

**EL ESTUDIO TÉCNICO DE SEGURIDAD DE PERSONAL EN EL CARGO DE  
GUARDAS DE SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD  
PRIVADA**



**Autor JULIO CESAR CHAPARRO ROJAS**

**Tutor temático ANDREA ARÉVALO**

**Tutor Metodológico JUAN MANUEL SILVA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES  
ESTRATEGIA Y SEGURIDAD  
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD  
BOGOTÁ, DICIEMBRE 2019**

## Resumen

Determinar la relevancia del estudio técnico de personal operativo de seguridad, en el cargo de guardas de seguridad en las empresas de vigilancia y seguridad privada; toda vez que es importante en el desarrollo para promover una mayor confiabilidad de los empleados, reduciendo posibles riesgos eventuales entre el cliente y la compañía. La descripción de los procesos de selección de personal para su vinculación, es un aspecto de vital importancia en el desarrollo de la planeación estratégica de la organización, teniendo en cuenta la identificación de aspectos relevantes en el proceso, aplicados en el estudio técnico de personal y el estudio de confiabilidad.

Todo esto conlleva a proponer estrategias que ayuden al manejo adecuado de una selección coherente, especializada y ágil, para una eficaz relación entre las partes involucradas; situación que no puede ser ajena al contraste y diseño estructural de los procesos de selección y vinculación, aún más cuando se trata de un posible empalme en el cambio de proveedor de servicio de seguridad, que por tiempos debe darse de manera inmediata para no afectar la operación de seguridad del cliente, por otra parte las tecnologías de la información y comunicación han propiciado modelos de incorporación, selección y gestión del talento humano, como recursos, herramientas tecnológicas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, al igual facilitan también la consulta en redes sociales de los aspirantes, para profundizar más en la selección de personal.

**Palabras clave:** vigilancia, seguridad privada, procedimiento, estudio técnico, selección, empalme, guardas de seguridad.

## **Abstract**

Determine the relevance of the technical study of operational security personnel, in the position of security guards in private security and surveillance companies; since it is important in development to promote greater employee reliability, reducing possible eventual risks between the client and the company. The description of the personnel selection processes for linking, it is an aspect of vital importance in the development of the strategic planning of the organization, taking into account the identification of relevant aspects in the process, applied in the technical personnel study and the reliability study.

All this entails proposing strategies that help the proper management of a coherent, specialized and agile selection, for an effective relationship between the parties involved; situation that cannot be foreign to the contrast and structural design of the selection and linking processes, even more when it comes to a possible splice in the change of security service provider, that for times must occur immediately so as not to affect the security operation of the client, on the other hand, information and communication technologies have led to incorporation models, selection and management of human talent, as resources, technological tools and programs used to process, manage and share information through various technological supports, they also facilitate the consultation in social networks of the applicants, to delve deeper into the selection of personnel.

**Keywords:** surveillance, private security, process, technical study, selection, splice, security guards.

## **Introducción**

Este ensayo académico, toma como referencia la importancia de los procesos de selección de personal, en el cargo de guardas de seguridad, en especial el estudio técnico de seguridad que se desarrolla en las diferentes organizaciones en Colombia; principalmente las empresas de vigilancia y seguridad privada. Una vez realizado el proceso inicial de selección al interior de la empresa se procede a tomar como referencia la visita domiciliaria, verificación documental, la solicitud poligráfica si aplica. Brindando a la compañía del concepto de aprobación o no aprobación del posible candidato que se postule a la vacante.

Así mismo se abordan temas para identificar los aspectos más importantes en los procesos de selección de personal en el cargo de guardas de seguridad, en empresas de vigilancia y seguridad privada, con el fin de minimizar el riesgo de reproceso de selección, la alta rotación, identificación de riesgos de prontuario laboral del candidato, que se recibe de la empresa entrante durante el proceso de empalme en el contrato entre cliente - empresa.

Para lograrlo, se pretende dar a conocer estrategias, que pueden integrar los estudios de confiabilidad dentro de las políticas de contratación, con el fin de generar la visión de una mayor seguridad empresarial que permita contar con parámetros que eviten la materialización de los riesgos.

Finalmente se evidencia una problemática en la falta de prevención y análisis de los riesgos que se pueden materializar al momento de realizar una contratación de personal de guardas de seguridad, sin realizar el estudio técnico de seguridad de personal previo al empalme de entrega de puesto de la empresa seguridad saliente, que podría afectar la parte contractual entre el cliente y la empresa entrante. Toda esta información fue consultada mediante fuentes de

información primaria tales como: libros, vídeos, consulta en bases de datos, revistas impresas y en medio digitales.

### **Objetivo general**

Determinar la importancia del estudio técnico de seguridad de personal, en el cargo de guardas de seguridad en las empresas de vigilancia y seguridad privada, con el propósito de promover una mayor confiabilidad de los empleados, reduciendo posibles riesgos eventuales del cliente y la compañía.

### **Objetivos específicos**

Describir los procesos de selección de personal, que utilizan las empresas de vigilancia y seguridad privada para la vinculación de personal operativo de seguridad.

Identificar los aspectos relevantes en el proceso de selección de personal en empresas de vigilancia y seguridad privada, aplicados en el estudio técnico de personal (ETP) y el estudio de confiabilidad (EC).

Proponer estrategias que ayuden al manejo adecuado del estudio técnico de seguridad de personal, con una selección coherente, especializada y ágil, para una eficaz relación entre cliente - empresa.

## Desarrollo

### Procesos de selección de personal en empresas de vigilancia de seguridad privada

En la actualidad, se observa al interior de algunas empresas de vigilancia y seguridad privada, en el proceso de pre contratación erróneamente se piensa que seleccionar personal, es solamente constatar la información que se encuentra contenida en la hoja de vida y que es correspondiente a lo que se encuentra allí plasmado, es así como Hernández (2012) afirma que:

El proceso selectivo es además un proceso de decisión y clasificación integrado por varias fases que consisten en escoger al candidato que tenga mayores probabilidades de ajustarse al cargo o puesto vacante, en el que habrá de aumentar constantemente el desempeño de sus tareas cotidianas. (p.176)

En articulación se puede observar que la selección, se delimita a resolver la información requerida de las formas tradicionales de incorporación del recurso humano y se inclina por llenar la necesidad, ya sea operativa, técnica o de alguna función que se requiere, fortaleciendo esta teoría a través de Hernández (2012), donde indica que “se deben conocer las fases que regularmente se van a seguir en un proceso de selección: la preselección de los candidatos, la aplicación de técnicas de selección (entrevistas, pruebas o tests, simulación) y la contratación e ingreso a la organización” (p 176). Sugiriendo que en la actualidad se utilizan herramientas tecnológicas para la aplicación de pruebas y entrevistas, durante el proceso de selección se debe tener en cuenta algunas formas tradicionales de selección de personal como las siguientes (ver. tabla 1).

Tabla 1. *Proceso de selección de personal*

ELEMENTOS EN EL PROCESO	DESCRIPCIÓN
<b>La entrevista:</b>	Se observan varios aspectos del candidato, no solo de comportamiento, capacidad de expresión y comunicación. Las hay de diferentes tipos; situacional, estructurada, no estructurada, secuencial, con un equipo interdisciplinario entrevistador, bajo presión o tipo evaluación. También se emplean técnicas modernas donde incluyen; juego de roles, preguntas absurdas para medir la creatividad, café entrevista y resolución de situaciones complejas (vida o muerte, bajo presión)
<b>Prueba de conocimiento y habilidades</b>	Miden la facilidad con la que el aspirante desarrolla tareas específicas y el grado de conocimiento para desarrollarlas.
<b>Pruebas de personalidad:</b>	Determinan si la reacción o comportamiento del futuro empleado ante una situación en particular, es afín con lo que busca la organización.
<b>Visita domiciliaria:</b>	Permite conocer al candidato en su ambiente familiar y personal, existen los siguientes tipos: vinculación laboral, investigación y verificación de confiabilidad.
<b>Simulación:</b>	Se adquiere un nivel de certeza mayor, es más costoso, pero mediante este método de observar al candidato “en acción” se mide la habilidad, conocimiento y desempeño en la futura labor.

*Fuente de elaboración propia:* con información tomada de Hernández (2012) & Rubiano (2019).

Por otro lado, las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han propiciado nuevas técnicas de gran influencia en las empresas modernas dentro de sus modelos de incorporación, selección y gestión del talento humano, como recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos (ver tabla 2).

Tabla 2. *Medios tecnológicos en la selección de personal*

MEDIO TECNOLÓGICO	DESCRIPCIÓN
<b>Employer branding:</b>	Tiene el objeto de hacer lugares de trabajo y empresas muy atractivas al trabajador.
<b>Estrategia de inbound recruiting:</b>	Google y Apple, emplean esta metodología; atraen, conquistan y contratan a los aspirantes, en lugar de buscar estos candidatos.
<b>Gamificación:</b>	Con videojuegos y simuladores virtuales, evalúan la habilidad, capacidad de reacción, trabajo en equipo y la facultad de realizar diferentes tareas.
<b>Headhunting 3.0:</b>	El proceso de headhunting, emplea las herramientas de Small y Big data, para que los reclutadores extraigan, procesen y organicen información relevante de los portales de empleo virtuales, redes sociales profesionales entre otros.
<b>Videoconferencia:</b>	No solo ofrece otra opción de llevar a cabo una entrevista, sino mide la paciencia y capacidad de las diferentes reacciones de los aspirantes.

*Fuente de elaboración propia:* con información tomada de Hernández (2012) & Rubiano (2019).

## **El estudio técnico de personal (ETP) y el estudio de confiabilidad (EC), en empresas de vigilancia y seguridad privada**

En cuanto a los estudios técnicos de seguridad por falta de ello, las empresas de vigilancia y seguridad privada tienen una probabilidad alta de riesgo al ingresar personal de guardas de seguridad, tanto las instalaciones, las operaciones e inclusive en algunos casos la información y el capital dependiendo del manejo que realizan los nuevos guardas de seguridad, todo esto se relaciona en una investigación de Rubiano (2019) quien afirma:

Que el estudio de confiabilidad (EC) se refiere solamente a constatar si la persona es quien dice ser y la información plasmada en la hoja de vida es verídica, porque existen muchos aspectos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de contratarlo como su pasado judicial y lo que podría llegar a hacer, esto dependiendo de sus intenciones para aplicar a una vacante laboral. (p.35)

Por tal razón surge la necesidad de realizar estudios técnicos de seguridad personal que permitan tener conocimiento de comportamientos previos y presentes de los aspirantes, mediante un análisis detallado que determine si un candidato es realmente quien dice ser, como sus antecedentes de comportamiento social, criminal y disciplinario, ofreciendo información fundamental en la toma de decisiones para la vinculación de futuros integrantes en la empresa. Además, de hacer observancia en la confiabilidad y honestidad del candidato, busca que no representen riesgos en la integridad y en los activos de la empresa que los van a contratar, ampliando lo anterior, Rubiano (2019) sugiere que:

Un estudio de seguridad es la identificación y evaluación de riesgos y amenazas tanto para una instalación, una persona ya sea natural o jurídica, sus procedimientos son la entrevista, la



observación, tabulación de información, ponderación matemática, raficación, recomendaciones, sugerencias de solución y seguimiento a la matriz de riesgo, procesos y procedimientos con las cuales se busca mitigar los riesgos, ya que estos jamás desaparecen sólo se minimizan, mitigan y controlan. (p.35)

Probablemente, la excusa en estos casos, es que es muy oneroso o tiene un alto costo contratar una entidad especializada para que realice un estudio técnico de seguridad a todo el personal a contratar. Cuando no se presenta esta excusa, los estudios técnicos de seguridad, permiten obtener información preferencial sobre uso de recursos (financieros o materiales), manejo de influencias, tráfico o fuga de información o resultados de investigación específicos.

En coyuntura con lo anterior estos estudios técnicos de seguridad se deben realizar principalmente cuando cada nuevo guarda de seguridad que se encuentre en proceso de selección (especialmente en cargos de alta responsabilidad, manejo de confidencialidad o información crítica de la organización), cuando se presente un cambio en las funciones de una persona ya vinculada con la compañía, por un cargo más sensible o cuando existen serias sospechas de actos que afectan la seguridad o integridad de la empresa.

De la misma forma algunas compañías también desarrollan una sana práctica en realizar estudios de seguridad de personal periódicos en cargos de manejo de información confidencial, dinero y por ende de alta responsabilidad.

Es así como también, los estudios de seguridad, pueden detectar, antecedentes judiciales, penales, entre otros, tanto dentro del territorio nacional como en el extranjero. Falsificaciones en el historial académico y laboral.

Por otro lado las actividades que se realizan en estos estudios de seguridad son: visitas domiciliaria, consulta de antecedentes (penales, disciplinarios y judiciales), conductas de riesgo

desprendida a partir de la consulta de referencias financieras, poligrafía si es necesaria realizarla, consulta de certificaciones académicas, consulta de certificaciones laborales y consulta de referencias personales, es así como por estudio realizado en la Revista Semana (2019) menciona que “por lo menos 40 casos se encontraron con irregularidades en títulos académicos y de experiencia laboral de 278 representantes y senadores al verificar en sus currículos”.

En concordancia con lo expuesto anteriormente se evidencia que algo semejante ocurre según lo publicado en el periódico Lee más noticias de Colombia en MSN (2018) donde da a conocer que:

El que sería el nuevo director de Centro Nacional de Memoria Histórica, entró al huracán de la opinión pública después de que la Universidad del Rosario por medio de un comunicado informará su desvinculación como docente, por una supuesta alteración en sus estudios académicos.

Situación que no puede ser ajena, al contraste y diseño estructural de los procesos de selección y vinculación del personal operativo de seguridad, en empresas de vigilancia y seguridad privada en Colombia, aún más cuando se trata de un posible empalme de cambio de proveedor de servicio de seguridad, que por tiempos debe darse de manera inmediata para no afectar la operación de seguridad del cliente.

Por otra parte en publicación de El Heraldó (2018) da a conocer la denuncia que un: Ex edil y su abogado denunciaron que ex concejal de Barranquilla, ganó una millonaria demanda a la Alcaldía y a la Contraloría Distrital, pese a haber trabajado en la administración pública con un diploma de bachiller y la libreta militar, ambos documentos falsos.

En este sentido se observa la corrupción, con la entrega de diplomas falsos para obtener reconocimiento social y económico.

Hay que mencionar, además lo transmitido en Noticias Caracol (2018) donde da a conocer que. “Con un video como prueba, el propietario dice que el sujeto se aprovechó de su confianza, sacó copia a las llaves del local y lo atracó”. Todo esto parece confirmar que los estudios de confiabilidad, no solo analizan ciertos aspectos del individuo como tal, incluyendo, la verificación de cierta información que restringe la Ley 1581 de octubre de 2012 de protección de información Habeas Data, autorizada por el candidato, si no que incrementa la probabilidad de detectar aspectos del cuadro de contacto (personas del círculo social cercano y lejano del individuo) que de algún modo puedan afectar la empresa.

En compilación de autores como Hernández (2012), Rubiano (2019), López (2010) y Casas (1992). Es necesario tener en cuenta en el proceso de selección los siguientes pasos: Recepción documental, solicitud de empleo, obtener los resultados de evaluación psicológica y revisar específicamente la información concerniente a la confiabilidad, búsqueda de antecedentes, visita domiciliaria, perfil digital, validación de títulos académicos, certificaciones laborales y referencias personales en profundidad, análisis financiero, entrevista de seguridad, poligrafía (opcional), informe final, teniendo en cuenta este parámetro, mencionaremos ciertos aspectos que no son tenidos en cuenta al momento de seleccionar personal.

Como se ha abordado durante el desarrollo de este ensayo, puede existir una limitación bastante amplia para determinar si es verás la información aportada por el aspirante a Guarda de Seguridad en su totalidad y si principalmente existe una motivación distinta a la del carácter laboral, para vincularse con la empresa.

De igual manera, se debe tener en cuenta los antecedentes, no solo de Procuraduría, Contraloría y Policía Nacional, y opcional la lista Clinton 1 y 2, Interpol (Circular), Panamá – Paradise Papers, boletín de deudores morosos del estado BDME, sistema integrado de

información sobre multas y anotaciones por infracciones de tránsito SIMIT, registro único nacional de tránsito, estos últimos en caso de que el cliente lo exija.

En cuanto a la visita domiciliaria, se debe aplicar el protocolo (estandarizado por la empresa) y el objetivo de la visita es establecer que tan seguro es considerado el entorno y la zona donde vive a quien se visita generando una entrevista y registro fotográfico. Es así como existe la posibilidad que este candidato sea el acceso para la oportunidad de un agente externo que mediante coacción o chantaje pueda obtener información crítica, con la cual se pueda ver afectada gravemente la empresa en un futuro, luego, todo el mundo se va a preguntar, como esa persona en la que confiaba todo el mundo fue capaz de propiciarlo todo.

Adicional a lo anterior se debe agregar que es importante tener en cuenta que un estudio de confiabilidad riguroso, el cual nos representa una contingencia de posibles pérdidas (humanas, físicas y financieras), daños a la imagen organizacional y los resultados satisfactorios permanentes que toda empresa de seguridad espera.

Asimismo, al realizar estudios de confiabilidad, no solo a sus empleados y futuros colaboradores, sino a proveedores y clientes, también conforma una observancia relevante, en el sentido que nos evita futuros inconvenientes con los organismos de control, problemas jurídicos o formar parte de una cadena de colaboración de lavado de activos o corrupción, sin tener conocimiento de ello, otro gasto ligado a la selección, es la alta rotación de personal que se puede presentar, cuando esta no se realiza de manera seria, coherente y profesional.

## **Estrategias para la implementación de estudios técnicos de seguridad**

En este apartado, se toma como referencia de estrategias, que permitan minimizar el impacto de no aplicar, el proceso de verificación previo a la contratación del guarda de seguridad, necesario tener presente que la responsabilidad del estudio técnico de seguridad, para el cargo de guardas de seguridad, recae finalmente en los propietarios de empresa, en cabeza de los gerentes generales, los gerentes operacionales, los gerentes financieros, todos ellos, integrantes de la alta dirección, en algunas ocasiones, subestiman que se pueden ver afectados sus intereses reputacionales, financieros, comerciales, de la organización empresarial.

En cuanto a la política de contratación Rubiano (2019) enuncia que es:

El camino a seguir por talento humano y sus analistas de selección, en ella se incluyen muchos pasos y procedimientos que buscan elegir al mejor candidato para ocupar una vacante, se encuentra desde la entrevista hasta la contratación, el seguimiento y evaluación del nuevo colaborador, sin embargo, en muchos casos, en dicha política obvian de plano incluir los estudios de confiabilidad, claro porque es “un chicharrón” para los psicólogos y generalistas de gestión humana quienes en muchos casos prefieren evitarlo dejándolos de lado. (p.99)

Es necesario generar un nivel de importancia alto en los pasos y procedimientos que buscan elegir, al mejor candidato para ocupar una vacante y darle continuidad en la organización, es así como esperan que el área de talento humano y de seguridad, de forma desligada e independiente, realicen procesos con rapidez y cumplan con una necesidad interna ya sea repentina, o la de un cliente.

Aplicar y respaldar la situación anterior resulta muchas veces inesperada que obliga a contratar ese nuevo colaborador, sin procedimientos de selección éticos, eficaces y con calidad, someramente observando si viene bien recomendado y está diseñado a la medida de las necesidades del jefe de dependencia, que requiere llenar esa vacancia de inmediato, especialmente en los empalmes de guardas de seguridad entre una empresa saliente y una enterante, para satisfacer las necesidades del cliente, obviando así algunos pasos del proceso de selección para agilizar la instalación del nuevo servicio.

Del mismo modo todos los principales actores dentro de la organización de la empresa, especialmente los directivos, tienen la responsabilidad de mostrar los aspectos mínimos que no se pueden dejar pasar y por ende, deben ser tenidos en cuenta en los procesos de selección, haciendo una sinergia y una influencia significativa de la cultura organizacional, las metas, la política de la empresa y los propósitos de la organización.

Fortaleciendo lo anterior con estas directrices, se debe garantizar la aplicación de procesos y procedimientos, fluidos, ágiles y rigurosos, que pongan en práctica las actividades de la investigación en los estudios de confiabilidad y seguridad de personal, como pilar preventivo de un sin número de riesgos imaginables que materializados pueden ser fatales para la organización.

Por otra parte la política de contratación, es la línea de ruta para la selección de talento humano, desde la entrevista, hasta la contratación, seguimiento y evaluación del nuevo empleado, en donde se describen los pasos para adquirir el mejor colaborador o miembro para la empresa.

Sin embargo, los analistas, psicólogos de esta sección, por obvias razones no tienen una observancia desde el punto de vista de seguridad, y la práctica de la investigación dentro del estudio de confiabilidad, se encuentra marginada de este proceso.

Por consiguiente la dependencia o departamento de seguridad por preferencia, debe trabajar en coordinación y de la mano con el departamento de talento humano o personal y no desligarse del proceso de selección. Es muy importante su transversalidad en todo el proceso y determinar los factores significativos (falsa información en su historial, vinculación con delincuentes, antecedentes desfavorables, entre otros). Posteriormente, seguridad, realiza el cierre con el resultado del estudio de seguridad diligenciado. Se anexan las pruebas psicológicas y técnicas a la carpeta del aspirante y se hará un documento de cierre de la selección firmado por talento humano y el gerente general.





Todas las medidas y procedimientos que se dirijan en la dirección de mantener sus líneas de negocio, y que a la vez protejan su imagen y reputación, deben considerarse factores estratégicos y deben gozar del peso y posición suficiente dentro de sus principales políticas. Este blindaje y fortaleza organizacional, lo mantendrá vigente dentro de la comunidad de negocio y lo hará menos vulnerable a los constantes ataques de la competencia.

Cuando se llega a dañar la reputación, no solo se disipa esta, también se pierde con mucho dinero que se deja de percibir. Se fractura la relación comercial con empresas y clientes de tal forma que en ocasiones no se logran superar los niveles de crisis y de recuperación.

Por otra parte para ayudar al estudio técnico de seguridad de personal, se propone realizar la consulta en redes sociales, teniendo en cuenta que hoy la manera más fácil y rápida de saber al dedillo aspectos generales de las conductas, comportamientos y costumbres de las personas, se evidencia simplemente ingresando a su Facebook, es posible encontrar mucha información

relacionada con su personalidad, aficiones, gustos, ideologías, entorno de amigos, etc. Esto ha hecho que las empresas y más exactamente las áreas encargadas de la selección de personal, se fijen con mayor profundidad en las redes sociales para encontrar eso que el candidato no demostró en su entrevista, es decir que sería una estrategia eficiente y aplicable consultar las herramientas tecnológicas las redes sociales (ver tabla 3).

Tabla 3. *Redes sociales como apoyo a los procesos de selección.*

Logo	Descripción	Captación de talento
	XING: Red social profesional, permite crear y gestionar una amplia agenda de contactos profesionales, buscar proveedores y referencias, seguir eventos de nuestro interés, pedir opiniones, etc.	Excelente. Búsqueda de personas de interés, publicación de ofertas de empleo, búsqueda individual de empleo, etc.
	LINKEDIN: Red social profesional que nos permite crear y gestionar una amplia agenda de contactos profesionales, buscar proveedores y referencias, seguir eventos de nuestro interés, pedir opiniones, etc.	
	TWITTER: Herramienta de microblogging, que permite enviar mensajes con un máximo de 140 caracteres de forma instantánea y gratuita a sus seguidores. Canal bidireccional muy potente. Permite adjuntar vídeos, fotos, archivos, etc.	Permite conocer a las personas más relevantes, publicar ofertas y recibir respuestas inmediatamente.
	FACEBOOK: Red social generalista, la más popular en todo el mundo. Los usuarios publican y comparten todo tipo de información, personal y profesional.	Publicar búsquedas, recibir respuestas inmediatas y encontrar perfiles interesantes aunque no estén en el mercado.

Fuente: Celaya, J. (2011).

## Conclusiones

Tal como este ensayo académico ha demostrado, en determinar la importancia que las organizaciones prestadoras de servicio de vigilancia y seguridad privada, asuman con responsabilidad y aplicación en sus procesos de selección el estudio técnico de seguridad de personal, en especial en el cargo de guardas de seguridad.



Es importante incentivar la aplicación del estudio técnico de seguridad de personal, promoviendo buenas prácticas y generando mayor confiabilidad de los empleados, clientes y entorno, gestionando así; los riesgos posibles que puedan afectar la relación entre cliente y compañía. Estos riesgos se deben administrar y gestionar de manera óptima, mediante el desarrollo ágil, la aplicación metódica de las entrevistas, la eficiencia en el procedimiento de las pruebas de conocimientos y habilidades, pruebas de personalidad, visitas domiciliarias entre otros, para obtener una selección rápida y acorde con las exigencias de los clientes.

Todo lo anterior resulta necesario, para describir los procesos de selección de personal, que deben utilizar las empresas de vigilancia y seguridad privada, para la vinculación de guardas de seguridad, realizando como mínimo los siguientes procedimientos : recepción documental, solicitud de empleo, resultados de evaluación psicológica, revisión concerniente a la confiabilidad, búsqueda de antecedentes, visita domiciliaria, perfil digital, validación de títulos académicos, certificaciones laborales, referencias personales en profundidad, análisis financiero, entrevista de seguridad y poligrafía.

En cuanto a la descripción de los procesos de selección de personal, que se utilizan para el proceso de vinculación de personal en el cargo de guardas de seguridad en las empresas de vigilancia y seguridad privada, deben ser de fácil manejo e inmediatez para la ejecución de los procesos de selección.

Desde luego se infiere que la identificación de los aspectos importantes en el proceso de selección de personal en el cargo de guardas de seguridad en empresas de vigilancia y seguridad privada, sean aplicadas en el estudio técnico de personal (ETP) y el estudio de confiabilidad (EC), diferenciando estos dos instrumentos útiles en la selección.

Por consiguiente la aplicación de estrategias adecuadas que ayuden al manejo eficiente de los estudios técnicos de seguridad de personal, se deben realizar con una selección coherente, pertinente y articulada, en el empalme entre las empresas de vigilancia y seguridad privada, entrante y saliente, que por premura del tiempo o por solicitud del cliente de continuar con los mismos guardas de seguridad, por lo tanto se debe realizar el estudio técnico posterior a su contratación, por lo cual se debe asegurar que este proceso se realice en el tiempo oportuno, para así mostrar los respectivos resultados y toma de decisiones en el mejoramiento del servicio.

### **Recomendaciones**

Durante el desarrollo de este ensayo, como principal consulta en el estudio técnico de seguridad de personal en el cargo de guardas de seguridad en las empresas de vigilancia y seguridad privada, se procede a realizar las siguientes recomendaciones:

Enfatizar la importancia del estudio técnico de seguridad en la selección de personal, en las empresas de vigilancia y seguridad privada como herramienta indispensable, para ofrecer una óptima selección de guardas de seguridad, con el propósito de minimizar los riesgos posibles, por parte del personal seleccionado en el servicio prestado a clientes.

Las directivas de las empresas de vigilancia deben contribuir con el uso permanente del estudio técnico en la selección de personal, como componente inquebrantable en la selección de los guardas de seguridad, para que esta selección ofrezca los mejores resultados y se logre disminuir las selección equivocada de colaboradores, enfocada hacia la mejora en el servicio ofrecido al cliente por parte de la empresa.

Diseñar y poner en práctica una política de confiabilidad para establecer en los procesos de selección de personal, mejora continua a fin de que se fortalezcan las técnicas mediante el establecimiento procedimientos plenamente establecidos, evaluados y auditados, para que llenen las expectativas de confiabilidad, para así robustecer la efectividad del personal con el que cuentan las empresas de seguridad privada.

Determinar procesos de selección de personal enfocados a obtener resultados eficaces para que el personal de guardas de seguridad o vigilantes, no se vean inmersos en la generación de toda clase de riesgos en especial los reputacionales, para fortalecer la confianza y la imagen organizacional.

Las empresas de vigilancia y seguridad privada, cuyo objeto único es el de brindar servicios de seguridad a sus clientes, deben utilizar todas las herramientas existentes posibles dentro del marco axiológico, para contar con la mejor calidad de su recurso más valioso, el cual es su talento humano”.

Desarrollar procesos de selección de personal muy completos basados en una buena investigación, formará un aporte significativo a un sistema de contingencia contra una cultura de inseguridad, que ofrece personas no éticas y deshonestas, que pueden generar daños y pérdidas en todas sus escalas.

Desarrollar técnicas en los procesos de la selección de personal, en la contratación del capital humano que ayuden a las empresas de vigilancia y seguridad privada, para que sean concebidas en la correlación existente entre cliente y empresa teniendo en cuenta un excelente aspecto contractual.

Adquirir como estrategia permanente el manejo adecuado, pertinente, apropiado, eficaz y ágil del estudio técnico de seguridad teniendo en cuenta que el personal de guardas de seguridad

seleccionado en un tiempo mínimo, que cumpla las expectativas de los clientes la razón de la existencia de toda organización, especialmente cuando se hacen empalmes de personal con otras empresas.

## Referencias

- Adair J. (1994). *Cómo motivar*. Colombia. Legis S.A.
- Alles M. (2006). *Selección por competencias*, Buenos Aires, México, Santiago, Montevideo. Ediciones Garnica S.A.
- Arias F. y Heredia V. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Sexta edición. México. Editorial Trillas.
- Burke W. (1988). *Desarrollo Organizacional*, Addison – Wesley Iberoamericana.
- Casas J. (1992). *Cómo reclutar y seleccionar el personal*. España, Editorial De Vecchi, S.A.
- Celaya, J. (2011). *La Empresa en la Web 2.0*. Ed. Gestión.
- Chiavenato A. (1990). *Administración de recursos humanos*. México. Mc Graw Hill.
- Comer M. (1987). *El fraude en la empresa*. Deusto.
- Covey R. (1998). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. España. Paidós.
- De Bono E. (2015). *Seis sombreros para pensar*. España. Paidós.
- El Heraldo (2018). *Exconcejal Recer Lee Pérez ganó \$80 millones de una demanda con documentos falsos*. Colombia. Recuperado de <https://www.elheraldo.co/judicial/exconcejal-recer-lee-perezgano-80-millones-de-una-demanda-con-documentos-falsos410143>
- Estupiñan R. (2002). *Control Interno y Fraudes*. Colombia. Ecoe.

Guillern C. - Guil R. (1999). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España. Mc Graw Hill.

Hernández F. (2012). *Gestión y desarrollo de recursos humanos en bibliotecas*. José López Yepes, Hugo Figueroa Alcántara. México: Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía: Universidad Complutense de Madrid: Library Outsourcing Service.

Karanauskas R. (2015). *No te atrevas a mentirme*. Colombia. Círculo de lectores.

Lee más noticias de Colombia en MSN (2018). *El afán político por inflar los títulos académicos*. Colombia. Recuperado de <https://www.msn.com/es-co/noticias/colombia/el-af%C3%A1n-pol%C3%ADtico-por-inflar-los-t%C3%ADtulos-acad%C3%A9micos/ar-BBQIeAk>

López J. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional perspectivas*. San Pablo Cochabamba, Bolivia. Universidad Católica Boliviana.

Mornell P. (2001). *Cómo seleccionar a los mejores colaboradores*. España. Gestión.

Noticias Caracol (2018). *Empleado de bar se robó \$14 millones y varias botellas de licor*. Colombia. Recuperado de <https://noticias.caracoltv.com/ojo-de-la-noche/empleado-debar-se-robo-14-millones-y-varias-botellas-de-licor>.

Revista Semana (2019). *El Top 5 de los congresistas con inconsistencias en sus hojas de vida*. Recuperado de <https://www.semana.com/nacion/articulo/el-top-5-de-loscongresistas-con-inconsistencias-en-sus-hojas-de-vida/630510>

Rubiano O. (2019). *Confiabilidad del personal*. ISBN: 978-958-48-7586-0 Registro Derechos de autor: 10-822-411. 1ª Edición.