

**MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO,  
COMO TIPO DE CORRUPCIÓN QUE GENERA RIESGOS EN  
LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE VIGILANCIA Y  
SEGURIDAD PRIVADA**

**DAVID FELIPE OSORIO ARENAS**

**Presentado A:**

**Tutor Temático: JULIAN ANDRES PUENTES**

**Tutor Metodológico: CONRRADO DE JESÚS ÁLVAREZ CHOGÓ**

**FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES,  
ESTRATEGIA Y SEGURIDAD  
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
SEGURIDAD**

**BOGOTÁ, NOVIEMBRE DE 2019**

## **Resumen**

En el siguiente ensayo académico se observa que en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada puede verse afectada por la materialización de los riesgos inherentes a sus procesos de prestación de servicios por la ausencia de medidas y protocolos que permitan reducir el riesgo, uno de estos riesgos es la corrupción en su tipo específico de soborno. Es así como según la ISO 37001 (2016) define el soborno como “oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor, (puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, independiente de su ubicación, en violación de la Ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con su desempeño...”, esto a la luz de este trabajo de consulta pretende dejar en evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de seguridad para evitar que el personal de seguridad no participe o contribuya a que se materialice el riesgo de soborno en la aplicación de las funciones de seguridad.

Este tipo de riesgo está tipificado como un delito de acuerdo al Código Penal en su Título XVI Capítulo III Artículo 444 y en el servicio de vigilancia y seguridad privada se puede materializar en cualquiera de las actividades desarrolladas en la empresa, sin embargo este ensayo estará enfocado en la prestación del servicio de seguridad a través de los vigilantes, ya que ellos son parte fundamental del proceso misional de estas compañías, teniendo en cuenta que los vigilantes son el primer filtro para el acceso en diferentes lugares, en empresas públicas, privadas, sector residencial entre otros tipos de actividades económicas; el riesgo de soborno, puede vulnerar el desempeño del servicio esperado por el cliente, su seguridad y por ende la imagen de la empresa de seguridad que presta el servicio. El presente ensayo busca aportar elementos de vital importancia en la caracterización de este riesgo, a través de la identificación de las vulnerabilidades presentadas en los procesos de administración de personal que puedan facilitar eventos de soborno por parte de sus empleados; así mismo analizar estrategias que aporten a la prevención de este riesgo.

**Palabras claves:** Corrupción, soborno, vigilancia y seguridad privada, problemática, riesgo.

### **Abstracts**

The following academic essay shows that in the provision of surveillance and private security services it may be affected by the materialization of the risks inherent in its service delivery processes due to the absence of measures and protocols that allow reducing the risk, one of These risks is corruption in your specific type of bribery. This is how according to ISO 37001 (2016) defines bribery as “offer, promise, delivery, acceptance or request for an undue advantage of any value, (it may be of a financial or non-financial nature), directly or indirectly, independent of its location, in violation of the applicable Law, as an incentive or reward for a person to act or stop acting in relation to their performance ... ”, this in light of this consultation work aims to highlight the need to strengthen the processes of security to prevent security personnel from participating or contributing to the realization of the risk of bribery in the application of security functions.

This type of risk is classified as a crime according to the Criminal Code in its Title XVI Chapter III Article 444 and in the private security and surveillance service it can be materialized in any of the activities carried out in the company, however this trial will be focused in the provision of the security service through the vigilantes, since they are a fundamental part of the mission process of these companies, taking into account that the vigilantes are the first filter for access in different places, in public, private companies, sector residential among other types of economic activities; the risk of bribery, may violate the performance of the service expected by the customer, its security and therefore the image of the security company that provides the service. This essay seeks to provide elements of vital importance in the characterization of this risk, through the identification of the vulnerabilities presented in the personnel management

processes that can facilitate bribery events by its employees; Likewise, analyze strategies that contribute to the prevention of this risk.

**Key Words:** Corruption, bribery, surveillance and private security, problem, risk.

### **Introducción**

En cuanto a la definición de la corrupción Salsas & Murillo (2011) afirma que “esta empieza a ser percibida como un elemento central de gestión para las empresas de nuestro país. Este fenómeno ha vivido un cambio de marco jurídico en las últimas décadas. En Estados Unidos, a finales de los 70, el presidente Jimmy Carter dio unos primeros pasos tipificado como delito el soborno de funcionarios en el extranjero”. La corrupción es un fenómeno que ha afectado el desarrollo de muchos países, nos ha llevado a generar cada vez más desconfianza e incredulidad hacia los procesos de gobernanza y hacia entidades de gran influencia en diferentes sectores de la economía; la lucha contra la corrupción no solo ha sido a nivel de estado sino también empresarial, que conlleva a ver este delito como un flagelo en elementos de la sociedad, empresa y Estado.

Ahora bien, la OCDE (1999) y el convenio de la ONU (2005), refirieron la importancia de considerar este delito de corrupción en el ámbito del sector privado es por ello que esta lucha en Colombia ha desarrollado estrategias para la prevención de este delito a nivel público y privado,

Con relación a lo anterior es importante identificar el origen de este concepto, según la RAE (2019) la determina como que “proviene del latín corruptio el prefijo “con” significa “junto”, el verbo “rumpere” es “hacer pedazos” y el sufijo “tio” es la

“acción y efecto”; en síntesis, es la acción y efecto de corromper, depravar, echar a perder, sobornar, pervertir, dañar.”

De esta manera la definición misma de la palabra corrupción está orientada en el daño o deterioro que se puede generar a un proceso y que sin duda alguna afecta de manera negativa el funcionamiento de un sistema.

De acuerdo a Pérez & Merino (2011) la corrupción es “la práctica que consiste en hacer abuso de poder, de funciones o medios para sacar un provecho económico o de otra índole”. Esta práctica se ha evidenciado en diferentes países del mundo, en Colombia la corrupción ha permeado muchos ámbitos convirtiéndose en un mal que frena el desarrollo del país.

Las conductas de corrupción no solo se identifican en altos cargos gubernamentales, también se han identificado a nivel público y privado, cargos de diferentes niveles y sectores económicos; y el sector de la vigilancia y seguridad privada no ha estado exento de haber sido afectado por este fenómeno tanto a nivel administrativo como operativo.

Si se habla de corrupción en el sector de vigilancia y seguridad privada se puede identificar entonces ¿Cuáles son las medidas de control del riesgo implementadas por las empresas de vigilancia y seguridad privada para administrar al personal, que limite el riesgo del soborno como tipo de corrupción? Para ello el presente ensayo académico busca identificar las vulnerabilidades presentadas en los procesos de administración de personal que facilitan eventos de soborno por parte de sus empleados y aportar a la disminución de este riesgo en las empresas de vigilancia y seguridad privada.

En las siguientes páginas se relatará la importancia de identificar estas conductas, analizar las causas más recurrentes y plantear alternativas que aporten a que este fenómeno no genere situaciones de mayor criticidad para la prestación del servicio;

por ello es prioritario identificar las falencias que se presentan en el proceso de investigación de pre empleo, los errores en la estandarización de los procesos operativos de seguridad del vigilante y las prácticas inadecuadas en el control y supervisión de los diferentes puestos en la prestación del servicio de seguridad y vigilancia privada.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar las vulnerabilidades presentadas en los procesos de administración de personal que facilitan eventos de soborno por parte de sus empleados en empresas de vigilancia y seguridad privada.

### **Objetivos específicos**

Identificar las falencias que se presentan en el proceso de investigación de pre empleo en las empresas de Vigilancia y seguridad privada.

Identificar los errores en la estandarización de los procesos operativos de seguridad del vigilante en la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.

Identificar las prácticas inadecuadas en el control y supervisión de los diferentes puestos en la prestación del servicio de seguridad y vigilancia privada, para la generación de recomendaciones optimas en la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.

### **Falencias del proceso de investigación de pre empleo en empresas de vigilancia y seguridad privada**

El sector de la vigilancia y seguridad privada busca generar a sus clientes la tranquilidad y confianza de contar con entidades que identifiquen y generen controles del riesgo de seguridad física, estos servicios deben estar desarrollados de acuerdo a la normatividad que los rige Supervigilancia (1994) en su artículo 4 del Decreto 356 de 1994: Servicios de vigilancia y seguridad privada con armas de fuego o con cualquier otro medio humano, animal, tecnológico o material; servicios de transporte de valores; servicios de vigilancia y seguridad de empresas u organizaciones empresariales, públicas o privadas; servicios comunitarios; servicios de capacitación; servicios de asesoría; fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y utilización de blindajes para vigilancia y seguridad privada.

En concordancia con lo expuesto en la actualidad el desarrollo y crecimiento de este sector, se han realizado diferentes análisis, Pérez (2018) indica bajo resultados del DANE (2017), “Al 31 de diciembre de 2016, el sector reportó \$8,7 billones de pesos en ventas, equivalentes a 1,0% del PIB del mismo año y a 13,7% de los ingresos del subsector de actividades de empleo, seguridad e investigación privada y servicios a edificios de la encuesta anual”.

Con lo anterior es evidente que este sector aporta a la economía del país en la generación de empleo aportando al logro de conseguir un equilibrio social.

Pérez (2018) reporta que “durante los últimos 5 años el sector ha experimentado un crecimiento anual compuesto de 12,18% en sus ingresos y de 7,6% en sus utilidades, posiblemente asociados con los determinantes que se mencionaron anteriormente. El número de servicios prestados durante los últimos 22 años ha aumentado de forma progresiva: de 763 en 1994 pasaron a 6056 en 2017

Con relación a lo expuesto en el párrafo anterior podemos decir que al generar este crecimiento se aumentan los riesgos asociados a la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.

A pesar de los controles generados desde entidades como la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada continúan presentando riesgos que las afectan, riesgos no solo originados por la situación de orden público y la competencia, sino riesgos originados también desde la parte interna de la empresa, riesgos originados por su personal.

En el proceso de análisis de riesgos de cualquier ámbito se identifican factores físicos y humanos que pueden incidir en la materialización de estos, se habla entonces de actos y condiciones inseguras; las condiciones inseguras están más referidas a temas de infraestructura que puede generar mayor vulnerabilidad y en el tema de actos se refiere a conductas de las personas que están al frente de los procesos. Cuando se habla de corrupción en su tipología de soborno, entonces, se debe hablar de actos inseguros ya que la mayor vulnerabilidad está en las personas. En este caso aquellos que prestan el servicio de vigilancia y seguridad privada, son quienes pueden generar estas conductas de corrupción ya sea por acción u omisión de los procedimientos establecidos en la organización, procedimientos y procesos que deberían ser la respuesta de intervención a los controles establecidos una vez se identifiquen y evalúen los riesgos a los que están expuestos estos servicios.

Es por esta razón que aunque muchos procesos de selección del personal se enfoquen en la competencia de conocimientos y experiencia en el cargo a evaluar, se debería también analizar los comportamientos orientados a la ética y valores de los candidatos, las compañías están más preocupadas por seleccionar personas que hagan bien su trabajo o a cumplir la cuota necesaria para cubrir el servicio a como dé lugar, para evitar multas por incumplimiento; pero no identifican muchas veces que para



lograr este objetivo las personas en medio de su necesidad pueden cometer actos ilícitos.

El gremio de la vigilancia y seguridad privada en Colombia ha ido incrementando por diferentes factores sociales, económicos, culturales y en este crecimiento la mano de obra trabajadora ha cambiado su perfil original, ya no solo se vinculan en estas empresas personas con antecedentes en fuerzas armadas sino también personal de la vida civil que se interesa por el oficio ya sea por vocación o por necesidad, y es en este segundo grupo de tipo de trabajadores donde existe una mayor probabilidad de que el riesgo de corrupción en su tipo de soborno se materialice, como se ha identificado en las investigaciones de procesos disciplinarios realizados en diferentes empresas, donde los trabajadores reportan que solo aceptaron ingresar al cargo por necesidad, porque no tenían otra oportunidad laboral dada su condición de estudios y experiencia.

Por ello los procesos de selección de este personal no debe limitarse solo a verificar experiencia previa, conocimientos por los cursos tomados, sino ahondar más en el desempeño de esta labor en otras experiencias laborales, su comportamiento y desempeño en trabajos anteriores; analizar el riesgo también desde el análisis socioeconómico de los candidatos, sus aspiraciones y proyecto de vida, esto generaría mayores elementos para tomar decisiones más acertadas en la elección de un trabajador que será el responsable de la custodia de bienes y personas en un servicio de vigilancia y seguridad privada.

El proceso de selección entonces no solo debe estar enfocado a verificar trayectoria laboral y formativa, debe estar enfocado a identificar valores de los posibles candidatos; Gómez (2018) manifiesta que:

“cada empresa tiene su propia filosofía organizacional y sus valores corporativos y aunque cada ser humano es único y esta esencia única enriquece la propia plantilla de la empresa. Más allá de la diferencia, también puede existir algún aspecto común como los valores. Así como la amistad es un vínculo que

crece y se consolida por medio del lazo de afinidad, del mismo modo, las relaciones profesionales también pueden verse realizadas por esta cuestión que crea una base común. Los valores influyen en la forma de interpretar la realidad del trabajo, en el comportamiento, en la misión y en la visión. Por esta razón, no es de extrañar que las empresas seleccionen a candidatos con quienes establecen esta colaboración desde un diálogo común.”

Esta elección donde los valores sean un factor importante de selección es fundamental en las empresas en especial en las empresas que prestan el servicio de vigilancia y seguridad privada donde su producto no es tangible, es intangible ya que cuando se vende o se ofrece seguridad no se ofrece algo diferente a una sensación de seguridad, confianza y tranquilidad; y que mejor que el cliente tenga la confianza que la persona que está a cargo de su seguridad y la seguridad de los bienes del sitio donde vive o trabaja con una persona que respeta la normatividad y que cumple con parámetros laborales y éticos en la prestación de su servicio.

Es por esto por lo que uno de los primeros objetivos de este ensayo es resaltar esta importancia en los procesos administrativos de la empresa de seguridad como estrategia de intervención para disminuir el riesgo de corrupción en su tipología de soborno. Asegurar procesos de selección eficaces y transparentes será un elemento fundamental en este propósito.

### **Errores en la estandarización de los procesos operativos de seguridad del vigilante en la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada**

En este punto se afirma que las empresas de vigilancia y seguridad privada están controladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (Supervigilancia) quien según el Decreto Ley 2453 de 1993 “...ejercer el control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada...” por ello es importante contextualizar los antecedentes de este marco legal

en el que se definen los objetivos o razón de ser de estas empresas. Lo anterior tiene como base principal la Ley 62 de 1993, que crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (SVSP). Una vez creada la entidad de control, y en uso de las facultades extraordinarias, el gobierno expide en febrero de 1994 el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada (Decreto-Ley 356 de 1994), convirtiéndose en la normativa de regulación de los servicios de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.”

De acuerdo con el contexto anterior la legislación que apoya y controla lo realizado en las empresas de vigilancia y seguridad privada establece su funcionamiento y debe controlar que lo allí establecido se cumpla en cada una de ellas, legislación que aún está en proceso de actualización y que de la cual saldrán más adelante parámetros que no solo aseguren el funcionamiento adecuado de este tipo de empresas sino que propendan por el desarrollo de las personas que las integran en especial para el personal operativo.

En concordancia con el postulado de estandarización del proceso de vigilancia y seguridad privada al interior de las empresas que prestan este servicio es importante iniciar una verificación de la operación con el fin de identificar, crear y construir procesos que vayan fortalecidos con normas, políticas, procedimientos y protocolos encaminados a promover la eficiencia y efectividad en los servicios.

Así mismo estas empresas están asegurando que los servicios ofrecidos tengan estándares de calidad y transparencia, donde no solo los procedimientos operativos sean desarrollados de acuerdo a lo estipulado sino también en sus procesos administrativos, donde se estén realizando acciones para que el personal que desempeña esta labor en los niveles de acción estén alineados y puedan cumplir con los procesos misionales, por este motivo se debe asegurar que no solo los vigilantes y supervisores de seguridad estén siendo capacitados como también que su trabajo esté siendo valorado y reconocido.

En el proceso de estandarización de los procedimientos que los vigilantes deben cumplir pueden presentar errores cuando no se contemplan todos los parámetros que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada o la legislación estableció; por ello existen herramientas que pueden evitar estas fallas, entidades como el ICONTEC (2015) suministran lineamientos para la estandarización de los procesos en sus normas ISO 9001:2015 e ISO 18878:2015 donde se establece un nivel de operación basado en un estándar para cumplir las especificaciones del producto o servicio, los requisitos del cliente y los legales, estas normas orientan la actividad de los vigilantes en su operación; evitando así la falla en los procesos desde la instalación del puesto, la validación de la entrega del servicio, el seguimiento al desempeño del servicio evitando hacer vulnerables a las empresas y más propensas a que sus vigilantes cometan errores o materialicen el riesgo de ser sobornados.

En articulación con el delito del soborno la norma ISO 370001 (2016) la define como “entregar o prometer dinero u otra utilidad a un testigo para que falte a la verdad o la calle total o parcialmente en su testimonio, así mismo el soborno es considerado como una conducta de una persona que en provecho suyo o de un tercero entregue o prometa dinero u otra utilidad a persona que fue testigo de un hecho delictivo, para que se abstenga de concurrir a declarar, o para que falte a la verdad, o la calle total o parcialmente.”

De acuerdo a la anterior definición, el riesgo de soborno en el servicio de vigilancia y seguridad privada se puede materializar a los diferentes niveles de la organización, sin embargo, este ensayo se enfoca al cargo de vigilantes, cuya responsabilidad principal está enfocada a garantizar la seguridad de las personas, de la estructura y los bienes del sitio asignado y observar y aplicar correctamente las normas e indicaciones concernientes al funcionamiento del servicio de vigilancia contratado. En el cumplimiento de este objetivo el riesgo de soborno podría verse materializado en facilitar actos ilícitos en los sitios que están resguardando, omisión de procedimientos,

omitir la identificación y reporte de riesgos, entre otras conductas que puede realizar el vigilante.

¿Pero qué acciones se convierten en predisponentes para cometer un ilícito como soborno para un vigilante de seguridad? En respuesta a esta pregunta se determina las siguientes posibles fallas:

- En el proceso de nómina que retrasan los pagos o los liquidan mal.
- El no reconocimiento de la labor a cuando existe un compromiso por su actuación proactiva y exceder las expectativas,
- Falta de seguimiento y control en la supervisión donde no se realicen inspecciones adecuadas en las visitas a puestos que permiten establecer si los vigilantes realizan un registro adecuado de las novedades en las minutas, si los registros son completos, claros y veraces;
- Fallas en el direccionamiento del proceso de operaciones que no se asegure que el supervisor analice y actualice constantemente los riesgos que se generan por puestos de trabajo en especial los que se materialicen por conductas indebidas del vigilante.
- En general, las fallas pueden ser muchas, y no solo de tipo operativo sino administrativo donde los factores predisponentes pueden ser más frecuentes en el proceso administrativo ya que desde allí se trabaja más con el SER, que en el proceso de operaciones ya que se enfoca más en el HACER.

Es en el área administrativa de las empresas de seguridad específicamente en talento humano donde ese tratamiento del SER tiene mayor oportunidad a desarrollarse de manera positiva, al resaltar las potencialidades y fortalecer los valores con los que llega cada trabajador.

En el área operativa de seguridad lo que concierne a procedimientos la intervención debe estar orientada desde la misma identificación y evaluación de riesgo

de soborno, la cual debe realizarse regularmente, para ello, identificar los riesgos de soborno que la organización podría anticipar razonablemente, analizar, evaluar y priorizar los riesgos identificados y evaluar la idoneidad y eficacia de los controles implementados para mitigar los riesgos evaluados.

Para esta actividad la ISO 37001 (2016) “se debe establecer criterios para evaluar su nivel de riesgo de soborno, los cuales tendrán en cuenta las políticas y objetivos de la organización”, finalmente, la evaluación de los riesgos de soborno debe ser revisada de manera periódica de modo que los cambios y los nuevos datos puedan ser adecuadamente evaluados con base en los tiempos y la frecuencia definidos por la organización y en el caso de un cambio significativo en la estructura o las actividades de la organización”.

### **Prácticas inadecuadas en el control y supervisión en los servicios de vigilancia y seguridad privada**

El proceso de control y supervisión a los puestos de servicios de vigilancia y seguridad privada deben estar orientados a realizar el procedimiento de supervisión de manera integral en los puestos asignados, presentando un informe de novedades con recomendaciones que permita conocer el estado real del puesto, a su vez es responsabilidad de los supervisores y líderes de operaciones el asegurar la identificación, evaluación y control de riesgos que se generen en la operación.

El riesgo de corrupción en su tipo de soborno que se pueda presentar en los puestos de trabajo, es así como desde su identificación y valoración, como el control del servicio asegurara que este riesgo no se materialice; infortunadamente esta labor no siempre se realiza como se espera y la supervisión se limita a la verificación física del vigilante en su puesto, esta y otras prácticas inadecuadas propenden la materialización de este riesgo.

Otras prácticas en la supervisión que contribuyen a las conductas de soborno son el exceso de confianza entre el cliente, vigilante y supervisor, el bajo porcentaje en tiempo que se

dedica a la supervisión por puesto, lo que hace que no haya tiempo suficiente para identificar factores de riesgo que se puedan estar generando en cada puesto; a nivel logístico y la falta de control en el uso y asignación adecuada de los elementos definidos para la seguridad del puesto, la falta de procedimientos claros y cuando los hay, su baja divulgación, el mismo trato de la empresa desde el área administrativa hacia los vigilantes.

El control y supervisión adecuadas se alcanzan cuando se ha tenido en cuenta la identificación de los riesgos que se pueden generar en la operación, cuando estos riesgos se evalúan y de allí se definen acciones de control que luego son verificadas de manera periódica teniendo en cuenta el ciclo de Deming (1950), PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), es así como se logra alcanzar un proceso efectivo.

En la definición de estas acciones refiere procedimientos operativos, protocolos de seguridad, inspecciones de seguridad, observación a la conducta de los vigilantes, seguimiento a requerimientos del cliente y acciones de mejora que se tomen en pro de optimizar el servicio con el fin de mitigar los riesgos asociados al soborno.

Con respecto a lo anterior, la iniciativa de los principios empresariales para contrarrestar el soborno dada por Transparency International y Social Accountability International (2002) “la clave para desarrollar un programa eficaz que permita combatir el soborno se encuentra en reconocer los beneficios para la empresa; identificar los riesgos; acordar un proceso que permita reducir los riesgos, por ejemplo disponiendo de reglas con respecto a los regalos y atenciones; comunicar este programa a las partes interesadas en especial a los colaboradores del servicio de vigilancia; llevar registros claros y precisos, no solamente financieros sino también sobre su decisión de adoptar este programa y sobre todos los procesos que se pondrán en marcha para combatir el soborno”

Es así como en el proceso de prevención y mitigación del riesgo de soborno en las empresas de vigilancia y seguridad privada es importante establecer acciones orientadas al SER y al HACER de los trabajadores que la componen, empezando por definir un Programa de lucha contra el soborno, el cual debería estar diseñado en función de su estructura, su actividad comercial y los riesgos que enfrente la empresa.

## **Conclusiones**

El proceso de identificación y evaluación de riesgos en seguridad es fundamental ya que permite definir la vulnerabilidad que se puede presentar en la prestación del servicio de vigilancia y seguridad, en este proceso se han reconocido riesgos como el de corrupción y en este ensayo se especificó las implicaciones que tiene este riesgo en su tipología de soborno.

El proceso de selección del personal que presta el servicio de vigilancia en estas empresas muchas veces no asegura que se evalúen todos los aspectos de importancia para evitar la materialización de este riesgo, muchas veces la selección se realiza con premura de tiempo y solo se revisan aspectos como experiencia previa y conocimientos en seguridad sin tener en cuenta aspectos tan importantes como su comportamiento y sus valores.

En el proceso de intervención para la disminución del riesgo de soborno no solo juega un papel importante el proceso de selección, también los procesos de administración del personal y los procesos de la operación los cuales deben tener lineamientos claros que permitan la prevención de situaciones que puedan generar que los vigilantes se involucren en situaciones de corrupción en su tipología de soborno.

La intervención de los riesgos a este nivel estaría referida desde la generación de políticas de prevención, definición de procedimientos y el seguimiento permanente al cumplimiento de los procesos establecidos, así mismo realizar un trabajo en conjunto con la alta dirección en pro del bienestar del personal de vigilancia, generar acciones que impliquen retroalimentación de su desempeño, desarrollo profesional y sentido de pertenencia, en general acciones encaminadas a que el vigilante respete y dignifique cada vez más su profesión y así mismo genere conductas de transparencia y honestidad frente a su proceso, lo que seguramente generara un mayor número de factores



protectores que disminuye la posibilidad de la materialización del riesgo de corrupción en su tipología de soborno.

### **Bibliografía**

Congreso de la República de Colombia. Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada. Decreto 356 del 11 de febrero de 1994.

Congreso de la República de Colombia. Estatuto Anticorrupción. Ley 1474 del 12 de julio de 2011.

El soborno es el verdadero rey de la corrupción en Colombia. (2017) [en línea], disponible en: [https://www.vice.com/es\\_co/article/evvpde/soborno-rey-corrupcion-colombia](https://www.vice.com/es_co/article/evvpde/soborno-rey-corrupcion-colombia), recuperado el 14 de noviembre de 2019.

Flores L. (2002). Reflexiones sobre la corrupción desde una mirada psicoanalítica. [en línea], disponible en: [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/capitulos/24-622kfx.pdf](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/capitulos/24-622kfx.pdf), recuperado el 30 de octubre de 2019.

Garay L & Salcedo E. (2018) El gran libro de la corrupción en Colombia, Bogotá, Editorial Planeta.

Gómez J. (2018). Selección por valores de los candidatos en la Empresa. [en línea], disponible en: <http://cerembs.co/blog/seleccion-vaores-de-los-candidatos-en-la-empresa>, recuperado el 05 de noviembre de 2019.

Organización Internacional de Normalización (ISO), (2016), Norma ISO 37001, Sistema de Gestión Anti soborno, [en línea], disponible en: <http://iso.org/standad/65034.html>, recuperado el 30 de octubre de 2019.

Pérez C. (2018) El sector de seguridad y vigilancia privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión, Bogotá, La Imprenta Editores S.A.

Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno (Transparency International)". (2002) [en línea], disponible en: <https://ub.edu/compres/documents/transparencia.pdf>, recuperado el 30 de octubre de 2019.

Sobornos, el plato fuerte para que la corrupción del sector privado crezca. (2018) [en línea], disponible en: <https://actualicese.com/sobornos-el-plato-fuerte-para-que-la-corrupcion-del-sector-privado-crezca/>, recuperado el 15 de noviembre de 2019.