

LA INCIDENCIA DE LOS ESTUDIOS DE SEGURIDAD EN LA PREVENCIÓN DEL  
RIESGO Y UNA ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL

RICARDO CHAPARRO BECERRA

\* Cr(r). LUIS ALFREDO CABRERA ALBORNOZ

\*ÁLVARO MÉNDEZ CORTÉS

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATÉGIA Y SEGURIDAD

ADMINISTRACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

DIPLOMADO DE LOGÍSTICA Y COMERCIO INTERNACIONAL SGCS BASIC

BOGOTÁ D.C.

2013

\*Profesor(es)

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la seguridad se hace indispensable para toda organización, ya que independientemente de cuál sea su tamaño puede enfrentar amenazas internas o externas, que tienen la facilidad de crear incertidumbre en la consecución de los objetivos; lo cual, a su vez hace que muchas organizaciones tengan interés legítimo en la propuesta para el control y la seguridad enfocada a los empleados, clientes, proveedores, comunidad, accionistas, contratistas, entre otros.

Ahora, si bien se sabe la seguridad no depende del azar, sino que, son las organizaciones las que deben dar la misma o mayor importancia al logro de los altos estándares de gestión en control y seguridad así como los que se le dan a otros aspectos de la actividad empresarial. Gracias a esto, la organización que gestiona sus propios riesgos en algún grado, reconoce que entre los recursos a proteger debe estar inmersa toda aquella documentación tratada durante el proceso de selección de personal, inclusive si ésta es administrada por terceros, permitiendo así, contribuir en el desarrollo de lineamientos basados en los principios generales de la buena administración para favorecer la integración de la gestión en control y seguridad al sistema general de administración.

La importancia de este ensayo radica en mostrar la confiabilidad que presenta la adopción e implementación de un Estudio de Seguridad -bajo los criterios y el enfoque de la obra de Philip P. Púrpura (2002)- que no solo permita identificar y analizar los riesgos en materia de seguridad sino que también determine las oportunidades y ventajas que conlleva su desarrollo al tratarse de un elemento propio que brinda protección y seguridad a todos sus colaboradores, procesos y procedimientos existentes en la administración del talento humano, con los adecuados pasos en prevención para contrarrestar los posibles riesgos que se puedan presentar y fundamentar bases para que en estudios posteriores se desarrollen herramientas que fortalezcan el campo de la seguridad.

## DESARROLLO

Últimos informes disponibles estiman que “la ola de delincuencia, criminalidad y violencia que afectan a la humanidad, repercute indefectiblemente en todas las organizaciones, sus recursos humanos, sus operaciones y también sobre sus resultados”, (Business & Quality, 2010). A esto se le suma la globalización, los avances tecnológicos y la velocidad en el flujo de información que interactúan en el marco de la crisis social, económica y política que vive el país influyendo excepcionalmente en todas las actividades.

Sin embargo, gracias a esta marcada influencia conflictiva se ha generado una cultura de prevención y protección frente a la incorporación de personal, que al constituirse como práctica de la gestión del riesgo permite “la adopción de procesos consistentes que dentro de un marco de referencia exhaustivo pueden ayudar a garantizar que el riesgo se gestione eficaz, eficiente y coherentemente en toda la organización”, (Muñoz & Asociados, 2010).

En relación a lo anterior, la Guía Técnica Colombiana GTC-137 (2011), define la gestión del riesgo como “actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización con respecto al riesgo” (p. 58), práctica en donde se le da cabida e importancia a los estudios de seguridad de personas, los cuales como sistema de evaluación e investigación consisten en la verificación de antecedentes ya sean: laborales, financieros, académicos, judiciales, de entorno familiar o referencial personal que permitan determinar conductas y parámetros negativos de la persona y que por dichas condiciones pueda caracterizarse como un riesgo legítimo para la organización.

Es por ello que, el enfoque genérico que se describe a continuación suministra los principios y las directrices de apoyo en la gestión del proceso de selección de personal competente y confiable mediante el análisis del riesgo de una manera sistemática, transparente y creíble dentro de cualquier alcance o contexto.

## ENFOQUE TRADICIONAL: SEGURIDAD Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Diversos investigadores y teóricos reconocen que la mayoría de la seguridad de las organizaciones está dirigida hacia los problemas de hurto externo (fraude, infiltración y robo) como una primera y más inmediata prioridad a la hora de requerir nuevo personal. Esta situación refleja el desarrollo y crecimiento de la seguridad desde una perspectiva histórica como por ejemplo:

Fue a partir de la primera guerra mundial, cuando se empezaron a elaborar diferentes métodos para evaluar personas con la intención de predecir su comportamiento en un entorno determinado. La verdad es que, aunque en aquel momento se utilizaran procedimientos cuyos resultados no han sido bien apreciados históricamente por su falta de eficacia, poco a poco y principalmente, gracias a la labor de los psicólogos y especialistas en la materia, se ha ido logrando crear diferentes herramientas de valoración, lo suficientemente más precisas y orientadas hacia el mismo fin: la selección adecuada de personas. (<https://www.thinkingpeople.es/>, 2010)

Teniendo en cuenta lo anterior, la selección de personal se podría definir, entre otras muchas formas, como: “toda actividad que tiene como objetivo valorar los conocimientos, la experiencia, las características de la personalidad, la capacidad cognitiva o de procesamiento de la información, los intereses y aspiraciones de diferentes personas, con el fin de poder identificar entre todas ellas, cuál es la que se ajusta en mayor grado a lo que se precisa”, (<https://www.thinkingpeople.es/>, 2010).

Sin embargo, hoy en día la selección de personal es el proceso donde generalmente las organizaciones presentan mayor vulnerabilidad frente a la incorporación de personal confiable y competente en lo que respecta el riesgo de infiltración y fraude interno, por tratarse de un tema en el cual aún se subestima la magnitud del problema y la manera en que éste afecta el lugar de trabajo, lo cual constituye la necesidad de mayor participación de la alta gerencia para capacitar y brindarle al personal un enfoque de seguridad en prevención de riesgos futuros.

Ahora, se debe tener en cuenta que para realizar esta actividad, la organización debe disponer de un área o departamento de talento humano que verifique la idoneidad de los candidatos mediante “diversas herramientas o métodos, como por ejemplo: los test psicotécnicos, las pruebas de aptitudes o de conocimientos, los ejercicios de simulación y hasta valoraciones grafológicas, es decir, la entrevista de personal” (Thinking People, 2010)

Es por ello que el presente trabajo acoge el estudio de seguridad como una herramienta imprescindible para las organizaciones que buscan no sólo contar con el mejor talento humano sino que también desean prevenir y mitigar diversos riesgos de seguridad.

No obstante, es conveniente dejar claro que para desarrollar un buen estudio de seguridad este debe ser realizado por la persona encargada del área o departamento de seguridad en la organización, la cual tenga las competencias y habilidades suficientes que le permitan llevar a cabo un verdadero enfoque de seguridad en los interesados.

## ESTUDIO DE SEGURIDAD: HERRAMIENTA CLAVE PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Tomando como referencia este antecedente y parte de la experiencia profesional como Jefe Gestor de la Seguridad, he aquí algunos puntos clave para la realización de un Estudio de Seguridad:

En primer lugar se debe determinar e identificar los riesgos de seguridad ocasionados por las personas y a los cuales puedan verse involucrados en el desarrollo normal de la actividad empresarial.

Segundo, se debe adoptar una metodología adecuada para realizar un exhaustivo Análisis de Riesgos que permita hacer una priorización de los mismos respecto a la posibilidad de ocurrencia e impacto generado en la organización; en este caso, lo más recomendable es que se lleve a cabo en cada una de las áreas y procesos de la organización,

eso sí, con el respectivo acompañamiento del jefe o supervisor de área para identificar de manera clara y real cada uno de los riesgos.

Tercero, una vez definido el análisis de riesgos en la organización, se debe desarrollar un desglose de criticidad de cargos, en el cual se refleje las responsabilidades del cargo y la disponibilidad de los recursos a utilizar en las funciones asignadas, con el fin de describir la diferencia existente entre los trabajadores según su función dentro de la estructura organizacional para dar cabida a una investigación de primer nivel antes de la contratación del candidato, que incluye:

1. Para cargos de la organización catalogados como No críticos: verificación de antecedentes, tipos de conducta, tipos de relaciones (personal-social), validación y verificación de la documentación presentada, entrevista de seguridad y visita domiciliaria.
2. Para cargos de la organización catalogados como críticos: la organización debe desarrollar una investigación más exhaustiva que incluya, entre otros aspectos:
  - Verificación de antecedentes judiciales. Este punto proporciona información sobre el comportamiento que el candidato ha demostrado hacia su comunidad, el cual podría ser un elemento clave para detectar posibles tendencias delictivas.
  - Verificación de seguridad en centrales de riesgos. Para la organización es de suma importancia contar con un sistema que le permita verificar el historial de las personas a contratar, el cual además de determinar a tiempo si el aspirante tiene asuntos financieros pendientes con alguna entidad, ayuda a prevenir riesgos futuros para la organización.
  - Verificación de empleos anteriores. En este aspecto, como buena práctica se debería visitar las empresas y personas referenciadas por el candidato con el fin de validar la información suministrada y detectar señales que puedan evidenciar déficit en el desarrollo profesional del interesado.
  - Validación de documentos requeridos por la organización. En este caso, la empresa debería disponer de una persona con conocimientos en ciencias

auxiliares como documentología, grafología, archivística y/o dactiloscopia, que le permita de manera confiable detectar inconsistencias frente a la información suministrada durante el proceso de selección.

- Verificación de seguridad social. Otra manera efectiva de validar la información suministrada por el candidato sobre empleos anteriores o periodos de inactividad laboral puede ser a través de las entidades prestadoras de salud (EPS), administradoras de fondos de pensiones (AFP) y administradoras de riesgos laborales (ARL), en donde el interesado ha estado afiliado, ya que allí figura la duración de los vínculos contractuales en empleos anteriores.

- Verificación de niveles de escolaridad, experiencia y relaciones. Este aspecto permite verificar la legitimidad de los documentos presentados, el comportamiento y la permanencia del candidato durante la etapa académica de formación profesional.

- Verificación de referencias personales. Este aspecto tiene como propósito confrontar la información suministrada a manera de evidenciar algún tipo de mentira otorgada durante el proceso de selección; cuya labor debe ser realizada por una persona que posea las habilidades y competencias suficientes en la consecución de información al respecto.

- Verificación de relaciones familiares y sociales. Este aspecto permite verificar la relación y conducta de la persona al participar en las diferentes organizaciones de su entorno social, con el fin de identificar el rol y el carácter que predomina sobre su desarrollo cognitivo y comunicacional.

- Entrevista de seguridad. El jefe de seguridad de la organización o la persona que haga sus veces debe realizar una entrevista al candidato en donde evalúe las opiniones y reacciones en materia de seguridad frente a situaciones de emergencia en los que puedan verse involucrados tanto el gestor como la organización.

- Visita domiciliaria. Como último eslabón del proceso de selección, este aspecto debe ser ejecutado por personal idóneo bajo un enfoque de seguridad a fin de explorar el ambiente socio-económico/familiar del

entrevistado para identificar las necesidades, disponibilidad de recursos y manejo de crisis del evaluado.

En consecuencia, si una compañía u organización tiene un plan de seguridad y un estudio con los ítems anteriormente enunciados puede establecer si el plan está al día y funciona en cada uno de sus aspectos. La experiencia ha demostrado que muchos planes de seguridad se establecieron obligados por la necesidad, sin consideración hacia la centralización y coordinación. Después de un estudio, muchos de esos planes parecen “edredones de parches”. Frecuentemente estos planes necesitan que se combinen de tal manera que las partes se complementen en lugar de que se contradigan uno a otro.

Ahora, si la organización no tiene un plan de seguridad, entonces el estudio puede establecer la necesidad de uno y desarrollar ya sea un procedimiento para protegerse de hurto externo e interno, incluyendo desfalco, fraude, hurto, espionaje empresarial, hurto de secretos comerciales o un procedimiento para revisar la selección, inducción y entrenamiento del personal contratado.

## INVESTIGACIÓN, ENTREVISTA Y EVALUACIÓN

Una vez que la organización ha invertido considerablemente en personal, dinero y tiempo durante el proceso de selección de un candidato, es momento de acceder al desarrollo de la investigación para determinar definitivamente si se hace o no la contratación de dicho solicitante; para lo cual la organización puede optar por diferentes métodos de verificación y validación de los datos soportados en la hoja de vida.

Ahora, dependiendo del tipo de investigación que se quiera realizar, es conveniente aclarar que este debe ser orientado hacia el trabajo de manera que no sea discriminatorio y que incluya los demás aspectos tales como investigación de antecedentes, entrevistas y exámenes. Púrpura (2002) afirma que: “los métodos de investigación varían de acuerdo con la organización y dependen de factores tales como el presupuesto, el número de personal disponible para investigar a los solicitantes y el tipo de puesto que se ofrece” (p. 67).



En ese orden, el investigar un solicitante requiere seguir una serie de pasos a fin de evitar caer en la omisión de la investigación. En primera instancia, es necesario planificar cuidadosamente la elección de herramientas de investigación a utilizar con el participante, las cuales en futuro próximo otorgaran legalidad y sustentación profesional; también es necesario tener claros, concisos y definidos los aspectos del cargo que se le presentan al aspirante, de manera que se pueda atraer solo aquellos que cumplen con los requerimientos; por último, estudiar el presupuesto disponible para así elegir los servicios de investigación más adecuados mediante el grado de confiabilidad que tienen.

En conclusión, el proceso de selección de personal en las organizaciones, debe ser mirado, no solamente como una tarea más en el proceso de talento humano, sino que debe disponer del respaldo de la organización al constituirse como un procedimiento que debe estar debidamente alineado con los objetivos y la política de seguridad de la organización.

Si la organización desarrolla un proceso de selección de personal con los aspectos anteriormente señalados, muy seguramente, este conllevará a que dentro de ella permanezca el personal más idóneo y confiable para el desarrollo de las funciones del cargo y disminuya el riesgo de fraude, desfalco e infiltración como principales fuentes de pérdidas en la organización.

## CONCLUSIONES

- ✓ El objeto de estudio durante una investigación de un candidato de trabajo consiste en encontrar la persona más indicada para desarrollar una labor en particular, este se constituye en una de las efectivas herramientas de seguridad para la organización.
- ✓ La finalidad de este ensayo es hacer una valoración sobre los procesos de escoger los candidatos adecuados para la necesidad del cargo en la empresa, eso sí teniendo en cuenta que no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones.
- ✓ Un estudio de seguridad bien aplicado nos permite confiabilidad en un proceso de selección y minimiza el riesgo de contratar personal no idóneo.
- ✓ Uno de los requisitos más importantes de la selección de personal consiste en realizar una visita domiciliaria donde se verifica la convivencia del candidato y el entorno con el cual se relaciona.
- ✓ Una política de seguridad implementada en una organización puede ser inaceptable en otra. Aunque para algunos es imposible estandarizar la seguridad ya sea por los costes o porque cada organización tiene características únicas, el establecimiento de políticas, normas y procedimientos podría resolver este problema.
- ✓ Debido a los altos costos para verificar la confiabilidad de la persona, es que ciertas empresas no realizan en su totalidad los pasos de una correcta verificación durante el desarrollo del estudio de seguridad de persona.

## BIBLIOGRAFIA

- Business & Quality. (2010). Seguridad empresarial. *Asesorías Integrales Empresariales*. Recuperado el 03 de febrero de 2013, en [http://www.businessandquality.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=67&Itemid=72](http://www.businessandquality.com/index.php?option=com_content&view=article&id=67&Itemid=72)
- Consultores en recursos humanos. Thinking People. (s.f.). *La entrevista de selección de personal: aspectos clave*. Recuperado de [https://www.thinkingpeople.es/noticias.php?subaction=showfull&id=1217929726&archive=&start\\_from=&ucat=](https://www.thinkingpeople.es/noticias.php?subaction=showfull&id=1217929726&archive=&start_from=&ucat=)
- Instituto Colombiano de Normalización y Certificación. Compendio de Normas de Gestión del Riesgo. Términos y Definiciones. GTC 137 (Primera actualización). Bogotá D.C.: El Instituto, 2011. 66 p.
- Instituto Colombiano de Normalización y Certificación. Compendio de Normas de Gestión del Riesgo. Términos y Definiciones. NTC-ISO 31000. Bogotá D.C.: El Instituto, 2011. 66 p.
- Muñoz, A. & Asociados. (2012). Gestión del riesgo en base a ISO 31000. *Auditores y Consultores de Gestión de Riesgos*. Recuperado el 03 de febrero de 2013, en <http://www.amsauditores.com/noticia/not3.html>
- Púrpura, Philip P. (2002). Security and loss prevention: an introduction (4<sup>a</sup> ed.). Boston [etc.]: Butterworth-Heinemann, cop. [Traducido al español por: Sierra, Gloria]