en lo anterior es importante considerar que el proceso de selección para cargos críticos como el de gerente de seguridad de una empresa en Colombia debe involucrar la práctica del estudio de seguridad, por lo que un esquema del proceso de

selección quedaría así: Reclutamiento, preselección de hojas de vida, entrevista de elección, pruebas psicotécnicas, análisis y resultados de la información, pruebas de idoneidad, estudio de seguridad, pruebas de poligrafía, examen médico y Contratación. El estudio de seguridad incluye: Visita domiciliaria, verificación de información académica, laboral, económica, familiar, personal, vivienda, estudio del nivel social e incidentes delincuenciales donde está ubicada la vivienda, antecedentes en las diferentes agencias del estado, verificación de información financiera y registro fotográfico.

Hoy las nuevas tendencias en procesos de selección están basadas en ver primero al candidato en acción antes de seleccionarlo, para lo cual se utilizan las dinámicas de grupo, esta opción permite ver a los distintos candidatos en una situación real e interactuando con otros colegas, viendo su reacción natural. También los nuevos métodos para captar el talento por parte de las empresas se caracterizan por la búsqueda de perfiles muy concretos en internet para ahorrar tiempo y por conocer mejor al candidato. En la era de las redes sociales, es de vital importancia las recomendaciones por redes profesionales y las cuales deben cuidarse como si de una tarjeta de presentación se tratara. Igualmente se realizan pruebas neurodiagnósticas y se revisan los hobbies, como una forma nueva de saber más del candidato y de mirar si encaja en la filosofía y los valores corporativos de la compañía.

Conclusiones

La seguridad privada como actividad ha venido evolucionando a un ritmo vertiginoso particularmente en los últimos años, jalonada primero por el estado que a buena hora toma la riendas y el control de una actividad en sus inicios muy informal, y en segundo lugar por las exigencias de un mercado cada vez más conocedor y necesitado de verdaderas soluciones en seguridad. A la par evolucionan igualmente las diferentes modalidades de servicios de vigilancia y seguridad, y los cargos propios de la actividad, entre ellos el de Gerente de Seguridad.

El Gerente de Seguridad de hoy, dada su importancia para la empresa y el nuevo rol del cargo, tiene como reto desarrollar sus programas en una función gerencial que facilite otras funciones en la empresa. Lo que buscan hoy las organizaciones en términos del cargo es que no solo posean el peritaje en seguridad, sino que también tengan peritaje en los negocios.

El proceso de selección para cargos críticos como el de Gerente de Seguridad, debe pasar los límites de los procesos convencionales y profundizar en el conocimiento del candidato, mediante nuevas técnicas y metodologías, las cuales se pueden apoyar y complementar con la práctica del Estudio de Seguridad.

Referencias Bibliográficas

Becker, B & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/256712>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México D.F: Mc graw hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. México D.F: Mc graw hill.

Colombia, Decreto 356 de 1994, Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1341>

Cuesta, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá D.C: Ecoe ediciones.

Dalton, D. (2012). Corporate Security in the Post 9/11 Era. Recuperado de <http://www.ventasdeseguridad.com/20080227660/articulos/columnas/la-evolucion-de-la-seguridad-corporativa.html>

DeCenzo, D. y Robbins, S. (2002). Administración de recursos. México D.F: Prentice hall.

Farías, J. (2011). Dirección de capital humano. México D.F: Trillas.

Friego, E. (2013). La seguridad basada en el valor. Foro de seguridad. Recuperado de <http://www.forodeseguridad.com/artic/segcorp/7205.htm>

Galeano, L. y Anzola, J. (2003). Administración de personal. Bogotá D.C: Unad.

Llanos, J. (2005). Integración de recursos humanos. México D.F: Trillas.

López, R & Avilan, A. (2012). Evolución de la seguridad privada en Colombia como negocio. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Torres, H. (2008). La evolución de la seguridad corporativa. Recuperado de <http://www.ventasdeseguridad.com/20080227660/articulos/columnas/laevolucion-De-la-seguridad-corporativa.html>

Torres, H. (2010). Desarrollo del profesional de seguridad. Recuperado de <http://www.ventasdeseguridad.com/201006254262/articulos/columnas/eldesarrollo-del-profesional-de-la-seguridad/ver-el-articulo-completo.html>

Torres, H. (2011). El gerente de seguridad corporativa del siglo 21. Recuperado de <http://www.ventasdeseguridad.com/201110066242/articulos/columnas/elgerente-De-seguridad-corporativa-del-siglo-21/ver-el-articulo-completo.html>

Torres, H. (2011). La gerencia efectiva de la seguridad. Recuperado de <http://www.ventasdeseguridad.com/201104195815/articulos/columnas/lagerencia-Efectiva-de-la-seguridad.html>

Veinte minutos. (2013). ¿Cómo serán los procesos de selección laboral del futuro? Recuperado de <http://www.20minutos.es/noticia/1707881/0/empleo-trabajo/procesos-seleccion-personal/futuro-laboral/>

Viñales, F. y Puente, M. (2003). RRHH y liderazgo en las fuerzas y cuerpos de seguridad. Barcelona: Herder.