

**PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA VIP**

**JAVIER ALEXANDER CANTOR HUÉRFANO**

**SONIA PATRICIA LIZARAZO HERNÁNDEZ**

**ASESOR METODOLÓGICO**

**FRANCISCO ANTONIO CLAVIJO LÓPEZ**

**ASESOR TEMÁTICO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIAS Y**

**SEGURIDAD**

**ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN A LA SEGURIDAD**

**BOGOTÁ D.C., 2016**

## **RESUMEN**

Los procesos de selección para el personal de seguridad en el grado de escoltas, cobra importancia en la medida que de ello se derivan las condiciones empresariales y sus niveles de calidad de servicio.

Hoy en día, la selección de los candidatos mejor calificados con base en la capacitación y experiencia, determina evaluar otro tipo de calidades y logros, para así identificar el individuo más sobresaliente, punto del cual se investiga a profundidad de los procesos de selección tanto en el ámbito nacional e internacional.

**Palabras Claves:** Seguridad, Escolta, Riesgo, Líder, Equipo, Amenaza

## **ABSTRACT**

The selection processes for staff d degree of security escorts, becomes important as long as it business conditions and service quality levels are derived.

Today, the selection of candidates best qualified based on training and experience, determines evaluate other qualities and achievements, in order to identify the most outstanding individual point which is investigated in depth of selection processes both national and international level.

**Keywords:** Security, Guard, Risk, Leader, Team and Threat

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación está dirigido a comprender la importancia de la selección de personal que van enfocados a proteger la seguridad de las personas, los bienes de la empresa, equipos, los vehículos, en busca de brindar garantía como parte de un servicios de calidad.

Actualmente, la selección de candidatos de una o más personas, se basa en la comparación entre las cualidades de cada individuo o candidato versus la exigencia del cargo, este proceso busca que el personal sea idóneo y ético para el cargo más adecuado y satisfacer los servicios de calidad de la empresa. Asimismo, el proceso de selección, se analiza con el fin de evaluar si el proceso está dando los resultados y avances de acuerdo a las exigencias buscadas por las empresas. Y de igual forma, se pretende analizar, si las empresas que brindan el servicio, logran retener a los empleados valiosos, si se tienen definidos los logros alcanzados en el bienestar psicológico para que difunda un mejor desempeño.

Las organizaciones tienen que competir dentro del mercado demostrando que se puede seleccionar y contar con un personal, que tenga una visión hacia el futuro, capaz de crear, innovar, desarrollar sus habilidades, destrezas y conocimientos; buscar en cada uno de ellos la eficiencia y rendimiento para que sus aportes sean tenidos en cuenta para la toma de decisiones garantizando éxitos en la organización (Burbano Reyes, 2014).

De acuerdo con los antecedentes históricos, se muestra que desde la esclavitud los romanos y griegos buscaban comercializar la venta de esclavos, una actividad lucrativa que dejaba grandes ganancias, cada esclavo podía tener un valor alto de acuerdo a sus cualidades físicas, con el fin de ser utilizados en diferentes actividades como cultivadores de tierras, luchadores, con el propósito de llegar a ocupar cargos de gobernantes (López, R., & Avilan, A., 2012). Las actividades eran herencia de los padres a hijos para la época de la edad media, sin poder tener el derecho de escoger la actividad a fin con la persona, con el desarrollo del tiempo y la evolución de la sociedad, el trabajo se vio en un margen de desarrollo industrial, las empresas crecieron, creando la necesidad de revolucionar la estructura del trabajo, es allí donde nace la necesidad de implementar procesos de seguridad para evitar riesgos que conmuevan a las industrias (López, R., & Avilan, A., 2012).

En el siglo XXI la competitividad exige a las organizaciones a invertir en la selección de personal, proceso que puede realizar la misma organización (Ardila, SF). Con el propósito de garantizar que los candidatos cumplan con las exigencias de la compañía en cuanto al perfil solicitado, ética y la idoneidad del seleccionado (Burbano Reyes, 2014). Principalmente las empresas para llevar planeado estos procesos de selección de personal calificado, hacen públicas las convocatorias, a través de medios masivos donde los invitan a participar; teniendo en cuenta el tiempo en que un aspirante puede llegar a conseguir toda la información solicitada para el cargo (Grados Espinosa, 2013). Así como realizar los exámenes y pruebas exigidas, toda la información acerca del cargo, salario, lugar de trabajo y demás condiciones que el cargo exige. Una vez culminada la convocatoria se da inicio a la preselección de los aspirantes, en el cual el área encargado de continuar con este proceso debe contar con el personal profesional, calificado

y especialista en psicología para determinar una valoración exitosa, cumpliendo con los más mínimos márgenes de error (Naranjo Arango, 2012).

De acuerdo con lo planteado, el cuestionamiento de investigación evalúa lo siguiente:

¿Cuáles son los métodos que se aplican hoy en día que garanticen un servicio de protección a las personas y de los activos de las empresas? ¿Qué evaluación se tiene de los métodos aplicados a la selección del personal que garantiza la seguridad en eventos? ¿Los aplicados en el contexto de eventos en Colombia, son los que se requieren?

## **Introducción**

La presente investigación, va dirigida a analizar las condiciones de los procesos de selección de personal de escoltas haciendo un marco comparativo, así como basado en los antecedentes históricos, legales y algunos ejemplos empresariales, establecer la diferencia entre las cualidades de cada aspirante vs la exigencia del contrato para seleccionar la persona más idónea y ética en su obligación para que sea capaz de mantener unas ventajas competitivas.

De otra parte, el alcance que tiene la investigación se enfoca en dar una propuesta de calidad para que los procesos de selección para el personal de escolta sean efectivo y cumpla con las condiciones de calidad empresarial en contratación, con el fin de buscar en cada uno de ellos la Eficiencia y Ventajas para la toma de decisiones, de tal manera que las cualidades que se buscan en un escolta sea como líder en este caso *Team Líder* y trabajar en equipo ofreciendo una oferta de plan de acción con el fin de ejecutar toda acción que minimice toda amenaza y riesgo que se presente en el panorama general del riesgo en aras de la protección integral del protegido.

La normatividad vigente expedida para las empresas de vigilancia y seguridad, en procesos de selección del personal, aplicado específicamente al escolta son: Decreto 356 del 11 de febrero de 1994, Gobierno Nacional expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad, cuyo fin es prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes de la comunidad (Decreto 345, 1994).

Posteriormente a este estatuto se reglamentó mediante el Decreto 2187 de 2001, definiendo específicamente acciones esenciales de la vigilancia y seguridad privada. Es aquí donde aparece

la figura del escolta, objeto de este trabajo. Luego, se establece el patrimonio mínimo que deberán acreditar las empresas de vigilancia y seguridad privada ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (Decreto 071, 2002).

Es así que para la creación del cargo de escolta como figura esencial en el sector de vigilancia y seguridad privada, se basa mediante el Decreto 2187 de 2001, se crea la figura del Escolta, en el cual se define como “la persona natural que se le ha confiado como trabajo proteger, custodiar, efectuar controles para prevenir y evitar cualquier tipo de amenazas o atentados que puedan afectar la vida de los protegidos”; para lo cual utiliza las armas de fuego, medios tecnológicos, caninos, vehículos, comunicaciones y cualquier otro elemento autorizado por la Superintendencia de Vigilancia de Seguridad Privada (Decreto 2187, 2001).

Así mismo, en este mismo Decreto 2187 de 2001 se establece el perfil para el cargo de selección de escolta, este corresponde a los requerimientos básicos que debe cumplir una persona para desarrollar las actividades a desempeñar, demostrando el aspirante las competencias físicas y mentales, responsabilidades, habilidades y destrezas que se requieren para el gran desempeño del cargo; lo cual le permite cumplir a la empresa con los objetivos establecidos y alcanzar la misión señalada. Desde esa perspectiva, el personal de escolta se debe presentar como un apersona integral en la que determine sus condiciones de disponibilidad, capacitación y atención a los requerimientos empresariales que identifican la calidad de servicio.

De igual forma, en el documento en mención se propone que el personal debe contar con habilidades y destrezas como:



- Capacidad de observación y retentiva.
- Facilidad de expresión que le permita comunicarse sin mayores problemas con cualquier persona.
- Un alto nivel cultural que le facilite sentirse grato en los diferentes escenarios especialmente cuando son actos sociales a los cuales el Directivo debe asistir.
- Un pensamiento rápido, inteligencia y coraje.
- Sentirse a gusto en el trabajo de seguridad y protección.
- Buena salud mental y física.
- Preparación psicológica en cuanto a la disposición de entregar su vida si fuere necesario.
- No tener ningún tipo de vicios que perjudiquen su labor de seguridad.
- El escolta debe ser una persona cortés, agradable, respetuoso con todo el mundo, debe conocer los cargos y las formas de dirigirse a los dignatarios.
- Se debe caracterizar por su discreción y reserva en cuanto a las actividades del Directivo y todo comentario sea producto de su labor.
- Poseer facilidad de adaptación al medio, sagacidad y rapidez en la toma de decisiones (Mafla, 2009).

No obstante, según las empresas deben desarrollar una estrategia de planeación para la selección de personal, a través del área de recursos humanos y seguridad (Guevara Bocanegra, 2014), en los cuales se considere lo siguiente:

- Realizar la verificación de documentación presentada en la hoja de vida por el aspirante, verificar referencias laborales y personales.
- Verificar antecedentes judiciales y solicitar por los aspirantes el certificado de la fiscalía.
- Verificación del historial crediticio y centrales de riesgo financiero.
- Verificación de la Contraloría General de la Republica de Colombia.
- Verificación de la procuraduría General de la nación.
- Verificación por la SIJIN.
- Verificación por el Catastro.
- Visita Domiciliaria.

- Prueba del Polígrafo.
- Entrevista con el jefe de seguridad  
(Guevara Bocanegra, 2014).

Con base en lo anteriormente señalado, se busca que las empresas desarrollen capacidades para proteger todo tipo de información, sobresaliendo en el proceso de calidad, por medio de una selección estricta del personal con el fin de evitar cualquier falencia o riesgos que puedan afectar a la organización (Vives, A., & Peinado-Vara, E., 2011).

Debido a las exigencias del cargo no cualquier persona tiene las condiciones y cualidades para realizar dicha actividad, respetando los derechos fundamentales y libertades de las personas (Nikken, 2010), contribuyendo a la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando las acciones de los criminales, con la colaboración de las autoridades, asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando se observan actos delictivos en los alrededores del lugar donde se está prestando el servicio, dando aviso inmediato a la autoridad policial (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2014).

Dentro de las cualidades personales, que deben ser analizadas en un proceso de selección de seguridad, es importante que el candidato sea prudente, reservado, disciplinado, discreto, respetuoso, mantener una buena actitud y comportamiento en todos los eventos que se encuentre con su protegido (Burbano Reyes, 2014). El saber establecer una relación de confianza y respeto con el protegido, el saber prevenir, proteger, controlar, evacuar y reaccionar frente una adversidad que ponga en riesgo su vida y la del protegido, analizar los riesgos, rutas e información, saber controlar las emergencias, prestar primeros auxilios, entender y conocer los

planes de evacuación (...). Estudiar y aplicar técnicas en procedimientos con artefactos explosivos, características de investigación y búsqueda, manejo de los equipos de comunicación como avanteles, radios, celulares inteligentes, etc. (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2014).

Otros aspectos que hacen parte del proceso de selección es el manejo y conocimiento de las armas de fuego, considerándolo como un elemento disuasivo que es utilizado como última opción disponible, en caso de que su vida y la de su protegido estén expuestas a un peligro inminente (Policía Nacional de Colombia, 2009). Así mismo, dentro los conocimientos legales fundamentales de ser escolta también están el conocer las disposiciones legales de la labor que se realiza, con esto se evitara ser sancionado, multado o procesado (Arias Moreno, 2014). Estar atento de las normas laborales que rigen: de armas, convivencia ciudadana y todo lo referente a la salud ocupacional. Lo llevara a identificarse ante una sociedad como el mejor escolta (...), un calificativo que será en honor a su trabajo, esfuerzo y dedicación; labor por la cual “dirigida a una persona que siempre va a requerir de su experiencia para prevenir, proteger, disuadir, disminuir y controlar cualquier incidente que pueda afectar su integridad física y los bienes materiales de la misma” (Reina, 2014).

Los programas de capacitación son otro aspecto necesario a tener en cuenta que el personal que ofrece el servicio de escoltas en Colombia deberán desarrollar; para lo cual se debe basar en el Decreto 356 de 1994, donde se establece que los empresarios de la industria de la vigilancia tienen la responsabilidad de capacitar o exigir al personal que labore en vigilancia y seguridad privada la capacitación en escuelas de capacitación en vigilancia y seguridad privada

debidamente autorizadas (...), para tal fin la Supervigilancia se ha pronunciado regulando la capacitación por medio de actos administrativos desde 1997 hasta 2011, la última regulación fue emitida mediante la Resolución 4973 de 2011 (Decreto 356 , Artículo 65, 66 y 67, 1994).

De acuerdo a lo anterior, en el capítulo primero del título segundo de la Resolución 2852 del 8 de agosto de 2006, en los artículos 38 al 46 señala los “Ciclos para vigilante, supervisor, escolta, tripulante, manejador canino, operador de medios tecnológicos, desempeño de funciones, programa académico, requisitos y evaluaciones” (Resolución 2852, 2006).

De igual forma, en el capítulo séptimo del título segundo de la Resolución 2852 del 8 de agosto de 2006, en su artículo 57 señala las “Tarifas mínimas a cobrar por parte de las escuelas de capacitación y entrenamiento para el desarrollo de ciclos de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada” (Resolución 2852, 2006).

Y en consecuencia, se hace necesario modificar los artículos 38 al 46 y 57 de la Resolución 2852 del 8 de agosto de 2006, con el fin de que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada establezca un mejor desarrollo de los programas académicos que se le imparten a las personas que se preparan para prestar sus servicios como vigilante, supervisor, escolta, manejador canino, operador de medios tecnológicos dentro del gremio de la vigilancia y la seguridad privada en Colombia (Resolución 2852, 2006).

De acuerdo a lo anteriormente expuesto y con el fin de continuar con el mejoramiento continuo en la preparación de las personas que prestan los servicios de vigilancia y seguridad

privada, el Superintendente de Vigilancia y Seguridad, se requiere dar cumplimiento a este proceso de capacitación y formación (Resolución 2852, 2006).

Por todo lo anterior, se puede observar que la norma de la Resolución 2952 de 2006 regula en materia de seguridad a nivel de escolta, ya que es un proceso de evaluación y aporte a la propuesta investigativa que toma en análisis lo siguiente: en el Artículo 1° se modifica los artículos 38 al 46 de la Resolución 2852 del 8 de agosto de 2006, en el cual se modifica los Ciclos para vigilante, escolta, supervisor, operador de medios tecnológicos y manejador canino, desempeño de funciones, programa académico, requisitos y evaluaciones. Así mismo, en el Artículo 38 los ciclos de capacitación y entrenamiento para vigilante, escolta, supervisor, operador de medios tecnológicos y manejador canino. Los ciclos de capacitación y entrenamiento para vigilante, escolta, supervisor, operador de medios tecnológicos y manejador canino se conforman por cursos de fundamentación, reentrenamiento, especializaciones y profundización. Cada uno se desarrollará de manera independiente y presencial y solo podrán ser dictados y certificados por las escuelas y departamentos de capacitación autorizados previamente por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, previo cumplimiento por el alumno de los requisitos exigidos en el artículo 42 de la presente resolución.

Para dar cumplimiento al programa de capacitación, se deberá tener en cuenta el Artículo 39 que establece que los Cursos deberán dar fundamentación para cada ciclo con una intensidad mínima horaria de cien (100) horas, excepto el curso de fundamentación de manejador canino que tendrá una intensidad mínima horaria de doscientas (200) horas. La hora académica en todos los casos será de 50 minutos. Por lo anterior, es importante tener en cuenta las siguientes categorías para el número de horas que deberán tener los cursos:

Par. 1°. El reentrenamiento sobre los cursos de fundamentación para cada ciclo deberá contar con una intensidad mínima horaria de treinta (30) horas.

Par. 2°. Las especializaciones para cada ciclo deberán contar con una intensidad mínima horaria de sesenta (60) horas.

Par. 3°. La profundización sobre los cursos de especialización para cada ciclo deberá contar con una intensidad mínima horaria de treinta (30) horas.

La identificación del personal de escolta la norma lo determina bajo los siguientes lineamientos de manejo de armas, las obligaciones de servicio de seguridad y vigilancia, con su respectiva credencial autorizada por la Super Vigilancia, o como mejor lo describe el legislador, así:

Artículo 11. Identificación de Escolta. Salvoconducto de armas para la prestación del servicio. En virtud de lo establecido en el artículo 87 del Decreto 356 de 1994, el personal en servicio como Escolta y vinculado a los servicios de vigilancia y seguridad privada, deberá portar consigo la credencial de identificación expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, cuya vigencia será de un (1) año, prorrogable por períodos iguales.

Adicionalmente deberá portar consigo, el carné del servicio de vigilancia donde presta su servicio, el cual tendrá impreso la fecha de validez del mismo.

El arma que porte el Escolta para la prestación de su servicio, deberá estar amparada por salvoconducto vigente, expedido por el Comando General de las FF. MM. y a nombre del servicio de seguridad privada donde presta el servicio.

El objeto de un plan de Prevención y Protección es garantizar los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades que se encuentran en situación de riesgo extremo como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades políticas, sociales, humanitarias o en razón del ejercicio de su cargo, en cabeza de la unidad de Protección, Policía Nacional y el Ministerio del Interior (Decreto 4912, 2011; art. 1°).

De otra parte los principios son fundamentales para desarrollar las operaciones en materia de Prevención y Protección, se regirán según el Decreto 4912 de 2011; art. 2°:

- **Buena Fe:** De todas las acciones que se presten ante el programa, se ciñen a los postulados de la buena fe.
- **Casualidad:** La vinculación a un Programa de Prevención y Protección, está basada en la conexidad directa entre el riesgo y el ejercicio de las actividades políticas, publicas, sociales, humanitarias.
- **Complementariedad:** Las medidas de Prevención y Protección se efectúan sin daño de otras de tipo asistencial, integral que sean dispuestas por otras entidades.
- **Concurrencia:** La Unidad Nacional de Protección, el Ministerio del Interior, la Policía Nacional y demás autoridades de orden nacional, los municipios y departamentos aportan las medidas de prevención y protección de acuerdo a sus competencias y capacidades institucionales, administrativas y presupuestales, para la garantía efectiva de los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad personal de su población objeto.
- **Consentimiento:** La vinculación al Programa de Prevención, y protección requiere de la manifestación expresa, libre y voluntaria por parte del protegido respecto de la aceptación,
- **Coordinación:** El sistema de prevención, demás autoridades del orden nacional y protección actúa ordenada, sistemática, coherente, eficiente y armónica junto con la policía nacional, departamental y municipal, para la prevención y protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal de su población objeto.
- **Eficacia:** Las medidas tiene como propósito prevenir la materialización de los riesgos, mitigar los efectos de su eventual culminación.
- **Enfoque diferencial:** Para una evaluación de riesgo y la adopción de las medidas de protección, deberán ser observadas las vulnerabilidades por edad, etnia, género, discapacidad, orientación sexual y procedencia urbana o rural de las personas objeto de protección.
- **Exclusividad:** exclusivo para los protegidos del programa.
- **Goce Efectivo de derechos:** Para su planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de Prevención y Protección se tendrá en cuenta el conjunto de derechos

constitucionales fundamentales de los que son titulares los protegidos, en el marco de principio de correlación entre deberes y derechos.

- **Idoneidad:** las medidas de prevención y protección son adecuadas a la situación de riesgo y procuran adaptarse a las condiciones particulares de los protegidos.
- **Oportunidad:** Las medidas de prevención y protección se otorgan de forma ágil y expedita (Decreto 4912, 2011; art. 2°).

Los principios de la seguridad se enfocan precisamente en cumplir con los propósitos y la ejecución de las tareas empresariales que determinan tanto la ley como sus servicios de seguridad y vigilancia privada. En esa medida, la materialización de los deberes de protección y prevención de las medidas de riesgos a la integridad, vida y libertad de los protegidos.

Ahora bien, en comparación con España principalmente los esquemas de seguridad para los escoltas pueden tenerse presente la formación especializada, universitaria y otros programas de formación integral que apoyan la laborar específica de la seguridad y emergencias, la cual es aplicada en diferentes países bajo los mismos parámetros como se puede observar en el Anexo No. 2.

Dentro de los aspectos a evaluar en el personal está el uso de la tecnología, dado que actualmente existe una gran revolución de la información, nuevos cambios hacen que se tenga la necesidad constantemente en conocimientos relacionados con tecnologías (Peña Chivata, 2015).

En la sociedad actual, en continuo movimiento, los avances tecnológicos aparecen para dar respuesta a las necesidades de estar en continua conexión con la información y las comunicaciones. Es por esta razón por la que aparecen las tecnologías móviles que van a configurar un nuevo paradigma social, cultural y educativo. El uso de dispositivos móviles



es un elemento fundamental en la construcción de conocimiento, ya que con la utilización de estas tecnologías se incrementan las posibilidades de interactuar con los miembros del grupo, se mejora la comunicación para el desarrollo y éxito de una operación (Cantillo Valero, Roura Redondo, & Sánchez Palacín, 2012).

La dinámica de la profesionalización es cambiante, gracias a la evolución de seguridad en el país y los niveles de conocimiento (...), “es así como el hombre de protección con características propias de un profesional en la seguridad es el resultado de la experiencia, sumada al conocimiento y reentrenamiento permanente, dando como resultado un trabajo eficaz y seguro” (Policía Nacional de Colombia, 2016).

Las comunicaciones para las operaciones de seguridad privada deben ser claras y seguras en la medida de conformidad con el esquema de operaciones, toda vez que la comunicación tiene por propósito la eficacia en la utilización de los métodos de protección de acuerdo con el equipo de comunicaciones, como también el conocimiento de las tecnologías innovadoras amparando un grado superior de competitividad y de progreso a largo plazo (Policía Nacional de Colombia, 2016).

Otro aspecto que se quiere analizar dentro de esta investigación es el uso de la tecnología como parte del ejercicio de las actividades que deben desarrollar el personal escolta, al respecto se encuentra que:

Tradicionalmente la tecnología móvil se ha relacionado con la telefonía móvil. Actualmente existen múltiples dispositivos que ofrecen la posibilidad de acceder a Internet, ya sean teléfonos móviles, smartphones, ordenadores portátiles, PDA, tabletas, entre otros. Estos dispositivos dan la oportunidad para que el escolta tenga más herramientas de trabajo y se pueda desenvolver con facilidad en sus actividades laborales y brinde un mejor servicio de satisfacción para el Directivo a quien le prestan los servicios de protección (Organization of American States, 2012).

La tecnología móvil es importante tenerla en cuenta ya que el avance de las innovaciones, van de la mano con el desarrollo de las industrias y comercios, en este caso, de la seguridad privada. El uso de los diferentes dispositivos son los instrumentos que se implementan a favor del servicio de calidad en seguridad, en tanto a que la satisfacción del cliente es la prioridad para el sistema empresarial.

Todo personal que por su condición de proteger a un alto dignatario presente vulnerabilidades de seguridad, debe tener como mínimo dos líneas, que sus números aparezcan en los listados de los directorios telefónicos de la localidad, así mismo estos deben estar previstos de grabadoras (Mafla, 2009).

Dentro del uso de los móviles, es importante establecer los procedimientos de seguridad para la comunicación, la cual se define como (...) la operación de un radio, avantel, celular es responsabilidad exclusiva de la persona que lo utiliza, cada miembro del esquema debe saber cómo cambiar una batería, cómo prender y apagar el radio de comunicaciones, cómo cambiar los canales y en qué canal se está operando (Policía Nacional de Colombia, 2016).

Un esquema de protección debe comunicarse eficazmente, de manera tal que pueda reaccionar rápidamente a cualquier cambio de situación. Las comunicaciones e instrucciones deben ser precisas y a prueba de fallas. Cada miembro del esquema de protección debe entender la operación, cuidado y mantenimiento de todos los equipos de comunicaciones, así como el uso adecuado de los mismos, empleando manos libres que le permitirán tener las manos desocupadas para poder reaccionar y que la comunicación sea más privada (Policía Nacional de Colombia, 2016).

No obstante se encuentra también las limitantes que se presentan con algunas tecnologías como son el uso de radios (...) Al operar radios existe un lenguaje unificado al que todos los miembros deben

adherir. Sin embargo, hay algunas limitaciones en los medios de comunicaciones que se deben tener en cuenta (Policía Nacional de Colombia, 2016).

Y en cuanto a la seguridad de la transmisión, también se encuentra que esta puede ser interceptar la transmisión, debido a:

- El alcance es limitado.
- Las radios se pueden averiguar.
- La duración de las baterías es limitada.
- Las transmisiones se pueden congestionar o bloquear

(Policía Nacional de Colombia, 2016).

Para minimizar los riesgos anteriormente señalados, las medidas correctivas se deben tener en cuenta en un plan de contingencia que involucra:

- Asegurar que se mantengan las comunicaciones por otros canales por vía Avantel, teléfono y celular.
- Entender estas limitaciones ayuda al esquema de protección a entrenarse y prepararse para contingencias que asegurarán que se mantenga la comunicación (Policía Nacional de Colombia, 2016).

Si se pierden las comunicaciones por radio, se deben utilizar los procedimientos de comunicación alternativos. Estos procedimientos alternativos deben estar:

- Difundidos y familiarizados por todo el personal.
- Confirmados a cada persona.
- Lógicos en relación con el servicio.
- Ensayados

(Policía Nacional de Colombia, 2016).

Las consideraciones sobre las claves de identificación de los procedimientos de comunicación, inteligencia y contrainteligencia según la Policía Nacional de Colombia se pueden observar en el Anexo No. 2.

## **CONCLUSIONES**

Los métodos que garantizan la protección a las personas y activos de las empresas se apegan a la revisión de la norma se establecieron que los métodos actuales que se emplean en Colombia garantizan un servicio de protección a las personas y a los activos de las empresas, con un alto grado de estándar de Calidad. La normativa cuenta establece claramente los métodos, los tiempos, procesos y procedimientos que las empresas que realizan este servicio se dé bajo un excelente servicio.

De otra parte, los métodos aplicados a la selección de personal que garantiza la seguridad de los eventos tiene en cuenta las técnicas y métodos del escolta moderno, se caracteriza principalmente por dos cosas: su compromiso con la protección de su Directivo, y la alta especialización que requiere su cometido.

En la actualidad en Colombia, se busca que el perfil de un escolta obtenga una capacitación idónea, especializada que nos garantice una respuesta con los más altos niveles de eficiencia y

técnica en su profesionalismo. con un pensamiento proactivo y una preparación psicológica que le permita ver con anticipación, la prevención, la previsión, la planeación de las acciones a tomar para contrarrestar las amenazas que puedan resultar del riesgo de las actividades de desarrollo del protegido.

Hoy en día es de suma importancia definir la selección del perfil de un escolta profesional, obteniendo a sí mismo, que un escolta tenga una carrera administrativa profesional que le permita ver más allá, las necesidades de un plan de protección. Estar a la par de su protegido en temas importantes de la actualidad, tener el desarrollo de un segundo idioma, las habilidades y competencias de poder trabajar a la igualdad de su protegido.

Ganarse la confianza y lealtad a la persona que le cuida y protege la vida es la suma gratitud de un desarrollo económico, social para su vida y familia.

Con el objeto de promover la movilidad de los escoltas profesionales de protección se han llegado a acuerdos con otras instituciones de otros países entre ellas: México, Venezuela, Perú, Argentina, Ecuador, entre otros, que nos abre las puertas para conocer las culturas, enseñanzas de otros países.

## REFERENCIAS

- Burbano Reyes, S. A. (2014). Proceso de selección para el personal de escoltas. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C.
- Grados Espinosa, J. A. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal: Editorial El Manual Moderno.
- López, R., & Avilan, A. (2012). Evolución de la seguridad privada en Colombia como negocio. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Méndez Cortés, Á. (2015). Análisis a procesos para selección e incorporación de personal de seguridad operativo en empresas certificadas en BASC. Universidad Militar Nueva Granada.
- Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83-114.
- Nikken, P. (2010). La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales. *Revista Iidh*, 52, 55-140.
- Peña Chivata, C. (2015). La capacitación a escoltas de personal VIP. Universidad Militar Nueva Granada.
- Reina, S. E. (2014) La seguridad disuasiva como método de disminución de riesgos de seguridad física en las instituciones de educación superior en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.
- Vives, A., & Peinado-Vara, E. (2011). La responsabilidad social de la empresa en América Latina. Recuperado Cuadernos de Administración/Facultad de Ciencias de la Administración/Universidad del Valle Periodicidad: semestral/ISSN impreso, (0120-4645).

## **Legislación**

Congreso de la República. (1994). Decreto 356 de febrero 11 de 1994. Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada. En Diario Oficial No. 41.220.

Presidencia de la República. (2011) Decreto 4912 de 2011. En Diario Oficial No. 48294.

Cantillo Valero, C., Roura Redondo, M., & Sánchez Palacín, A. (2012). Tendencias actuales en el uso de dispositivos móviles en educación. La Educación digital magazine, 147, 1-21.

## **Enlaces de Internet**

Ardila, H. (SF) Un arte llamado selección de personal. Consultado en junio 1 de 2016.

Disponible en: [http://www.elemplo.com/colombia/mundo\\_empresarial/un-arte-llamado-seleccin-n-de-personal-----/6586699](http://www.elemplo.com/colombia/mundo_empresarial/un-arte-llamado-seleccin-n-de-personal-----/6586699)

Asociación Española de Escoltas. (SF). Asociación Española de Escoltas. Consultado en marzo 30 de 2016. Disponible en: [http://escoltas.net/quienes\\_somos.php](http://escoltas.net/quienes_somos.php)

Mafla, J. D. (2009). Manual básico de seguridad privada para vigilantes y escoltas. Consultado en abril 16 de 2016. Disponible en: <http://www.mailxmail.com/curso-seguridad-vigilante-escolta-manual>

Organization of American States (2012) Tendencias actuales en el uso de dispositivos móviles de educación. Disponible en:

[http://educoas.org/portal/la\\_educacion\\_digital/147/pdf/ART\\_UNNED\\_EN.pdf](http://educoas.org/portal/la_educacion_digital/147/pdf/ART_UNNED_EN.pdf)

Policía Nacional de Colombia. (2009) Criterio para el empleo de armas no letales. Consultado en abril 29 de 2016. Disponible en: <http://finiterank.com/docs/63.pdf>

Policía Nacional de Colombia. (2016) Manual de protección a personas por parte de la Policía Nacional. Consultado en junio 15 de 2016. Disponible en:

[http://www.policia.edu.co/documentos/normatividad\\_2016/manuales/Manual%20de%20proteccion%20a%20personas%20por%20parte%20de%20la%20Policia%20Nacional.pdf](http://www.policia.edu.co/documentos/normatividad_2016/manuales/Manual%20de%20proteccion%20a%20personas%20por%20parte%20de%20la%20Policia%20Nacional.pdf)

Revista Dinero. (2015) Empleados dominan mejor el inglés que sus jefes. Consultado en marzo 28 de 2016. Disponible en: <http://www.dinero.com/pais/articulo/dominio-del-idioma-ingles-colombia/207147>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2014). Protocolo de Operación para el Servicio de Vigilancia y Seguridad Privada prestados en el Sector Residencial. Disponible en: <http://www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=56218&download=Y>.



## ANEXO No. 1. REENTRENAMIENTO DEL CICLO DEL ESCOLTA

**Tabla 1** Reentrenamiento Del Ciclo De Escolta

Área	Reentrenamiento de escolta	HRS
<b>Socio humanística</b>	Relaciones humanas e interpersonales	2
	Manejo de emociones y estrés	2
	<b>Subtotal horas</b>	<b>4</b>
<b>Aspectos legales</b>	Derechos humanos y DIH	1
	Normas de tránsito	2
	Decreto 3222/2002	1
	<b>Subtotal horas</b>	<b>4</b>
<b>Procedimientos de seguridad privada</b>	Factores de inseguridad, procedimientos de escolta	2
	Modus operandi delincuencia	2
	Principios de protección y análisis de riesgo	2
	Avanzadas	2
	<b>Subtotal horas</b>	<b>8</b>
<b>Área técnica</b>	Conocimiento y empleo de equipos de comunicación	2
	<b>Subtotal horas</b>	<b>2</b>
<b>Defensa personal y acondicionamiento físico</b>	Defensa personal	3
	<b>Subtotal horas</b>	<b>3</b>
<b>Armamento y tiro</b>	Conocimiento de armas de fuego	2
	Ejercicio práctico de tiro	7
	<b>Subtotal horas</b>	<b>9</b>
<b>Total horas mínimas</b>		<b>30</b>

**Fuente:** Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (2014) Protocolo de Operación para el Servicio de Vigilancia y Seguridad Privada prestados en el Sector Residencial. Disponible en: <http://www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=56218&download=Y>

## **ANEXO NO. 2. PROCEDIMIENTOS DE COMUNICACIÓN, INTELIGENCIA Y CONTRAİNTELIGENCIA SEGÚN LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA**

### **CLAVES DE IDENTIFICACIÓN O IOC - INDICATIVOS OPERACIONALES DE COMUNICACIÓN-**

- Las claves de identificación son letras, números, palabras o una combinación de ellos para identificar individuos o elementos. Por ejemplo, un jefe de seguridad puede tener como clave de identificación “Alfa uno” o simplemente puede usar su apellido. Todos los miembros del esquema deben saber que esta clave de identificación designa al comandante cuando la utiliza estando al aire en comunicación por radio.
- Mantener las claves de identificación simples agiliza el flujo de las comunicaciones y facilita que todos las aprendan y recuerden.
- Cada unidad debe desarrollar sus propias claves de identificación y utilizarlas regularmente en el entrenamiento y cambiarlos cada dos meses como mínimo (Policía Nacional de Colombia, 2016).

### **PROCEDIMIENTOS DE COMUNICACIÓN**

Entender la operación de un radio es responsabilidad exclusiva de la persona que lo utiliza, cada miembro del esquema de seguridad debe saber cómo cambiar una batería, cómo prender y apagar el radio de comunicaciones, cómo cambiar los canales y en qué canal se está operando.

Un esquema de protección debe comunicarse eficazmente, de manera tal que pueda reaccionar rápidamente a cualquier cambio de situación. Las comunicaciones e instrucciones deben ser precisas y a prueba de fallas. Cada miembro del esquema de protección debe entender la operación, cuidado y mantenimiento de todos los equipos de comunicaciones, así como el uso

adecuado de los mismos, empleando manos libres que le permitirán tener las manos desocupadas para poder reaccionar y que la comunicación sea más privada.

## **MANEJO DE TÉCNICAS BASICAS DEINTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA**

Para que un esquema de protección de seguridad pueda predecir y prevenir un ataque, debe reconocer la amenaza. Esto incluye tanto las amenazas actuales como las potenciales. Se denomina inteligencia protectiva a la adquisición, mantenimiento y análisis de la información sobre amenazas. Conocimientos adquiridos a través de los esfuerzos de búsqueda, evaluación e interpretación de toda la información disponible que tiene que ver con un enemigo real o hipotético, incluyendo las condiciones meteorológicas y el terreno.

## **OBJETIVOS DE LA INTELIGENCIA**

- Mantener un archivo integral de las amenazas específicas contra el protegido.
- Establecer un enlace diario con los servicios de inteligencia del país.
- Analizar, evaluar e informar al esquema sobre las amenazas potenciales al protegido, basándose en la información disponible.
- Reconocer los indicadores previos al incidente: específicos por grupo (inteligencia), específicos por amenaza (vigilancia) y específicos por incidente (reconocimiento de ataque).

## **FUNCIONES DE LA INTELIGENCIA**

- Mantener un enlace con todas las fuentes potenciales de información. La información fluye en ambos sentidos.
- Reunir, establecer las prioridades y trabajar toda la lista dependiendo del tiempo disponible.
- Asegurarse de que el jefe del esquema reciba oportunamente toda la información y la transmita (fotografías, descripciones, tipos de vehículos, etc.) a todos los miembros del esquema.
- En ocasiones, el hombre de inteligencia protectiva coordinará las actividades de recopilación de inteligencia “activa” (infiltración en multitud de personas, detección de vigilancia).

## **CONTRA INTELIGENCIA**

La contrainteligencia son aquellas actividades relacionadas con la identificación y neutralización de la amenaza a la seguridad planteada por las organizaciones o servicios de inteligencias hostiles o por individuos relacionados con el espionaje, sabotaje, subversión o terrorismo.

La idea central del esfuerzo de inteligencia es proteger al personal, información, planes y recursos, en la nación y desplegados. Su fin es proporcionar conocimiento y entendimiento de la situación prevalente para mantener la información privilegiada en secreto, los equipos seguros y el personal a salvo. La contrainteligencia debe ser proactiva y preventiva en su enfoque.

La contrainteligencia es una función de inteligencia que proporciona a los mandos de todos los niveles de un detallado conocimiento de las amenazas, vulnerabilidades y riesgos para permitirles tomar decisiones bien razonadas sobre las medidas de seguridad.

El mando debe negar al adversario la oportunidad de llevar a cabo terrorismo, espionaje, subversión, sabotaje, crimen organizado o ataques a las redes contra las fuerzas propias. Para conseguirlo es necesario identificar las vulnerabilidades de las fuerzas propias a las operaciones de obtención de inteligencia de un adversario. Esta información se utiliza para informar a los planes de OPSEC, contra vigilancia y decepción, incluyendo la política de Seguridad de Protección.

## **ANEXO No. 3. PROCESOS DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE ESCOLTAS DE COLOMBIA CON OTROS PAÍSES**

### **Relaciones Internacionales**

Con el objeto de promover la movilidad de los escoltas profesionales de protección se han llegado a acuerdos con otras instituciones de otros países entre ellas:

**México:** Sociedad Mexicana de Guardaespaldas.

**Israel:** Guardian Security LTD.

**Perú:** Sociedad Peruana de Escoltas.

**Colombia:** Asociación Colombiana de Escoltas.

**Portugal:** Risk and Security y ANASP.

**Ecuador:** ANPRESS.

**SYFOR:** Grupo Internacional de Inteligencia y Seguridad.

### **TACTICAL TRAINING INSTITUTE**

Es uno de los países que ha tenido gran liderazgo y decisión en abrir sus relaciones internacionales es la Asociación Española de Escoltas que cuentan con miembros asociados en:

México	Eslovenia	USA
Colombia	Francia	Rumania
Venezuela	Italia	Rusia

Argentina	Marruecos	Brasil
Perú	Argelia	Portugal
Ecuador	Costa Rica	Inglaterra

**Fuente:** Asociación Española de Escoltas, (SF).

La Asociación Española de Escoltas nace en abril del año 2000, fundada por los 70 por los escoltas de mayor antigüedad.

Sus fines fundacionales son las promoción, gestión y defensa de los intereses profesionales de los escoltas de seguridad y el desarrollo del sector, así como la colaboración en la mejora de la seguridad ciudadana.

Para ello se definen una serie de ejes fundamentales de desarrollo que se consideran esenciales para lograr esos objetivos, entre ellos:

**Formación:**

- Acciones Jurídico Legales
- Relaciones Institucionales
- Gestión de Empleo
- Relaciones Internacionales Gestión de Empleo
- Estudios, análisis y propuestas
- Relaciones sectoriales
- Medios de Comunicación
- Calidad

## **FORMACIÓN**

Elemento esencial para mejorar tanto profesional como personalmente, esta área adquiere gran importancia para ASES que la divide y ofrece en tres grandes ejes:

### **FORMACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN DE ESCOLTAS**

- CPE Certificación Profesional de Escolta

- CPPP Curso Práctico de Protección de Personas
- COP Curso Operativo de Protección
- Especialista en Protección a Víctimas de Violencia de Género
- Conducción de Seguridad
- Armamento, Tiro, Explosivos
- Protocolo y normas sociales
- Protección a Buques en Zonas de Riesgo
- Detección de Sistemas de Escucha, Grabación y Vigilancia
- Comunicaciones
- Monográficos



## **FORMACIÓN UNIVERSITARIA**

- Acceso a la Universidad para Mayores de 25 años
- Técnico Superior en Seguridad
- Jefe de Seguridad
- Director de Seguridad
- Detective Privado
- Técnico Superior en Riesgos Laborales
- Licenciado en Criminología
- Licenciado en Psicología
- Licenciado en Derecho

## **FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y EMERGENCIAS:**

- Formación Jurídica
- Formación Técnico-Profesional
- Lucha Contra-Incendios
- Evacuación y Emergencia
- Sistemas Activos y Pasivos de Seguridad
- Primeros Auxilios
- DESA\_RCP
- Prevención de Riesgos Laborales
- Monográficos

## **INSTRUCTORES**

ASES cuenta con un completísimo equipo de instructores, tanto propios como de las organizaciones con las que mantiene acuerdos, contando con los mejores perfiles profesionales tanto en el ámbito nacional como internacional garantizando una unidad de criterio y calidad en la formación.

ASES

Tactical Training Institute

SYFOR

TTI Brasil

FMTO

Guardian Security Israel

Avizor Centro Superior de Seguridad

Security Risk

Sociedad Mexicana de Guardaespaldas

## **ACCIONES JURIDICO-LEGALES**

Propuestas de Cambios Legislativos

Propuestas de modificación de criterios de interpretación

Demandas, impugnaciones, denuncias, etc. entre ellas:

Categoría Profesional de Escolta (Sentencia TS de 16 de enero de 2008)

Legalidad Servicios Mínimos Escoltas (Sentencia del Tribunal Supremo 2/03/2008)

Real Decreto 524/2002 de 14 de Junio, por el que se garantiza la prestación de servicios esenciales en el ámbito de la seguridad privada.

Propuestas actuales o en desarrollo. Cambios en el Reglamento de Armas (2011).

Desarrollo Reglamentario de Escolta Autónomo.

Contribución al Desarrollo Ley de Seguridad Privada (Comisión Mixta).

Cualificaciones Profesionales (Cambio Cualificación de Escolta).

Propuestas Convenio Colectivo.

Atención personal y colectiva en cuestiones Profesionales y Laborales.

## **RELACIONES INSTITUCIONALES**

Parlamento y Senado

Ministerio de Interior

Comunidades Autónomas

Partidos Políticos

Comunidad Europea

Ministerio de Defensa

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

Cuerpo Nacional de Policía

Guardia Civil

Ertzaintza

Mossos de Escudra

## **GESTIÓN DE EMPLEO**

La Asociación Española de Escoltas en colaboración con empresas del sector ha creado un portal de empleo especializado en el sector de la seguridad, que permite Participar de forma fácil y gratuita, tanto a profesionales como a empresas. Tras varios años [www.empleoseguridad.com](http://www.empleoseguridad.com) se ha convertido en el portal número uno en ofertas de empleo en el sector de la seguridad.

## **ESTUDIOS ANÁLISIS Y PROPUESTAS**

ASES realiza de forma constante estudios, análisis y propuestas sobre el sector de la protección personal y la seguridad.

Análisis y prospectiva sector seguridad privada

Análisis y prospectiva terrorismo de ETA

Análisis y prospectiva terrorismo Yihadista

Análisis y prospectiva delincuencia organizada

Análisis y prospectiva piratería

Análisis y prospectiva delincuencia y sociedad

Propuestas de mejora servicios

Testigos Judiciales

Ampliación de Servicios

Intrusismo

Servicios Internacionales

Coordinación con FCS

Protocolos de actuación

## **CALIDAD**

La Asociación Española de Escoltas con el conocimiento exacto de las características, fortalezas y debilidades de los servicios de protección ha diseñado CECASES, Certificado de Calidad para Servicios de Escolta (Asociación Española de Escoltas, SF).

CECASES es un servicio de evaluación de la calidad de los servicios de escolta que se ofrece a clientes, instituciones y empresas con dos vertientes, por un lado la evaluación individualizada del propio profesional y por otro de los servicios de protección, emitiéndose un certificado avalado por expertos en instituciones y/o un estudio con propuestas de mejora (Asociación Española de Escoltas, SF).

## **EL MANEJO DEL INGLÉS EN LOS ESQUEMAS DE SEGURIDAD DEBE SER UN ASUNTO ESTRATÉGICO**

Es fundamental mejorar nuestro nivel del inglés en casi todos los sectores para participar efectivamente en el sector de la seguridad privada y así beneficiarnos de las oportunidades de negocio alrededor del mundo. A medida que las compañías han empezado a entender el dominio del inglés como un componente estratégico para la competitividad y la innovación, comenzamos a notar una tendencia de mejora. Oportunidades que se están dando con los Tratados de Libre Comercio y se pueden desperdiciar por una barrera de comunicación (Revista Dinero, 2015).

Las compañías del sector de seguridad privada no le deben dejar esta responsabilidad a cada empleado, sino anexarlo como un componente estratégico de su desarrollo, ya que, si un escolta profesional en un cargo clave no tiene el nivel adecuado, las consecuencias pueden ser costosas (Revista Dinero, 2015).

La tendencia es contratar profesionales de protección personal con la habilidad para comunicarse en otro idioma (Revista Dinero, 2015).

El 81 por ciento de los 350 ejecutivos y directores de empresas transnacionales entrevistados para realizar el análisis de The Economist Intelligence Unit aseguraron que la mejora en las habilidades de comunicación en las personas que dependen de ellas para interrelacionarse con sus pares en otras naciones podría aumentar la capacidad corporativa para innovar (Revista Dinero, 2015).