

**LA IMPORTANCIA ESTRATEGICA QUE TIENE PARA LAS EMPRESAS DE  
VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA QUE SUS EMPLEADOS ESTEN  
CERTIFICADOS POR EL SENA EN COMPETENCIAS LABORALES**

**LUIS GERMAN MARTINEZ SILVA**

**Tutora:**

**JULIA AURORA RIAÑO BALLÉN**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIAS Y  
SEGURIDAD  
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD  
CALI, 2018**

## Resumen

En un mercado empresarial globalizado y con altos niveles de competitividad, donde las empresas de seguridad y vigilancia privada deben utilizar y disponer de todas las herramientas necesarias para responder a esta tendencia. Es así como los empleados entran a jugar un papel muy importante cuando responden de manera efectiva a lo planificado estratégicamente por la organización, es decir, son personal competente para realizar las actividades de prevención y seguridad establecidas.

Mas no se trata tan solo que el personal que integra la organización cumpla con lo establecido en la estrategia organizacional, por eso, se debe ir más allá y propender para que estas personas sean idóneas en su labor. En este ensayo se va a demostrar la importancia estratégica que tiene para las empresas de seguridad y vigilancia privada que sus colaboradores estén certificados por el SENA (Servicio Nacional de aprendizaje) en competencias laborales, permitiéndoles tener una herramienta competitiva con la cual estarán a la vanguardia del mercado, logrando la satisfacción del cliente y la continuidad del negocio.

**Palabras claves:** globalizados, competitividad, certificados, competente, aún no competente, evaluado, continuidad, conocimiento, desempeño, producto.

## **Introducción**

Se puede indicar, que el personal que labora en las empresas de vigilancia y seguridad privada ya tiene unas competencias consistentes en los estudios realizados, cursos y experiencias laborales, las cuales expone al momento de realizar el proceso de selección y contratación.

A partir de este contexto y a medida que el empleado realiza su desempeño en la empresa de seguridad y vigilancia privada, comienza a adquirir más conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia, pero todo esto queda en el limbo y solo se conoce de la importancia de estas herramientas cuando la organización en general, evalúa los logros obtenidos en un periodo de tiempo determinado.

Aunado a esto y volviendo al mercado competitivo actual, es prudente que estos logros empresariales se ilustren de manera individual, generando mayor confianza al cliente y haciendo posible la obtención de más contratos comerciales. Como es sabido, si la organización tiene una carta de presentación mejor que las demás, posiblemente sea muy apetecida en el mercado laboral y va a ser la más visible al momento de los clientes requerir servicios de seguridad y vigilancia privada.

Por esta razón, si las empresas de seguridad y vigilancia privada tienen implementados procesos estratégicos que les permitan identificar los criterios de evaluación de las necesidades requeridas para cada cargo y lograr con esto obtener una certificación de las competencias laborales de cada uno de sus colaboradores, podrá utilizar este reconocimiento como una herramienta estratégica que la va a impulsar hacia nuevos y mejores mercados.

## **Formulación y sistematización del problema**

Con el fin de establecer si es importante y realmente competitivo, que las empresas de seguridad y vigilancia privada, certifiquen las competencias laborales de sus trabajadores a través de la única entidad autorizada y certificada por el Gobierno Nacional que es el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), se plantea la siguiente pregunta orientadora:

Cuál es la importancia estratégica que tiene para las empresas de seguridad y vigilancia privada, que sus empleados estén certificados en competencias laborales por parte del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje)?.

Para lograr responder esta pregunta, se plantea el siguiente objetivo general:

Proponer por qué es importante para las empresas de seguridad y vigilancia privada, que sus empleados estén certificados en competencias laborales por parte del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje).

Para lograr alcanzar el objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

Identificar algunas normas técnicas colombianas que indiquen la importancia que las empresas de vigilancia y seguridad privada, certifiquen en competencias laborales a sus empleados.

Identificar cual es el proceso que deben realizar las empresas de vigilancia y seguridad privada, para que el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), certifique las competencias laborales de sus colaboradores.

Identificar cuáles son los procesos que en materia de vigilancia y seguridad privada se deben tener en cuenta, para generar las certificaciones en competencias laborales.

Establecer la creación e implementación de un comité de evaluación que permita a las empresas de vigilancia y seguridad privada, direccionar la certificación en competencias laborales de los empleados que las componen.

## Justificación

En la actividad comercial actual, las organizaciones y en especial las empresas de vigilancia y seguridad privada, están dirigiendo sus esfuerzos en aprovechar herramientas competitivas para sostenerse en el mercado, dentro de estas ayudas estratégicas están las competencias laborales, las cuales tienen un valor agregado siendo certificadas por una entidad autorizada.

En Colombia la única entidad gubernamental autorizada y avalada por el gobierno nacional para certificar en competencias laborales a los trabajadores, es el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), por esta razón, es fundamental para el logro de la estrategia organizacional en las empresas de vigilancia y seguridad privada, que se diseñe un proceso que les permita alcanzar este tipo de certificaciones para el 100% de sus trabajadores.

Según Escobar, (2004), se determina un esquema general de la aplicación de los principios y metodologías que permiten la formación y certificación basadas en **Competencias laborales**, como uno de los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas. Se presentan los modelos que imperan en el tema, así como los diferentes postulados y metodologías que sistematizan el concepto en las organizaciones, los cuales son en relación con el desarrollo de las competencias parte de las variables a considerar, para conceptualizar que la formación tradicional no constituye la vía para desarrollar competencias en los individuos, ya que ésta no considera el rol que juegan las experiencias en este proceso. Más bien, se afirma que en la actualidad el individuo se va formando a través de dichas experiencias (que constituye la vía para el desarrollo de las competencias) que éste adquiere durante el desarrollo de su carrera profesional o laboral. Ahora, en todo este proceso, es el propio individuo el que debe participar de manera activa en su propia formación, aprovechando al máximo estas experiencias, lo cual resulta clave no sólo para desarrollar las competencias existentes, sino también para adquirir otras nuevas. Se considera además que en una misma experiencia pueden desarrollarse varias competencias y que a su vez, toda competencia puede ser desarrollada por experiencias diversas. Finalmente, se destaca el importante rol que tiene la organización en la creación de condiciones favorables para que todo este proceso sea efectivo. En concreto certificarse en competencias laborales se convierte en una herramienta estratégica fundamental, para el

logro de la estrategia y de los objetivos organizacionales de las empresas de seguridad y vigilancia privada.

### **Marco Teórico**

Se puede inferir que las empresas de vigilancia y seguridad privada, debido a la gran competencia comercial han propendido por mejorar el capital humano, como herramienta competitiva para destacarse en el mercado. Según Danvila & Sastre (2005), Poca gente duda de la trascendencia de la formación en la empresa como forma de generar capital humano que repercuta en su competitividad, sin embargo la medición de la actividad formativa plantea importantes problemas aún no resueltos. Para superar las limitaciones de las medidas unidimensionales, el presente escrito defiende una metodología para medir el esfuerzo en formación, a partir de tres dimensiones: los cursos de formación impartidos, el número de horas presenciales anuales y el esfuerzo inversor anual en formación por empleado.

Cabe señalar, que enfocar la operación hacia un trabajo bien desempeñado por parte de los trabajadores de las empresas de vigilancia y seguridad privada, solo se puede lograr si la organización diseña e implementa procesos de gestión basados en certificar las competencias laborales de los empleados, esto les va permitir atender de manera eficiente las necesidades de seguridad de los cliente. Según Aragón & Monroy (2010), intentar contribuir a aclarar el potencial que representa un sistema de gestión por competencias para las organizaciones que se dedican a la vigilancia y seguridad privada en lo que se refiere al personal que impacta directamente al cliente desde la gerencia de riesgos, para una eventual implantación y posterior aplicación en las políticas de gestión humana desde una perspectiva estratégica. Con este objetivo, se abordan, en primer lugar, diversos aspectos útiles a conocer para una cabal comprensión de cómo se caracteriza el sector de la vigilancia y seguridad privada, un conocimiento de la Organización en donde se desarrolló este estudio de caso y el enfoque de competencias y su terminología, en todas sus dimensiones. Esto significa, a grandes rasgos, una aproximación a la metodología para mantener candidatos aptos que desempeñen estos cargos de las organizaciones dedicadas a la gestión de riesgos. Después, se tratarán las competencias desde la perspectiva organizacional, esto es, desde su gestión; abordando distintos aspectos generales útiles a

saber previo a una decisión de implantación de la metodología descrita. Luego, se ofrece una visión generalizada acerca de los procesos de implantación, culminando, con la metodología propuesta para un sistema de gestión por competencias siguiendo un enfoque conductista o comportamental del sector de la vigilancia y seguridad privada.

Por consiguiente, las empresas de seguridad y vigilancia privada, deben propender por optimizar el grupo de trabajo del departamento de gestión humana, para que, desde el proceso de selección, contratación y capacitación, se integre el concepto de competencias laborales, todo esto con el objetivo de evitar rotación del personal y bajos niveles de aceptación y cultura organizacional. Según Espitia (2010), se estudió uno de los procesos de la Gestión del Recurso Humano: siendo este el proceso de Selección de Personal basado en Competencias Laborales, analizando en cada uno de sus pasos la efectividad y la aplicabilidad en una empresa de Seguridad y vigilancia Privada en Colombia. En la primera parte del trabajo se recopila las definiciones de competencia laboral y sus componentes, luego se estudia la viabilidad de su aplicación y su efectividad dentro del proceso de Selección, con el objetivo de disminuir los índices de rotación de personal que se presentan en el sector de la vigilancia y seguridad privada y con ello aumentar los niveles de satisfacción de los clientes.

Se puede inferir, que las competencias laborales no únicamente las fortalecen los estudios universitarios o técnicos, las hace crecer la trayectoria institucional que tiene el empleado, según Muñiz (2009), En particular nos preocupamos por la relevancia que adquieren las competencias laborales en los caminos ocupacionales de los obreros que trabajaban en el sector mantenimiento y servicios de la refinería La Plata y que fueron desvinculados de la empresa debido a su desestatización. A partir de una investigación cualitativa en la que realizamos entrevistas en profundidad a ex obreros de esta unidad productiva, estudiamos las competencias que los trabajadores adquirirían durante su desempeño en la refinería y el papel que jugaron las mismas en las trayectorias laborales pos privatización. De esta manera se puede inferir que los trabajadores mejoran sus competencias a medida que van realizando su labor bien sea de manera empírica o a través de capacitaciones.

Tales son algunos de los casos, donde las empresas de vigilancia y seguridad privada, al momento de contratar personal para supervisión o dirección, escoge personal que se ha desempeñado en entidades militares o policiales, ya que estas personas han adquirido amplias competencias laborales durante el transcurso de su carrera militar, según Siachoque (2011), El potencial del perfil laboral formado por la experiencia de los oficiales colombianos se aborda desde una perspectiva integradora de la responsabilidad a cargo de la Institución y de los individuos que la componen. Se propone analizar las competencias que facultan a los individuos en mención para formar parte del crecimiento del sector de la vigilancia y seguridad privada. En este escenario, la aproximación analítica a la valoración estratégica de un perfil laboral inquietante como resulta ser el militar, pone de manifiesto los aportes de este sector social a la consolidación y proyección empresarial. Según Ray de Polanco & Hernández (2018), en el campo de la Gerencia de Protección Industrial, los mandos medios representan el enlace estratégico entre la gestión operativa y la dirección de la organización, por tal razón el propósito fundamental de esta investigación, es determinar las estrategias necesarias para potenciar la profesionalización de los guardas de seguridad, los supervisores y en general de todo el personal que labora en el área de Seguridad y Protección de Activos empresariales, enmarcado en la línea de investigación de Seguridad y Protección de Activos de las organizaciones.

Por último, la cultura de la selección del personal basado en competencias laborales, se debe abordar desde la perspectiva de conocer cuál fue el crecimiento laboral que ha tenido el trabajador a lo largo de su proceder en otras organizaciones de seguridad y seguridad privada si es el caso, esto solo se logra mediante un correcto proceso de selección, según Lozano (2016), el proceso de selección en el sector de la vigilancia y seguridad privada tiene una característica particular que se complejiza al momento de buscar al mejor recurso humano posible, al más idóneo, teniendo en cuenta un conjunto de competencias, conocimientos e incluso manejo de emociones que de una u otra forma permiten a la organización ser más competitiva en el mercado. La selección, siendo un proceso de decisión identifica al candidato adecuado para ocupar el puesto existente dentro

de la empresa, que posteriormente como proceso vela por mantener y aumentar la eficacia y desempeño del personal y de la organización (Chiavenato, 2009).

**Algunas normas técnicas colombianas que indican la importancia, que las empresas de vigilancia y seguridad privada, certifiquen en competencias laborales a sus empleados.**

Continuaremos la exploración sobre la importancia estratégica que tiene para las empresas de vigilancia y seguridad privada, que sus empleados estén certificados en competencias laborales. Si el personal de seguridad realiza bien su trabajo, está vendiendo una imagen positiva al cliente sobre la eficiencia de la empresa, permitiéndole adquirir un good will (buen nombre), favoreciendo la adquisición de más contratos y mejorar flujo de caja, ya que un cliente satisfecho le recomienda a otro contratar con aquella empresa que cubrió sus necesidades, formando una cadena de buenos comentarios.

Dentro del marco de normas internacionales, el proceso de certificación en competencias laborales adoptado por Colombia, nace a partir de la Recomendación No. 195 del 2004 de la OIT sobre el “Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. En el punto VI Marco para el Reconocimiento y la Certificación de las Aptitudes Profesionales, esta recomendación de la OIT indica:

(1) Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.

(2) Los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.

(3) El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas. 12. Deberían

formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores migrantes.

Es necesario recalcar que en el ordenamiento de Normas Técnicas utilizadas en Colombia, algunas de ellas indican la importancia que tienen las competencias laborales y la aplicación de la certificación, como una herramienta competitiva favorable para las organizaciones que la implementan.

Según lo indicado en la NTC ISO 9001 del 2015, incluye a las personas y sus competencias laborales, como recursos del Sistema de Gestión de Calidad, coadyuvando con generar si es implementada, una herramienta competitiva eficiente.

## **Competencia**

La empresa de vigilancia y seguridad privada tiene que:

- a) Establecer la competencia de las personas que llevan a cabo un trabajo que puede afectar al desempeño y la eficiencia del Sistema de Gestión de la Calidad.
- b) Te tienes que asegurar de que las personas sean competentes, puedes basarte en su educación, formación o experiencia laboral.
- c) Cuando se puedan aplicar las tomas de acciones necesarias para adquirir la competencia necesaria y así poder realizar la evaluación de la eficiencia de acciones llevadas a cabo.
- d) Se debe conservar la información de forma documentada, para contar con la evidencia si en algún momento es requerida.

**NOTA 1** Las acciones que se pueden aplicar se deben incluir, por ejemplo, la reasignación de personas que están contratadas, la formación, la contratación de personas competentes, etc.

La nueva norma ISO 9001:2015 incluye a las personas como si fueran recursos del Sistema de Gestión de la Calidad.

La competencia significa la capacidad con la que se aplican los conocimientos y las habilidades con el fin de conseguir los resultados previstos.

Con este concepto, no solo se busca la identificación de los perfiles de cargo, el plan de capacitación, las actas de formación y la ficha personal, sino que también se busca asegurarse que todas las tareas que requieren los procesos clave de la empresa que se cubren de conocimiento del personal que existe en la misma, la competencias tiene que ser validadas.

En este apartado encontramos todas las obligaciones que debe cumplir una empresa con respecto a esta situación.

La empresa tiene que determinar la competencia para las personas que llevan a cabo un trabajo bajo su propio control. Una vez que se han establecido los requisitos de la competencia, la empresa tiene que garantizar que las personas poseen las competencias necesarias, siempre en base a su formación, experiencia, educación, etc. (Colombia, 2015).

De igual modo, la NTC 5581 del 2007, Programas de Formación para el Trabajo, en el inciso 3.6, define el concepto de competencias laborales, así:

*Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingresos por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales, usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados. (Colombia, 2007).*

Para los fines de nuestro argumento, cuando la NTC 5581 del 2007 en la definición de competencia laboral, indica que es la capacidad que tiene una persona para realizar una función que asegura la calidad y el logro de resultados, afirma que un trabajo realizado con competencia laboral ayuda enormemente a la consecución de la propuesta estratégica que proyecte cualquier empresa de seguridad y vigilancia privada, lo anterior se cumple, si la organización logra certificar en competencias laborales a todos sus colaboradores.

**El sigueinete es el proceso que deben realizar las empresas de vigilancia y seguridad privada, para que el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), certifique las competencias laborales de sus colaboradores.**

**Fases para evaluar y certificar:**

De acuerdo con la guía para evaluar y certificar competencias laborales versión 4. Código GCC-G-001, del 15 de junio de 2015, emitida por el SENA, establece fundamentalmente los siguientes principios para evaluar y certificar, que son: Equidad, Imparcialidad y Transparencia.

**Planeación:**

**Registro de usuario: diligenciar solicitud**

Una persona natural o jurídica debe registrarse como usuaria en el Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (SECCL), ingresando los datos básicos solicitados, creando un usuario y contraseña. El sistema genera la notificación de registro, la cual se envía al correo electrónico registrado.

**Realizar sensibilización del procedimiento:**

Es responsabilidad del líder de certificación de competencias laborales o el delegado, realizar sensibilización al grupo de aspirantes.

**Realizar inducción a la NCL (Normas Competencias Laborales):**

Es la realizada por el evaluador, consiste en otorgar información clara, precisa y concreta acerca de la norma de competencia laboral y sus componentes, así como acompañar al aspirante para reconocer las fortalezas y oportunidades de mejora frente a la función productiva asociada a la norma de competencia en la que se va evaluar y aspira a certificarse. Una vez termina la inducción el aspirante debe decidir si continua o no con el proceso y entrega los requisitos exigidos para la inscripción, el evaluador verifica el cumplimiento y veracidad de los requisitos.

**Los requisitos son:**

Tiempo de experiencia en el cargo por uno (01) año, certificado mediante constancia laboral.

Fotocopia ampliada al 150% del documento de identidad.

Recibo de servicios públicos original.

**Formalizar inscripción:**

El evaluador toma como soporte los datos personales y laborales del aspirante para iniciar la inscripción ante el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), si cumple con toda la documentación pasa del estado de aspirante al estado de candidato de un proceso de evaluación y certificación de la competencia laboral.

**Elaborar plan de evaluación y ejecución de evidencias:**

Se definen entre evaluador y candidato las fechas, lugares y horas de valoración de las evidencias que se derivan de la Norma de Competencia Laboral, la única evidencia que no se puede concertar es la de conocimiento, la cual es programada por el evaluador y el líder de certificación de competencias laborales.

**Recolección de evidencias:**

Son de manera concertada dentro de los tiempos establecidos para el proyecto de certificación y consisten en recolectar pruebas del evaluado, las cuales son **conocimiento** de la labor, **desempeño** del evaluado durante la evaluación y el **producto** que son los soportes físicos de los asuntos o temas evaluados.

**Superar la valoración de evidencias:**

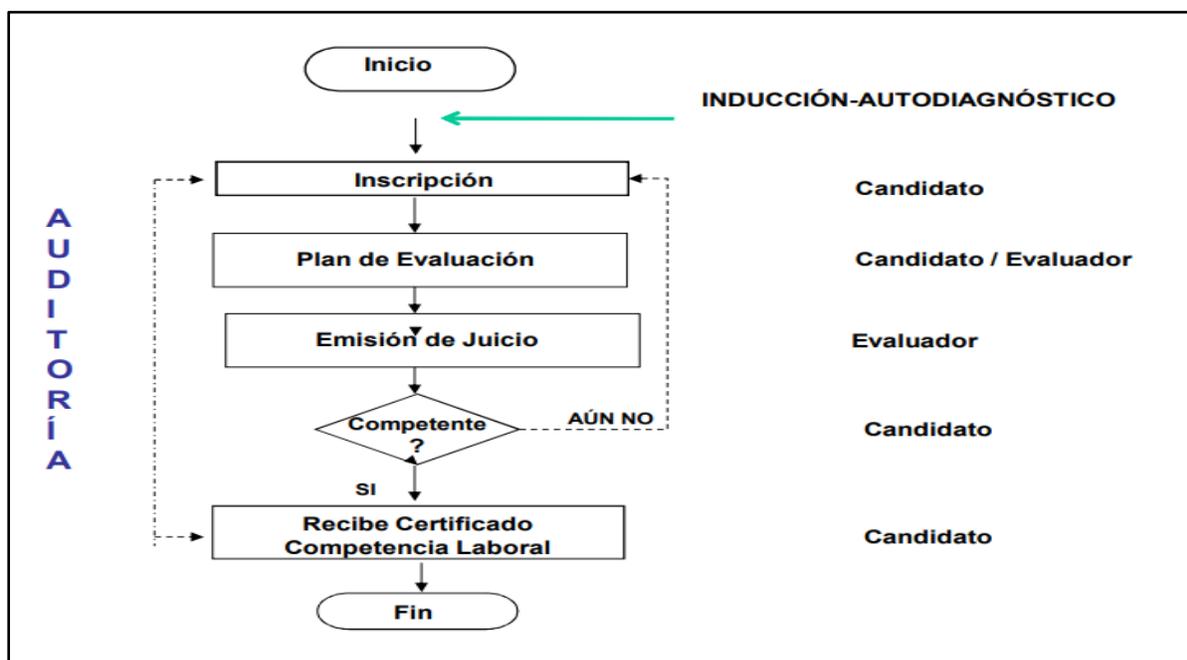
El candidato debe superar todas las pruebas para poder recibir la emisión de juicio, aquí se determina si es competente o aun no es competente, para el desempeño de una actividad productiva frente a una norma de competencia laboral.

**Niveles de certificación:**

NIVEL	PORCENTAJE REQUERIDO EN CADA EVIDENCIA		
	CONOCIMIENTO	DESEMPEÑO	PRODUCTO
BÁSICO	10 - 59%	100%	100%
INTERMEDIO	60 - 89%	100%	100%
AVANZADO	90 - 100%	100%	100%

### Auditoria del proceso:

Es la revisión del cumplimiento de los requisitos normativos, técnicos y lineamientos establecidos para la ejecución de la evaluación y se recomienda la Certificación de Competencias Laborales de los candidatos con emisión de juicio competente. La conformidad en la auditoria de proceso es requisito para la certificación de los candidatos.



**Figura No. 1. Proceso para certificar la competencia laboral**

Fuente: (Colombia, 2012).

**Procesos que las empresas de vigilancia y seguridad privada se deben tener en cuenta, para generar las certificaciones en competencias laborales.**

Cabe señalar que cada actividad productiva tiene sus propios procesos, la actividad que desempeñan las empresas de vigilancia y seguridad privada en el país está enmarcada dentro de los siguientes procesos los cuales son certificables como competencia laboral, así:

### **Normas de Competencia Laboral para Vigilantes**

- Prevenir incidentes de acuerdo con características del servicio y normas vigentes.
- Atender situaciones de emergencia en el servicio según plan de emergencia del cliente y normas vigentes.
- Controlar accesos a áreas de acuerdo con características del servicio y normas vigentes.
- Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización.

### **Normas de Competencia Laboral Supervisores, Coordinadores y Personal Administrativo**

- Supervisar los servicios prestados, según requerimientos del cliente, políticas de la organización y normatividad vigente
- Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización
- Atender situaciones de emergencia en el servicio según plan de emergencia del cliente y normas vigentes

### **Normas de Competencia Laboral para Escoltas**

- Conducir vehículos de acuerdo con las condiciones de protección, políticas de la empresa y la normatividad vigente
- Proteger a la(s) persona(s) de acuerdo con el esquema de seguridad establecido
- Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización

### **Normas de Competencia Laboral Manejadores Caninos**

- Manejar caninos de acuerdo con la especialidad y normas vigentes Controlar accesos a áreas de acuerdo con características del servicio y normas vigentes
- Atender situaciones de emergencia en el servicio según plan de emergencia del cliente y normas vigentes

- Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización

### **Normas de Competencia Laboral Operadores Medios Tecnológicos**

- Monitorear los sistemas electrónicos de seguridad según procedimientos de la organización y normas vigentes
- Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización
- Atender situaciones de emergencia en el servicio según plan de emergencia del cliente y normas vigentes

Adicionalmente se pueden realizar evaluaciones tendientes a la certificación laboral por el SENA en normas de riesgos, servicios de Vigilancia, así como transversales a procesos productivos. (COSECAD).

## **Creación e implementación de un comité de evaluación que permita a las empresas de vigilancia y seguridad privada, direccionar la certificación en competencias laborales de los empleados**

Queda por aclarar, que para que una empresa de vigilancia y seguridad privada logre la certificación en competencias laborales del 100% de sus empleados, debe tomar la iniciativa y planear dentro de la estrategia organizacional el alcance de esta meta.

Por esta razón es imperativo que desde el interior de la organización y en especial de la gerencia institucional, las empresas de vigilancia y seguridad privada presupuesten los recursos, se planteen y desarrollen los procesos que permitan dar como resultado final las certificaciones en competencias laborales de todos los empleados. Para lograrlo debe crear un comité de evaluación con personal idóneo el cual será el encargado de direccionar el proceso de certificación en competencias laborales de la empresa.

El comité de evaluación de la empresa de vigilancia y seguridad privada, debe como primera medida establecer dentro de la organización cuales son los cargos o procedimientos que realizan todos los trabajadores.

Luego debe realizar la comunicación de la intención de la dirección, de alcanzar las certificaciones en competencias laborales para cada uno de los colaboradores, seguido a lo anterior, deben realizar la concientización, convocatoria y la coordinación de cuantas personas y en cuantos ciclos, se van a ir realizando los procesos de certificación.

El comité de evaluación una vez tenga el personal disponible para la certificación, es el encargado de adelantar los trámites de inscripción, coordinación de los tiempos de realización de la evaluación de conocimientos con los funcionarios evaluadores del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje).

## **Conclusiones**

Las empresas de vigilancia y seguridad privada que aún no han insertado dentro de la estrategia organizacional la importancia de que sus empleados estén certificados en competencias laborales, tienden a estar en desventaja competitiva con las empresas que sí lo hacen.

Las competencias laborales no únicamente las da el hecho de tener estudios universitarios, tecnológicos o técnicos, se complementan con la experiencia laboral y las vivencias del día a día del trabajador con su entorno social y familiar.

Cuando una organización de vigilancia y seguridad privada tiene certificados en competencias laborales a sus colaboradores, es una empresa abierta al cambio y puede atender de manera más eficiente todas las actividades operativas, logrando la satisfacción del cliente y la continuidad del negocio.

No cabe duda que el pilar fundamental de cualquier empresa de vigilancia y seguridad privada son sus trabajadores, por lo tanto el hecho de tenerlos certificados en competencias laborales, va a generar en ellos una cultura organizacional fuerte, donde el empleado se va sentir importante, con satisfacción y motivación por el trabajo realizado.

Es importante que los gerentes o directores de seguridad integren con la estrategia organizacional, el proceso de certificación en competencias laborales y hagan posible que el 100% de los trabajadores lo consigan. La función del administrador de seguridad no solo es la seguridad física, como integrantes de la planeación estratégica, deben liderar procesos que les permitan a las organizaciones de seguridad privada, alcanzar altos estándares de calidad y satisfacción tanto del cliente interno como externo, logrando con esto un buen posicionamiento estratégico y comercial de la empresa.

## Bibliografía

Escobar Valencia, M. (2005). *Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. stud. gerenc. vol.21 no.96 Cali*, Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232005000300002&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232005000300002&script=sci_arttext&tlng=en).

Danvila DV.,I. (2005). *Problemas y propuestas de medición de la formación en la empresa. Revista Research Gate*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/27589475\\_Problemas\\_y\\_propuestas\\_de\\_medicion\\_de\\_la\\_formacion\\_en\\_la\\_empresa](https://www.researchgate.net/publication/27589475_Problemas_y_propuestas_de_medicion_de_la_formacion_en_la_empresa).

Aragon M, S.Y. & Monroy S, E.M (2010). *Administración del talento humano para cargos críticos caso Grupo Honor & Laurel: metodología propuesta para empresas de servicios de seguridad. Repositorio Institucional Edoc UR, Universidad del Rosario*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/1634>.

Espitia R, Y.P. (2010). *La selección por competencias aplicada en la seguridad privada. Ensayo de grado. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, colecciones Administración de la Seguridad*. (U. Militar, Ed.) Bogotá. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/549>.

Muñiz Terra, L. (2009). *Con el oficio en las manos. Las competencias como herramientas de continuidad en la trayectoria laboral: El caso de los ex obreros petroleros (En línea). Revista de estudios regionales y mercado de trabajo, (5): 201-223*. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.4526/pr.4526.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4526/pr.4526.pdf).

Siachoque Celiz, B. (2011). *Análisis del potencial humano de los oficiales del ejército colombiano en retiro para el crecimiento de la seguridad privada: Universidad Militar Nueva Granada, colecciones Administración de la Seguridad*. (U. Militar, Ed.) Bogotá. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/3448>.

Rey de Polanco N, Z. & Hernando R, J.E (2018). *Estrategias para potenciar la profesionalización de los mandos medios en materia de seguridad y protección de activos. Caso: empresas asociadas a la Comisión de Seguridad de la Cámara de Industriales del Estado Carabobo. Trabajo de grado* Especialización en Gerencia de Protección Industrial Campus Bárbula. Universidad de Carabobo, Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5060/1/jhernandez.pdf>.

Lozano Caldera, O. P. (2016). *Proceso de selección para empresas de vigilancia y seguridad privada con énfasis en el establecimiento del nivel de riesgo y basado en entrevista de inteligencia emocional: Universidad Militar Nueva Granada, colecciones Administración de la Seguridad.* (U. Militar, Ed.) Bogotá. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14194/1/LozanoCalderaOsmary2016.pdf>.

Nueva ISO 9001 (2015), 7.2 Competencias. Bogotá. Tomado de <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/7-2-competencia/>.

ICONTEC. (2007). *Norma Técnica Colombiana NTC 5581.* Bogotá. Obtenido de [https://www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/articles-157089\\_archivo\\_pdf\\_NTC\\_5581.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/articles-157089_archivo_pdf_NTC_5581.pdf)

Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. (2012), Procedimiento para certificar competencias laborales. Obtenido de <http://www.fedecoltenis.com/userfiles/Capacitacion/2012/SENA/Presentaci%C3%B3n%20Inducci%C3%B3n.pdf>.

SENA. (2014). Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Obtenido de <file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/1APresentacion%20Sensibilizacion%202014%20-%20Candidatos.pdf>

COSECAD, Formación y evaluación en normas de competencia laboral. Obtenido de <http://cosecad.net/competencias-laborales>.

OIT, (2004). R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm.195). Obtenido de: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312533](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533).