

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

VERIFICACIÓN DE CONFIABILIDAD EN EL PROCESO DE
SELECCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DELICTIVAS
DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al grado de
Especialista en Administración de seguridad

DAVID INFANTE GODOY

BOGOTÁ D.C.
JUNIO 2013

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

VERIFICACIÓN DE CONFIABILIDAD EN EL PROCESO DE
SELECCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DELICTIVAS
DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Autor: David Infante Godoy

Tutor: Julia Aurora Riaño Ballén

Fecha: junio 2013

RESUMEN

La verificación de confiabilidad en el proceso de selección tiene como objetivo garantizar a cada organización sin importar su tamaño, que el aspirante a un cargo durante el proceso de selección, cumpla con las competencias, principios y valores exigidos por parte de la misma; reduciendo así la materialización de conductas delictivas al interior de la organización, las cuales se ven representadas en costos administrativos, operativos y en la imagen corporativa. Por esta razón este ensayo busca analizar mencionadas conductas y de esta manera recomendar diferentes controles a implementar que permitan seleccionar las medidas que más se adapten a sus necesidades como lo pueden ser: verificación de antecedentes, análisis de documentos presentados, consulta a centrales de riesgo, pruebas de confiabilidad como polígrafo y análisis de

estrés de voz entre otros, a través de una comparación costo – beneficio el cual se demostrará en las competencias, desempeño, confiabilidad y bajo índice de rotación de personal, todo esto impulsado a través de una cultura de seguridad organizacional que tendrá por objetivo garantizar que toda persona vinculada a la empresa cumpla con los estándares de confiabilidad exigidos y se mantenga de esta manera a través del tiempo dentro de la organización.

Palabras claves: Delito, verificación de confiabilidad, proceso de selección, competencias, principios y valores, continuidad de negocio.
Cultura de seguridad

INTRODUCCIÓN

Es importante resaltar que en seguridad el término “Verificación de confiabilidad” no solo busca efectuar una validación de los documentos presentados en los cuales soporta las competencias el aspirante en (diplomas, certificados, etc.), si no que de acuerdo a los lineamientos de cada empresa puede estar orientado a evaluar los principios y valores de cada aspirante ante posibles situaciones que pongan a prueba sus principios y valores como: honestidad, entre otros. El punto de partida involucra las competencias requeridas y el análisis de criticidad del cargo al cual aspira, debe contemplar el nivel de responsabilidad en manejo y control de información sensible de la organización, hasta evaluar su propia condición económica, social y familiar. De igual manera cubre un amplio margen de evaluación de vínculos o nexos con organizaciones delincuenciales, teniendo en cuenta los daños colaterales y suspensiones legales para la organización producto de la omisión de controles de esta índole.

Actualmente y con la entrada en vigencia de la ley 1581 de 2012, “Protección de datos personales” se debe hacer un especial hincapié en algunos apartes para la verificación de información que estipula dicho documento, de igual manera la concientización sobre la importancia de la intervención del área de seguridad de una manera transversal dentro de la organización, es producto del análisis de diferentes casos presentados en instituciones públicas o privadas de renombre, las cuales se han visto inmiscuidas en el escarnio público por sus errores en los controles del proceso de selección. Este ensayo busca presentar las diferentes medidas a implementar para prevenir la materialización de estas conductas al interior de la organización, como el acontecido en el Instituto Nacional de Medicina Legal, ver anexo ⁽¹⁾:

Extraído del Periódico El Tiempo 18 Febrero 2012, *El Falso médico de medicina legal*

Caracterización del proceso de selección adoptada por las diferentes organizaciones en Colombia:



Figura 1: Caracterización del proceso de selección.
Fuente: http://docencia.udea.edu.co/Psicologia/sel_personal.html

La caracterización del proceso de selección (Figura 1) descrito en el Anexo ⁽²⁾ En él se cual observa la ausencia del área de seguridad, denota la importancia de reestructuración del proceso a través de una intervención directa con medidas soportadas por:

1. Política de seguridad integral.
2. Matriz de criticidad de cargos.
3. Plan de cultura de seguridad.
4. Procedimiento de selección y contratación.
5. Política de evaluación de confiabilidad.

Estos documentos deben estar aprobados por la alta dirección de la organización, como muestra de compromiso por generar y promover cultura de seguridad y como marco de referencia para el responsable del área de seguridad, para evitar extralimitaciones en la toma de decisiones.

Es responsabilidad del área de seguridad establecer de acuerdo a la criticidad de cada cargo los aspectos y métodos por los cuales serán evaluados los aspirantes, como pueden ser los siguientes:

1. Verificación de antecedentes.
2. Verificación de documentos.
3. Pruebas de confiabilidad.
 - a. Polígrafo.
 - b. VSA, (Análisis de estrés de voz.)
4. Visitas domiciliarias
5. Verificaciones académicas
6. Referencias laborales
7. Historial financiero

La información recolectada debe ser almacenada de acuerdo a unos lineamientos definidos por la alta dirección que salvaguarden la reserva y confidencialidad de la misma y tomando como referencia el estricto cumplimiento de las normas vigentes y de la entrada en vigencia de ley para la protección de datos personales, obtener de ante mano las autorizaciones correspondientes del aspirante que permitan efectuar todas estas verificaciones y así evitar fugas de información e investigaciones para la organización. Es importante tener en cuenta que la labor del responsable de seguridad continúa una vez vinculado el trabajador y se debe establecer los criterios para verificar periódicamente que la persona contratada continua siendo confiable, de acuerdo a las pruebas y periodicidad establecidas.

CAPITULO I

PROTECCION DE DATOS PERSONALES

Regulación

El Gobierno Nacional sancionó el pasado 17 de octubre de 2012, la ley estatutaria 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. En el cual se establece los condicionamientos y requisitos a tener en cuenta por parte del responsable de seguridad para proteger los derechos del aspirante, salvaguardar la integridad de la organización en el ámbito jurídico y efectuar una correcta verificación de documentación e información recolectada.

Toda organización debe tener en cuenta lo establecido por la ley como: definiciones, autorizaciones y registros, ver anexo ⁽³⁾. Documentación que se debe tener en cuenta dentro del formato único de hoja de vida registrado en el sistema de gestión de calidad de la organización, el cual debe contener principalmente un enunciado bajo el cual el aspirante autorice la verificación de toda la información por el suministrada, así como su consentimiento libre, voluntario y espontáneo para todas y cada una de las pruebas del proceso de selección, de esta manera la organización evitara vulnerar los derechos que fueron descritos en el artículo 8 de la misma Ley, ver anexo ⁽⁴⁾.y de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 ver anexo ⁽⁵⁾, debe garantizar la seguridad de la información recolectada.

CAPITULO II

ACTIVIDADES DELICTIVAS

¿Qué es delito?

Para comprender el contexto del responsable del área de seguridad se debe tener en cuenta ¿Qué es un delito? “Es un comportamiento que, ya sea por propia voluntad o por imprudencia, resulta contrario a lo establecido por la ley. El delito, por lo tanto, implica una violación de las normas vigentes, lo que hace que merezca un castigo o pena.”¹ De acuerdo con la definición entenderemos el delito como toda actividad reprobada por la sociedad y que tiene un atenuante como generar daños a terceros o con ánimo de lucro propio o de terceros.

Tipos de delitos

Los principales delitos a tener en cuenta por parte del responsable de seguridad son:

Doloso: esta clase de delito se define por la concordancia entre las intenciones del autor del delito y la acción delictiva llevada a cabo. Es decir que la persona involucrada tiene el propósito de realizarla.

Culposos o imprudentes: de manera contraria al anterior, en el delito culposos el autor no tuvo la intención de perpetrar el acto delictivo. Es decir que el mismo no es una consecuencia de su voluntad, sino de la falta de cuidado.²

Definición Delito, <http://definicion.de/delito/>

Definición de tipos delitos <http://www.tiposde.org/cotidianos/390-tipos-de-delitos/#ixzz2U4MEvY1>

El tipo de delito será definido dentro del resultado de una investigación y el cual tendrá como finalidad evaluar los controles y vulnerabilidades que generen reestructuraciones necesarias dentro de cada proceso que permita garantizar la seguridad del mismo.

¿Qué es una conducta delictiva?

El psicólogo Walter Tapias lo define de la siguiente manera: “Definir la delincuencia es extremadamente difícil ya que el delito, es aquella conducta definida. Las conductas rechazadas por la sociedad se denominan conductas antisociales. El que comete un delito no es considerado delincuente si no aquel que los comete de forma reiterada y que es considerado antisocial por la sociedad.”³ De acuerdo a lo anterior es importante definir cuáles son las conductas no aceptadas por la organización y que serán objeto de evaluación para el aspirante, entre estas se encontrará:

1. Falsedad en documento

Lo define así: “Ley 599 de 2000, Título IX, Cap. III, De la falsedad en documentos, ART. 287. Falsedad material en documento público. El que falsifique documento público que pueda servir de prueba, incurrirá en prisión de tres (3) a seis (6) años.”⁴

Este delito ha sido descubierto en personas que buscan acreditar las competencias para un cargo falsificando documentos tales como: Títulos universitarios, certificaciones, acreditaciones, estado judicial, entre otros. Es importante resaltar que el responsable de seguridad

³ Psic. Walter Tapias, La Conducta Delictiva, <http://es.scribd.com/doc/18975915/La-Conducta-Delictiva>

⁴ Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000 <http://www.notinet.com.co/serverfiles/servicios/archivos/codigos/penal/286-296.htm>

debe verificar todo documento con la fuente antes de suponer las condiciones del mismo.

2. Antecedentes judiciales

Personas requeridas por la justicia por diferentes delitos los cuales pueden afectar directa o indirectamente a la organización, entre algunos de ellos: fraudes económicos al interior de las empresas anteriores, terrorismo, extorsión, secuestro, desaparición forzada, homicidio, lesiones personales, entre otros. Esta información permitirá al responsable de seguridad tener unos criterios de evaluación más sólidos al presentar sus recomendaciones para continuar y/o finalizar el proceso de selección.

CAPITULO III

VERIFICACION DE SEGURIDAD DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Verificación de antecedentes

La verificación de antecedentes debe estar establecida bajo parámetros descritos y soportados por la Alta dirección de la organización, a través de una política interna de reserva de las partes involucradas, donde la organización describa los criterios y consideraciones para la exclusión para la vinculación o reserva de admisión, de igual manera se deben clasificar las exclusiones en registro de antecedentes, de acuerdo a:

1. Nivel de cargo.
2. Manejo y confianza.
3. Cargos autorizados para exclusiones específicas.

Antecedentes a consultar:

DECRETO 4057 DE 2011

(Octubre 31)

Diario Oficial No. 48.239 de 31 de octubre de 2011
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD

Por el cual se suprime el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), se reasignan unas funciones y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 3o. *TRASLADO DE FUNCIONES*. Las funciones que corresponden al Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), contempladas en el Capítulo I, numerales 10, 11, 12 y 14 del artículo 2o, del Decreto 643 de 2004, y las demás que se desprendan de las mismas se trasladan a las siguientes entidades y organismos, así:

3.3 La función comprendida en el numeral 12 del artículo 2o del Decreto 643 de 2004 y las demás que se desprendan de la misma, se traslada al Ministerio de Defensa Nacional -Policía Nacional.⁵

A partir de la supresión del DAS la expedición del certificado de antecedentes es responsabilidad de la Policía Nacional a través de su portal web, en el cual nos entregan información como:

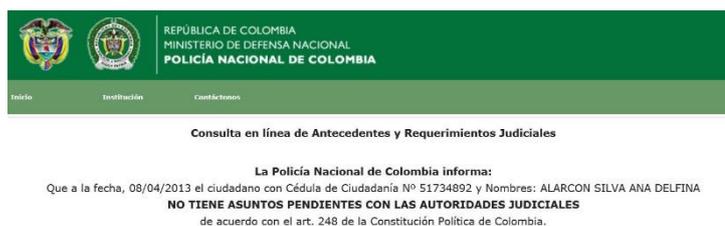


Figura 2: Certificado de antecedentes judiciales, expedido por la Policía Nacional de Colombia.
Fuente: <http://policia.gov.co>

El certificado de antecedentes judiciales (Figura 2) nos presentara anotaciones del siguiente tipo:

Detectar cualquier tipo de delito.

1. “No tiene asuntos pendientes con las autoridades judiciales”
2. “Actualmente no es requerido por la justicia”, indica que la persona en algún momento fue requerido por las autoridades.
3. “Actualmente es requerido por la justicia”

Procuraduría General de la Nación

Este certificado expedido por la Procuraduría General de la Nación, permite evidenciar toda aquella sanción disciplinaria que haya sido

⁵ Decreto 4057 de 2011 (Octubre 31) Supresión DAS
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/2011/decreto_4057_2011.html

interpuesta a un trabajador del sector público por organismos de seguridad y control del Estado, entre otros. Información de certificado especial y anotaciones en el sistema SIRI, ver anexo ⁽⁶⁾

Con la entrada en vigencia de la Ley 1238 de 2008, las entidades públicas o privadas podrán consultar los antecedentes de quienes van a tomar posesión de cargos o suscribir contratos con entidades oficiales.

¿Qué información contiene el Certificado Ordinario?

El certificado ordinario contiene las anotaciones de las providencias ejecutoriadas en los últimos cinco (5) años, aun cuando su duración sea inferior a ese período, las automáticas que señale la Ley, y en todo caso, aquellas que se encuentren vigentes al momento de generarse el certificado, aunque hayan transcurrido más de cinco (5) años desde la ejecutoria del fallo.⁶

Contraloría General De La República

SIBOR “sistema de información del boletín de responsables fiscales”

Todo persona que haya sido miembro del sector público como trabajador del Estado y que a su vez dentro de sus funciones estaba designado el manejo presupuestal el órgano al cual correspondía, puede haberse visto inmiscuido en investigaciones por parte de la Contraloría por desviaciones o errores presupuestales, esta verificación permitirá conocer de antemano su conducta en el manejo de dinero y será un punto de referencia en caso de que él aspire a un cargo de ejecución presupuestal. “A partir del veintinueve (29) de marzo de 2012, la información consignada en el certificado de antecedentes fiscales, corresponderá a la registrada en tiempo real en el sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales, y dicho registro se verá reflejado en la fecha y hora de expedición del respectivo certificado.”⁷

⁶ certificado de antecedentes disciplinarios <http://www.procuraduria.gov.co/portal/antecedentes.html>

⁷ certificado de antecedentes contraloría <http://186.116.129.20/siborinternet/index.asp>

Fiscalía General De La Nación

Luego de la entrada en vigencia de la ley 906 de 2004 Código de procedimiento penal se da inicio al SPOA (Sistema Penal Oral Acusatorio) a través del cual toda noticia criminal queda registrada permitiendo una consulta a nivel nacional del estado actual del aspirante ante este organismo de control y permitirá la toma de decisiones alineadas con lo dispuesto por la alta dirección en cuanto a los motivos para rechazar un aspirante.

“Permite la consulta de procesos vigentes tanto como por el número de la noticia criminal, y del estado de investigaciones en calidad de indiciado y/o víctima.”⁸

Lista Clinton

Para toda organización es de vital importancia mantener una buenas relaciones internacionales que le permitan desarrollar comercio exterior bien sea en importación o exportación de productos, de igual manera es la imagen a presentar para sus asociados de negocio quienes de acuerdo a los marcos internacionales pueden estar cumpliendo periódicamente con esta revisión.

“La Lista Clinton es una base de datos, o “lista negra” llamada oficialmente: Specially Designated Narcotics Traffickers o SDNT list, es una lista dónde se agrupan empresas o personas de todo el mundo que para los Estados Unidos de Norteamérica, han tenido nexos con dineros del narcotráfico, han sido narcotraficantes o han estado inmersos en delitos de lavado de activos”⁹

⁸ Certificado de antecedentes fiscalía y SPOA <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/consultas/denuncias-ley-906-de-2004/>

⁹ Que es la lista Clinton

http://auditool.org/index.php?option=com_content&task=view&id=241&Itemid=3

Esta verificación es de alta relevancia, teniendo en cuenta que en caso de vincular a la organización una persona que se encuentre relacionada en dicha lista, la empresa puede ser involucrada directamente y de esta manera afectará su capacidad de negociación comercial con los Estados Unidos producto de un bloqueo comercial establecido por ellos como control para todo aquel que figure en el listado, entendiendo la magnitud de las consecuencias y de acuerdo a la unidad de negocio de la organización debe definir la importancia que le dará a este control.

Migración Colombia

Certificado de movimientos migratorios

Es el documento que constata los registros que aparecen en la base de datos sobre ingresos y salidas de Colombia de un ciudadano nacional y/o extranjero. “Este Certificado se expide a cada uno de los ciudadanos nacionales y/o extranjeros que ingresan y salen del territorio colombiano por cualquiera de los puestos migratorios (aéreos, marítimos, terrestres y fluviales) establecidos por la Entidad”¹⁰ Esta verificación permitirá la verificación de la información suministrada por el aspirante como: educación y trabajo en el exterior. Esta información es suministrada por Migración Colombia organismo creado una vez se ejecutorio la supresión del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) y pertenece al Ministerio de Relaciones Exteriores.

¹⁰ Que es y en que consta el certificado de antecedentes migratorios.
<http://www.migracioncolombia.gov.co/index.php/tramites/certificado-de-movimientos-migratorios.html>

Historial Crediticio y Centrales De Riesgo Financiero

Toda organización busca las personas mejor capacitadas y confiables para manejar el área financiera y es importante verificar el desempeño económico de cada aspirante, esto permitirá a la organización determinar el riesgo de designarles la responsabilidad financiera de la organización. Para información de su contenido ver anexo ⁽⁷⁾

¿Qué es el historial crediticio?

“Los antecedentes crediticios son más importantes de lo que normalmente se cree. El historial de crédito, es la suma de los antecedentes crediticios de una persona, son una información relevante sobre su comportamiento comercial y es sumamente utilizado, incluso aunque usted lo desconozca.”¹¹

Esta información puede ser consultada a través de las centrales de información de la asociación bancaria y entidades financieras como se expone a continuación:

Las bases de datos o centrales de información (Central de Información de la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia -CIFIN-, Datacrédito, Covinoc, Computec, Inconcrédito, Credicheque, Fenalcheque, etc.) Son sociedades o agremiaciones de carácter privado en las cuales se registra el comportamiento: crediticio, financiero y comercial de las personas que celebran operaciones con entidades financieras, cooperativas y empresas de sector real. (...)

Tiempo de Permanencia de la Información Contendida en las Bases de Datos de las Centrales de Riesgo. Ley 1266 de 2008. Las centrales de riesgo están legalmente facultadas para conservar en sus archivos toda la información histórica de una persona, esto es, tanto los datos positivos como los negativos. En relación con la permanencia de la información en las bases de datos el artículo 13 de la Ley 1266 de 2008 dispone que la información de carácter positivo permanecerá indefinidamente en los bancos de datos de los operadores de información.¹²

¹¹ Historial crediticio http://www.consumoresponsable.com.uy/historial_crediticio.html

¹² Centrales de riesgo Superintendencia Financiera.
<http://www.superfinanciera.gov.co/ConsumidorFinanciero/eduhabeasdata.html>

Verificación De Documentos

El proceso de selección de personal busca los mejores talentos en cada una de las áreas de interés de la organización, personas altamente capacitadas y competentes con títulos que soporten las competencias, pero es de vital importancia verificar mencionados diplomas ya que se puede presentar información incorrecta o incoherente buscando soportar competencias para el cargo sin que el aspirante realmente las tenga.

Es importante recabar al personal del área de seguridad, que toda verificación debe efectuarse directamente con la fuente del diploma, evitando así caer en suposiciones injustificadas que trasciendan a problemas legales para la organización.

Informe de falsificación de diplomas en Colombia, extraído del periódico Portafolio 31 mayo de 2011, ver anexo ⁽⁸⁾

Historial Laboral de pensiones y cesantías

Este documento entregado por el fondo de pensiones al cual se encuentra afiliado el aspirante, permite evidenciar si la experiencia laboral presentada por el aspirante es real, y corresponde a los tiempos descritos en su solicitud de empleo, adicionalmente se puede obtener la siguiente información:

¿Cómo está conformada la historia laboral?

La historia laboral está conformada por:

- Vinculaciones laborales con cotizaciones en Colpensiones a Cajas o Fondos del sector público y privado.
- Vinculaciones con el sector público sin aportes a la Seguridad Social.
- Vinculaciones laborales con empresas privadas que pagaban sus propias pensiones.

- Vinculaciones laborales con aportes a cajas de previsión del sector privado.

¿Cómo se construye la Historia Laboral?

La construcción de la historia laboral es un trabajo en equipo entre fondo de pensiones y cesantías, el afiliado y los empleadores.

- Afiliado: Informa a fondo de pensiones y cesantías acerca de las relaciones laborales que haya tenido, indicando el empleador y las fechas de ingreso y retiro.
- Fondo de pensiones y cesantías: Gestiona la reconstrucción de la historia laboral, valida la información suministrada por el afiliado y solicita las certificaciones laborales ante los distintos empleadores.
- Empleador: Certifica la información de las vinculaciones laborales de los afiliados.

Visitas Domiciliarias

Las organizaciones de igual manera deben definir si dentro de sus procedimientos estará incluida la visita domiciliar, la cual tiene por objetivo conocer al candidato en su ambiente familiar y personal, verificar si la información suministrada por el aspirante es verídica, como se describe a continuación:

Criterios de evaluación en la visita domiciliar

- Validación del sitio de vivienda del candidato con respecto a la información suministrada por el mismo.
- Análisis de la coherencia entre los ingresos económicos del candidato, su calidad y estilo de vida.
- Aspectos sociales y de seguridad; conocimiento de la dinámica familiar, es decir las relaciones entre los subsistemas que la componen.
- Manejo de la autoridad, el establecimiento de normas y los niveles de responsabilidad.
- La educación o formación por parte de los padres hacia los hijos, al igual que la instauración de los canales de comunicación familiar.

- Análisis del entorno social y los niveles de seguridad en los cuales puede estar involucrado el candidato.¹³

¹³ Criterios evaluación visita domiciliaria
http://www.eymdesaco.com/visitas_domiciliarias.php?gclid=CPPvoqy4wLcCFXQS7Aod_lcAHw

CAPITULO IV

PRUEBAS DE CONFIBILIDAD DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Polígrafo

Es un instrumento científico ultrasensible y de gran precisión que detecta cambios fisiológicos (corporales o somáticos) debido a los estímulos psicológicos, para información de funcionamiento ver anexo ⁽⁹⁾ Los exámenes de poligrafía no son solamente una herramienta para verificación durante el proceso de selección, actualmente se divide en tres clases de examen: pre empleo, rutina y específico, cada uno busca un fin específico.

Tipos de exámenes de Polígrafo

Examen de Pre empleo

Orientadas a verificar su historial laboral, hábitos o adicciones, antecedentes penales, hurtos de mercancía o dinero en empleos anteriores, vínculos con personas u organizaciones al margen de la ley entre otros.

Examen de Rutina

Control permanente para los empleados, contratistas de la empresa. Revela los posibles hechos irregulares que se estén presentando como robos, faltas a los procedimientos, fugas de información, vínculos con personas o grupos al margen de la ley, cooperación en actividades ilícitas, etc.

Examen específico

Las pruebas específicas se realizan a personal que intervino de una u otra forma en el incidente de seguridad y sirve como apoyo a procesos de investigación al interior de la empresa. Este tipo de prueba permite al poligrafista confirmar la veracidad o no de una información y busca determinar el conocimiento, participación y/o

cooperación que tiene una persona con relación a un hecho concreto.¹⁴

Análisis De Estrés De Voz (Voice Stress Analysis)

Este instrumento que busca de una manera similar al polígrafo evaluar el grado de confiabilidad del aspirante bajo unas condiciones y contexto diferente al anteriormente expuesto se realiza por medio de teléfono de línea fija y busca medir las variaciones en el tono de voz del aspirante, para información de funcionamiento ver anexo ⁽¹⁰⁾



Figura 2: Instrumento LANTERN 6000 usado para VSA Análisis de estrés de voz
Fuente: <http://www.acertarpoligrafovs.com/10483.html>

Comparación y Porcentaje De Certeza De Pruebas De Confiabilidad

Es importante resaltar que la confiabilidad del resultado que entregan las pruebas depende directamente de la experticia de quien desarrolle el examen “*Un Polígrafo lafayette lx 5000 platinum (versión 2009). La confiabilidad del resultado de esta prueba se calcula entre el 96%*

¹⁴ Tipos de exámenes de poligrafía. <http://actualicese.com/actualidad/2009/10/13/el-poligrafo-en-detalle/>

y el 98%. Para la operación de dichos equipos, con expertos poligrafistas miembros de la Asociación Americana de Poli grafistas “APA”; operadas bajo estándares internacionales. Una prueba de análisis de estrés de voz (VSA): (Lantern 6000), su confiabilidad igualmente es del 96%. Para la operación de este equipo se debe contar con expertos en análisis de stress de voz, miembros de Sociedad Internacional de Análisis de Estrés (I.S.S.A.)”¹⁵

¹⁵ Comparación confiabilidad <http://www.acertarpoligrafofsa.com/10483.html>

CAPITULO V

CULTURA DE SEGURIDAD ORGANIZACIONAL

Una cultura organizacional de seguridad, “La cultura organizacional es un tema que hoy por hoy interesa a todos quienes quieren estar al día en los adelantos realizados en el ámbito del estudio e intervención de organizaciones.”¹⁶ Busca promover a través de la creación de conciencia de cada persona los controles y medidas de seguridad vigentes, que permitan no solamente la tranquilidad del trabajador, a través de garantizar su seguridad sino también como valor agregado aumentando la rentabilidad del negocio a través de la disminución de pérdidas.

Para alcanzar esta meta propuesta se requiere de la participación del proceso de control interno el cual explica sus metas de la siguiente manera:

Control Interno

Este proceso que depende directamente de la alta dirección de la organización busca efectuar una fiscalización de las actividades y recursos asignados a cada departamento o proceso, para de esta manera optimizar el desempeño de la organización, y una definición más exacta de la siguiente manera:

De acuerdo con lo anterior los objetivos básicos son:

- Proteger y salvaguardar los bienes de la institución.
- Verificar la razonabilidad y confiabilidad de los informes contables y administrativos.

¹⁶ Mansilla R. Dario, Gestión organizacional, Pag. 198

- Promover la adhesión a las políticas administrativas establecidas.
- Lograr el cumplimiento de las metas y objetivos planteados.¹⁷

Ambiente control

Hace referencia a promover la cultura de eficiencia organizacional, atreves de la optimización de los recursos, este estado de conciencia de todos los trabajadores facilitará al responsable de seguridad la fomentación de conciencia de cultura de seguridad. ver anexo ⁽¹¹⁾:

Políticas Organizacionales

Como desde un inicio se ha manifestado las políticas han de definir las funciones de cada área y limita el actuar de todos los trabajadores de la organización. Por tal motivo se debe entender que “Estamos convencidos de que el deterioro en el tiempo es lo más natural para los individuos, grupos y organizaciones bajo la eventualidad de no hacer absolutamente nada, debemos ponerle foco a las políticas y prácticas que debemos implantar para asegurar el crecimiento sostenido.”¹⁸

Todos los procesos y medidas descritas anteriormente permitirán a la organización definir y tener claridad en sus lineamientos para la verificación de seguridad de sus colaboradores, mencionadas pruebas deben estar establecidas bajo una política en la cual se define, el alcance y responsables de la información obtenida, esto con el fin de evitar fugas de cualquier índole que inmiscuyan a la organización en procesos judiciales por arbitrariedades contra el trabajador.

¹⁷ Estupiñan G. Rodrigo, (2002) Control Interno y Fraudes, Pag. 19

¹⁸ Gaynor, Desarrollo Organizacional y desarrollo ejecutivo Pag.254

CONCLUSIONES

El Manual de Seguridad Física de cada organización debe establecer de acuerdo al análisis de riesgo desarrollado, las medidas o controles operativos a implementar de acuerdo a la naturaleza de la organización. Estos controles deben buscar garantizar el grado de confiabilidad de cada trabajador y deben ser más rigurosos de acuerdo a la criticidad del cargo. Es importante anotar que de acuerdo al Código Sustantivo de Trabajo:

“ARTICULO 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.”¹⁹

Las medidas adoptadas dentro del proceso de selección y que sean definidas como motivo de exclusión para continuar el proceso, deben ser de completa reserva y no pueden ser dadas a conocer al aspirante a razón que de hacerlo se vulneraría el derecho al trabajo, lo cual hará que la organización se vea inmiscuida en demandas laborales.

De esta forma el Manual de Seguridad debe definir el procedimiento a seguir para programar las diferentes pruebas de seguridad que requieran, las personas responsables de recibir y manipular la información, el método y lugar de almacenaje y exclusiones, de esta manera se le dará cumplimiento a lo establecido en la ley 1581 para la protección de datos personales, debe contemplar el procedimiento ante la posible ocurrencia de hallazgos en aspirantes recomendados por la alta dirección. Lo anterior de la manera más clara posible que permita su fácil comprensión y cumplimiento por parte de todas las área involucradas.

¹⁹ Código Sustantivo del Trabajo Decreto Ley No 2663 del 5 de agosto de 1950 Art. 11 Derecho al trabajo

La verificación de antecedentes permite al área de seguridad conocer si la información presentada en materia jurídica por el aspirante es real y verídica, evitando de esta manera que personal vinculado por la organización sea requerido por la justicia, generando gastos administrativos por personal inactivo en nómina. Verificar el estado del aspirante ante las centrales de riesgo permite conocer su estado financiero y de esta manera tener un soporte válido que permita la toma de decisiones ante cargos de índole administrativo a los que pueda ser designado. Las pruebas de confiabilidad permiten prevenir conductas delictivas y su actuar ante situaciones que evaluarán sus principios y valores.

Las pruebas de poligrafía efectuadas por personas altamente competentes arrojan un porcentaje de confiabilidad del 98%, lo cual le permite a cada organización garantizar la certeza de información, principios y valores de cada aspirante.

El cumplimiento de este procedimiento permitirá al área de Seguridad Física garantizar la idoneidad profesional, principios y valores de las personas antes de ser vinculadas a la organización. Garantizar desde un comienzo el compromiso de cada uno de los trabajadores por la cultura de seguridad de la organización generará un valor agregado para la organización si desde su visión proyecta el deseo de obtener certificaciones en seguridad como lo son BASC (Business Alliance for Secure Commerce), ISO 28000 (Sistema de seguridad de la cadena de suministros), OEA (Operador Económico Autorizado) entre otras, las cuales requieren que todos los procesos sean intervenidos por el área de Seguridad Física, de esta manera se creará una sinergia en la organización en la cual todos los esfuerzos estarán dirigidos a un mismo fin, la continuidad del negocio a través de un aumento de desempeño y productividad en la misma, con una visión de prevención de pérdidas y minimización en la probabilidad de materialización de riesgos.

ANEXO 1

Periódico El Tiempo 18 Febrero 2012, *El Falso médico de medicina legal*²⁰

Camilo Herrera tenía fama por sus malos conceptos, pero no había sospechas de su doble vida.

Con los únicos dos semestres que aprobó en la Universidad Nacional, Camilo Herrera Triana, el falso psiquiatra de Medicina Legal, engañó a académicos, científicos, reconocidas universidades e instituciones del estado y hasta a expertos en cazar mentirosos. (Medicina Legal dice que este hombre 'es un sicópata') Empezaba 1997 cuando Herrera Triana, hoy próximo a cumplir 51 años y preso en la cárcel La Modelo, conoció al hombre al que le 'robó' los estudios profesionales. Clonó todos los datos de su diploma de médico, que aparecieron después a su nombre.

Así arrancó una increíble carrera de mentiras que lo llevó a posar durante 14 años como experto en medicina y siquiatría, dos áreas en las que los que sí habían estudiado siempre recelaron de la simpleza de sus apreciaciones, que atribuyeron más a la ineptitud que a una doble vida con el 'gancho' de un trabajo en la Universidad San Buenaventura, que fue la primera institución a la que logró engañar, Herrera hizo que Hernán Ballén Párraga, médico de la Universidad Juan N. Corpas, le diera copia de todos sus documentos, entre ellos el diploma que recibió el 16 de diciembre de 1989.



Camilo Herrera se declaró culpable de fraude procesal, falsedad en documento y falso testimonio. Foto: Ana María García

La especialización en Siquiatría la obtuvo de Germán Enrique Molano. Herrera puso a su nombre todos los datos del diploma que la Universidad Nacional le concedió a Molano en 1992. De esta manera, armó un impresionante currículum que lo llevó a ser uno de los profesores pioneros de la desaparecida facultad de gerontología de la San Buenaventura. Luego trabajó como siquiatra en la cárcel el Barne y en Tunja, donde fundó la unidad de atención de salud mental.

Con esa experiencia se postuló para ser profesional forense en Medicina Legal, a donde ingresó el 23 de mayo del 2002, en la sede de Boyacá. En su hoja de vida escribió que inició carrera en su consultorio privado en 1986 y que fue cirujano en la clínica del Country, en Bogotá, entre 1987 y 1988.¹

²⁰ Extraído del periódico El Tiempo 18 Febrero 2012, (http://www.eltiempo.com/justicia/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-11169553.html)

ANEXO 2

Caracterización del proceso de selección de personal

“La selección de personal es un proceso importante para las organizaciones porque es una de las principales maneras como se construyen a sí mismas y como crecen. Tanto la selección adecuada de su gente como la adecuada capacitación que les brinde para mantenerlos preparados para los retos del momento pueden determinar la permanencia o desaparición de una empresa. El objetivo aquí es dar una breve mirada desde la psicología a este proceso, porque favorece el trabajo multidisciplinario el conocer el quehacer de las demás disciplinas que intervienen en el proceso.”²¹

ANEXO 3

Ley Estatutaria 1581 Del 17 De Octubre De 2012

Protección de Datos Personales

Definiciones, autorizaciones y registros

Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales;

Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables;

Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

Datos sensibles. Para los propósitos de la presente ley, se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos.²²

²¹ Selección de personal, http://docencia.udea.edu.co/Psicologia/sel_personal.html

²² Ley estatutaria 1581 de 2012, Disposiciones generales para la protección de datos personales. Títulos: I y II, Artículos 3 y 5.

ANEXO 4

Ley Estatutaria 1581 Del 17 De Octubre De 2012

Protección de Datos Personales

Derechos Del Titular De Los Datos

- b) Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la presente ley.
- c) Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales.²³

ANEXO 5

Ley Estatutaria 1581 Del 17 De Octubre De 2012

Protección de Datos Personales

Artículo 18. Deberes de los Encargados del Tratamiento. Los Encargados del Tratamiento deberán cumplir los siguientes deberes, sin perjuicio de las demás disposiciones previstas en la presente ley y en otras que rijan su actividad:

- b) Solicitar y conservar, en las condiciones previstas en la presente ley, copia de la respectiva autorización otorgada por el Titular;
- c) Informar debidamente al Titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten por virtud de la autorización otorgada;
- d) Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento;
- e) Garantizar que la información que se suministre al Encargado del Tratamiento sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible;
- i) Exigir al Encargado del Tratamiento en todo momento, el respeto a las condiciones de seguridad y privacidad de la información del Titular;
- m) Informar a solicitud del Titular sobre el uso dado a sus datos;
- a) Garantizar al Titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data;
- g) Registrar en la base de datos la leyenda "reclamo en trámite" en la forma en que se regula en la presente ley;

²³ Ley estatutaria 1581 de 2012, Disposiciones generales para la protección de datos personales. Títulos: II, Artículos 8.

h) Insertar en la base de datos la leyenda "información en discusión judicial" una vez notificado por parte de la autoridad competente sobre procesos judiciales relacionados con la calidad del dato personal;

i) Abstenerse de circular información que esté siendo controvertida por el Titular y cuyo bloqueo haya sido ordenado por la Superintendencia de Industria y Comercio;

j) Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que pueden tener acceso a ella²⁴

ANEXO 6

Procuraduría General De La Nación

Certificado especial y Sistema de información SIRI

¿Qué información contiene el Certificado Especial?

El certificado especial contiene las anotaciones referidas para el certificado ordinario, más las inhabilidades intemporales previstas en la ley para algunos cargos de la administración pública, tales como los de elección popular, Fiscal General de la Nación, Procurador General de la Nación, Contralor General de la República; Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional, Consejo Superior de la Judicatura y del Consejo de Estado, Miembros del Consejo Nacional Electoral, Director de Departamento Administrativo, Miembros Junta Directiva del Banco de República, Notario; y empleados y funcionarios de la Rama Judicial y de los órganos de control.

¿Cuándo se inactivan las anotaciones del Sistema de Información SIRI?

El Sistema de Información SIRI en el cual registra, la Procuraduría las sanciones e inhabilidades, inactiva automáticamente las anotaciones que cumplan los cinco (5) años contados a partir de la fecha de ejecutoria de la sanción disciplinaria.²⁵

ANEXO 7

Historial Crediticio

Un historial de crédito es un perfil financiero. Permite a las entidades financieras saber cómo ha manejado sus finanzas en el pasado y los ayuda a decidir si desean hacer un negocio con usted.

Los antecedentes crediticios son más importantes de lo que normalmente se cree. El historial de crédito, es la suma de los antecedentes crediticios de una persona, son una información relevante sobre su comportamiento comercial y es sumamente utilizado, incluso aunque usted lo desconozca.

²⁴ Ley estatutaria 1581 de 2012, Disposiciones generales para la protección de datos personales. Títulos: II, Artículos 18.

²⁵ certificado de antecedentes disciplinarios <http://www.procuraduria.gov.co/portal/antecedentes.html>

Un historial de crédito es un perfil financiero. Permite a las entidades financieras saber cómo ha manejado sus finanzas en el pasado y los ayuda a decidir si desean hacer un negocio con usted.

¿Qué contiene un informe de crédito?

Un informe de crédito es un resumen de información muy variada, tanto de tipo personal como financiera.

Contiene información personal como dirección particular y lugar de trabajo. También puede contener datos sobre ingresos y antecedentes en el pago de facturas (incluyendo los servicios públicos como telefonía celular, televisión por cable, etc.).

Contiene un registro de las solicitudes recientes de crédito, si se efectuaron pagos mensuales a tiempo, si existen deudas, etc.

También puede indicar si ha extraviado su documento de identidad, si tiene cheques devueltos por falta de fondos, cuentas bancarias cerradas o suspendidas, entre otras informaciones.²⁶

ANEXO 8

Extraído del periódico Portafolio 31 de Mayo de 2011

Falsificación de documentos en Colombia

Uno de cada diez títulos académicos que se presentan en el país para acceder a un puesto de trabajo resulta ser falso.

Así lo determinó un estudio adelantado por la firma Competencia Humana terminado en marzo de este año.

La empresa revisó 15.000 documentos, entre los cuales se detectaron 2.235 títulos falsos, lo cual equivale al 14,4 por ciento.

En el 2008, esta compañía llevó a cabo el mismo estudio, pero revisó 6.000 documentos presentados por candidatos a ocupar puestos de trabajo en todo el país. En ese momento se detectaron 300 títulos falsos, lo cual corresponde al 5 por ciento. En otras palabras, por cada 20 diplomas presentados por estas personas uno fue falso.

“El comportamiento manifiesto en la falsificación de un documento público, como lo es un título académico o una certificación laboral, habla del alcance que puede tener una persona en escenarios donde tenga la oportunidad de mentir o engañar”, comenta la empresa.

De ahí la importancia de que las compañías presten mayor atención a este fenómeno y encaminen esfuerzos para reducir el riesgo de contratar a una persona con documentación falsa.

Según los análisis de Competencia Humana, el 65 por ciento de títulos falsos corresponde a diplomas de bachillerato, el 21 por ciento a diplomas técnicos y tecnológicos, y el 14 por ciento a títulos profesionales y de especialización.

Este estudio también encontró que el 20 por ciento de los documentos falsos correspondían a entidades académicas ‘fantasma’, que nunca han existido, y en el 15 por ciento de los casos se

²⁶ Historial crediticio http://www.consumoresponsable.com.uy/historial_crediticio.html

evidenció complicidad entre el falsificador y empleados de las instituciones educativas de las cuales provenía el título académico.

En esta ocasión se detectaron diferencias significativas según el género, ya que de la población con diploma falso, el 65 por ciento corresponde a hombres y el 35 a mujeres. Hace tres años, el porcentaje era 45 ellas y 55 ellos.

En cuanto a la edad, el 15 por ciento de la población con diploma falso está entre los 18 y 30 años; el 60 por ciento entre 31 y 40 años, y el 25 por ciento de 40 años en adelante.

Estas personas tienen en promedio tres experiencias laborales, lo cual indica que tres diferentes fueron engañadas.²⁷

ANEXO 9

Funcionamiento Del Polígrafo

Cuando el ser humano se siente en peligro, el sistema nervioso autónomo, prepara nuestro cuerpo para un estado que es conocido como pelea o huida. Este estado es un suceso natural que no puede ser controlado por los seres humanos. Las alteraciones fisiológicas debidas a este estado de sobrevivencia natural son medidas por los accesorios del polígrafo.

Estas lecturas se confirman realizando las mediciones en varias ocasiones y comprobando la obtención de los mismos resultados a las preguntas hechas.

Una prueba poligráfica puede tomar entre 1 a 3 horas y consiste en cuatro fases:

- Entrevista pre-prueba
- Recolección de los gráficos
- Análisis de los gráficos
- Informe escrito

Entrevista sobre el tema.

Durante la entrevista de pre prueba el examinador, explicará cómo el polígrafo funciona, discute el tipo de prueba a realizar, desarrolla y repasa todas las preguntas que se pedirán en la prueba del polígrafo. Esta etapa es normalmente la más larga a terminar.

Colocación de los accesorios y recolección de los gráficos:

Neumógrafos que miden la función respiratoria (función neumática), los neumógrafos son tubos de goma llenos de de aire que se ponen alrededor del pecho y del abdomen durante la prueba. Cuando el pecho o los músculos abdominales se amplían, el aire dentro de los tubos se desplaza. Un polígrafo digital emplea los transductores para convertir la energía del aire desplazado en señales electrónicas.

Galvanómetros (GSR) La reacción galvánica (reacción eléctrica). Los galvanómetros también llamados placas de dedos (GSR) se unen a dos de los dedos del entrevistado. Estas placas miden la capacidad de la piel de conducir electricidad. Cuando se hidrata la piel (como con sudor), conduce electricidad mucho más fácilmente que cuando es seca

²⁷ Extraído del Periódico Portafolio, Mayo 31 de 2011 Uno de cada diez diplomas académicos en Colombia es falso, <http://www.portafolio.co/portafolio-plus/uno-cada-diez-diplomas-academicos-colombia-es-falso>

La reacción del sistema sanguíneo (reacción cardiovascular) presión, volumen y pulso). El medidor de la presión sanguínea se coloca alrededor del brazo superior del entrevistado. La tubería funciona del medidor al polígrafo. En polígrafos digitales, estas señales son convertidas en señales eléctricas por los transductores.²⁸

ANEXO 10

Prueba De Análisis De Estrés De Voz

Esta técnica supone que al realizar una declaración falsa se genera estrés en el individuo, el cual se manifiesta a través de alteraciones en la dicción.

Por ende el objetivo de esta técnica es detectar niveles de engaño frente a situaciones específicas, para establecer factores de confiabilidad en términos de indicio de engaño, es decir declaración no confiable; y no indicio de engaño, es decir declaración confiable.

La alteración en la dicción se puede explicar de acuerdo a lo siguiente. En situaciones de tensión, se genera una vasoconstricción en los músculos, incluyendo los cordones vocales, los cuales son principalmente tejido del músculo, estos se tensan y causan cambios inaudibles en la voz. A estos cambios se les llaman micro-temblores.

Estos micro-temblores son provocados específicamente por cambio en el ciclo de vibración de la voz, causando que los componentes de la voz FM, (modulación de frecuencia) sean inaudibles o poco perceptibles para quienes lo escuchan. Los micro-temblores FM se presentan cuando los músculos se contraen, debido al aumento del nivel de tensión en el sujeto; el VSA interpreta los incrementos de estrés a partir de la pérdida de los micro-temblores FM, asimismo, detecta el aumento de un rango de frecuencia de hasta 12 Hertz. Los rangos normales de estrés en la voz son interpretados como verdad y los anormales como mentira; así mismo puede indicar inseguridad, inexactitud, excitabilidad y probable mentira.

Según Hamilton, que una vez que se determina que un sujeto debe ser evaluado a través de la prueba, el primer paso es escoger un momento o tiempo en el que el sujeto se encuentre en lo posible relajado. El examinador entrevistará al sujeto y a través de técnicas de interrogatorio intentará obtener una confesión. Si no se obtiene una confesión, entonces la prueba es administrada y la gráfica de sus respuestas será analizada y leída con el sujeto presente. Si se evidencia en el mapa engaño, se le mostrará al sujeto las áreas en las que se observa. Aquí se le pregunta al sujeto que le ocurrió, en algunos casos es necesario realizar la pregunta nuevamente, pero mejor redactada. Durante el tiempo de aplicación, el examinador no solo evalúa el mapa o gráfica de las respuestas, sino también las reacciones y las acciones del examinado.

Existe una versión computarizada de esta técnica, que analiza y registra el microtemblores de una manera más confiable; y que al igual que el polígrafo, es aplicado en procesos de selección de personal, como en la investigación interna de empleados, cuando se ven envueltos en algún ilícito.

Esta técnica no cuenta con suficiente literatura científica que demuestre su efectividad, validez y confiabilidad, sin embargo los pocos estudios encontrados están sujetos bajos un método científico, haciendo de sus resultados más confiables. Esta técnica al igual que el polígrafo puede convertirse una herramienta útil para el contexto judicial, como para el contexto psicológico. Esta técnica sería un instrumento de prueba, que el psicólogo podría utilizar en su rol de perito; aunque sus resultados no sean concluyentes, en los que se pueda basar el juez para tomar una decisión. Sus resultados podrían correlacionarse con otras pruebas y así brindar mayor información al juez, acerca del hecho. Al igual que el polígrafo esta técnica no posee ningún tipo de limitación legal

²⁸ Funcionamiento del polígrafo.

<http://www.bearforensics.com/index.php/es/poligrafo/funcionamiento>

para que se utilizada, sin embargo se requiere de mayor investigación y divulgación para que ésta comience a ser usada.²⁹

ANEXO 11

Control Interno

Ambiente Control

“Consiste en el establecimiento de un entorno que estimule e influencie la actividad del personal con respecto al control de sus actividades.”

Integridad y valores éticos. Tiene como propósito establecer los valores éticos y de conducta que se espera de todos los miembros de la organización durante el desempeño de sus actividades, ya que la efectividad del control depende de la integridad y valores del personal que lo diseña y le da seguimiento.

Es importante tener en cuenta la forma en que son comunicados y fortalecidos estos valores éticos y de conducta. La participación de la alta dirección es clave en este asunto, ya que su presencia dominante fija pautas a través de su ejemplo. La gente imita a sus líderes.³⁰

Para el óptimo cumplimiento de todo lo anterior la alta dirección debe definir unas políticas organizacionales, las cuales serán el lineamiento de todos los trabajadores.

²⁹ Funcionamiento (Voice Stress Analys).<http://psicologiajuridica.org/psj97.html>

³⁰ Estupiñan G. Rodrigo, (2002) Control Interno y Fraudes, Pag. 27

BIBLIOGRAFIA

- Definición Delito, <http://definicion.de/delito/>
- Definición de tipos delitos <http://www.tiposde.org/cotidianos/390-tipos-de-delitos/#ixzz2U4MEvY1>
- Comer Michel J. (1993) El fraude en la empresa. Deusto.
- Mornell Pierre. (2000) Como seleccionar los mejores trabajadores.
- Extraído del periódico El Tiempo 18 Febrero 2012, (http://www.eltiempo.com/justicia/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-11169553.html)
- Proceso de selección de personal y la caracterización, (http://docencia.udea.edu.co/Psicologia/sel_personal.html)
- Psicólogo Walter Tapias, La conducta delictiva, (<http://es.scribd.com/doc/18975915/La-Conducta-Delictiva>)
- Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000 <http://www.notinet.com.co/serverfiles/servicios/archivos/codigos/penal/286-296.htm>
- Decreto 4057 de 2011 (Octubre 31) Supresión DAS http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/2011/decreto_4057_2011.html
- Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la procuraduría general de la nación. <http://www.procuraduria.gov.co/portal/antecedentes.html>
- Certificado de antecedentes contraloría (<http://186.116.129.20/siborinternet/index.asp>)
- Certificado de antecedentes fiscalía y sistema penal oral acusatorio (<http://www.fiscalia.gov.co/colombia/consultas/denuncias-ley-906-de-2004/>)
- ¿Qué es la lista Clinton? Origen y quienes están registrados en ella. (http://auditool.org/index.php?option=com_content&task=view&id=241&Itemid=3)

- ¿Que es y en que consta el certificado de antecedentes migratorios?
(<http://www.migracioncolombia.gov.co/index.php/tramites/certificado-de-movimientos-migratorios.html>)}
- Historial crediticio.
http://www.consumoresponsable.com.uy/historial_crediticio.html
- Centrales de riesgo Superintendencia Financiera su funcionamiento y componentes
(<http://www.superfinanciera.gov.co/ConsumidorFinanciero/eduhabeasdata.html>)
- Extraído del Periódico Portafolio, Mayo 31 de 2011 Uno de cada diez diplomas académicos en Colombia es falso,
<http://www.portafolio.co/portafolio-plus/uno-cada-diez-diplomas-academicos-colombia-es-falso>
- Historia laboral certificado de pensiones
<https://www.afphorizonte.com.co/index.php?page=107>
- Criterios evaluación visita domiciliaria
http://www.eymdesaco.com/visitas_domiciliarias.php?gclid=CPPvoqy4wLcCFXQS7Aod_lcAHw
- Funcionamiento del polígrafo y componentes de la prueba.
(<http://www.bearforensics.com/index.php/es/poligrafo/funcionamiento>)
- Tipos de exámenes de poligrafía: pre empleo, rutina, específico.
(<http://actualicese.com/actualidad/2009/10/13/el-poligrafo-en-detalle/>)
- Funcionamiento (V.S.A.) Análisis de estrés de voz.
(<http://psicologiajuridica.org/psj97.html>)
- Comparación confiabilidad polígrafo contra análisis de estrés de voz (<http://www.acertarpoligrafovs.com/10483.html>)
- Mansilla R. Dario, Gestión organizacional, Pag. 198
- Estupiñan G. Rodrigo, (2002) Control Interno y Fraudes, Pag. 19 y 27
- Gaynor, Desarrollo Organizacional y desarrollo ejecutivo Pag.254

- Código Sustantivo del Trabajo Decreto Ley No 2663 del 5 de agosto de 1950 Art. 11 Derecho al trabajo