

**REQUISITOS PARA CONTRATACIÓN DE GUARDAS DE SEGURIDAD Y
ESCOLTAS EN EMPRESAS DEL SECTOR PETROLERO**

**KAREM ALEXANDRA BERNAL PÉREZ
AUTOR**

**GLADYS JOHANNA ARIAS
ASESOR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
CURSO 45
BOGOTÁ, COLOMBIA
2015**

Resumen

Hoy en día en las organizaciones es de vital importancia contar con un perfil de cargo establecido para realizar un buen proceso de selección de personal. Estos perfiles de cargo no solo deben ser dirigidos a cargos directivos, sino que también, deben ser desarrollados en todas las áreas de la organización, tales como, personal de seguridad, servicios generales, personal operativo, personal administrativo, entre otros.

El perfil del cargo se destaca por la relación cargo-función-responsabilidad, así como las aptitudes, destrezas y habilidades que debe cumplir el aspirante para el desempeño de dicho cargo. El desarrollo de este perfil depende de la actividad de la empresa y de sus futuros clientes. El perfil de cargo de un guarda de seguridad y/o escolta que labore en una empresa del sector petrolero no debe ser el mismo de un guarda y/o escolta que labore en una cadena de grandes superficies.

Palabras Claves: Perfil del Cargo, Guarda de Seguridad, Escolta, Sector Petrolero, Riesgo.

Introducción

Cuando se trata de contratar personal de seguridad para las empresas del sector petrolero, se debe diseñar un perfil del cargo que cumpla con los requisitos establecidos por dichas empresas. Hoy en día, la seguridad está tercerizada y por lo tanto, las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada han de cumplir con las exigencias de las empresas del sector petrolero, suministrando el personal idóneo que estas requieren. Estas empresas de seguridad son una parte importante dentro del sector, las cuales requieren estar aprobadas y avaladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada quien es el ente encargado de ejercer, controlar y vigilar las empresas de seguridad, de igual manera deberán cumplir a cabalidad con los requisitos que exigen, y así de esta manera ofrecer personal capacitado y confiable.

Así mismo el personal a contratar deberá cumplir con ciertas características, las cuales se establecen en el perfil del cargo, tales como, nivel de escolaridad, edad, conocimientos específicos en seguridad, experiencia, entre otros. Un buen desarrollo de este perfil permite que la selección del personal se haga de una manera confiable y acertada.

El perfil de cargo se desarrolla en conjunto con el área de Gestión Humana y el área para la cual el individuo se desempeñará. Hoy en día las organizaciones no solo requieren desarrollar un manual de funciones, sino que también deben desarrollar un perfil de cargo para cada posición dentro de la organización, con el objetivo de dejar claro y por escrito que aportará el individuo, con qué recursos cuenta, que habilidades, competencias, conocimientos, etc., se requieren para la consecución de los objetivos de la organización.

Como lo mencioné anteriormente, no es lo mismo contratar un guarda de seguridad y/o escolta para una empresa del sector petrolero, como contratarlos para el sector residencial, sector financiero, etc., es por esto que las empresas de vigilancia deben contar con un perfil general y dentro del mismo establecer criterios específicos dependiendo del sector en el cual se vaya a desempeñar el aspirante.

La importancia de establecer un perfil de cargo dentro de una organización se basa en que los miembros de la organización se reconozcan dentro de sus procesos y sean conscientes del valor que agregan a ellos, les permite tener claro cuál es su rol dentro de la organización. Cuando alguien sabe y valora el para qué de lo que hace, se involucra y compromete más allá de la tarea, logrando de esta forma los resultados esperados.

REQUISITOS PARA CONTRATACIÓN DE GUARDAS DE SEGURIDAD Y ESCOLTAS EN EMPRESAS DEL SECTOR PETROLERO

Perfil requerido para la contratación de guardas de seguridad y escoltas para empresas del sector petrolero

Es considerado guarda de seguridad o vigilante, toda persona natural que se le ha confiado la labor de proteger, custodiar, efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados y vigilar bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, con el fin de prevenir, detener, disminuir o disuadir las amenazas que puedan afectarlos en su seguridad. Este podrá utilizar cualquier medio debidamente autorizado por la SuperVigilancia (armas de fuego, medios tecnológicos, caninos, bastones de mando, vehículos, comunicaciones, armas no letales y cualquier otro elemento) que sirva para lograr la finalidad de la actividad que se le encomendó. (CCB y SuperVigilancia, 2009)



Figura 1 Guarda de Seguridad Petrolera

Fuente: Yale Servisseg Ltda.

En el caso del escolta, es toda persona que brinda protección a otras personas, vehículos, mercancías o cualquier otro objeto, durante su desplazamiento. El servicio podrá prestarse con armamento o mediante Vigilancia y Seguridad Privada (VSP) no armada. La labor de escolta,

por su naturaleza especializada, requiere los ciclos de capacitación claramente definidos por la SuperVigilancia mediante la Resolución 2596 de 2003. Los ciclos para escolta están conformados por cursos, especializaciones y actualizaciones. Cuya intensidad horaria mínima es de 50 horas académicas con excepción de los especiales que será de 100 horas. (CCB y SuperVigilancia, 2009)



Figura 2 Servicio de Escolta

Fuente: Yale Servisseg Ltda.

Se considera que todo guarda de seguridad debe estar inmerso en distintos valores que deben regir su conducta, teniendo en cuenta que estos se entienden como la escala de prioridades que un ser humano fija en la vida con solo el propósito de desenvolverse dentro de las normas aceptadas por la sociedad para respetar y ser respetado. (CEMA, 2013). Es así como se tienen valores como la honradez, veracidad, justicia, igualdad, libertad, lealtad y amor a la verdad, etc., y es así que debe ser el rumbo que debe seguir toda persona que se precie de ser correcta y que está inserta en nuestra sociedad.

Para realizar toda contratación se debe seleccionar primero el personal, esta selección es el conjunto de pasos específicos que se emplean para establecer si el candidato es idóneo para

realizar las tareas a encomendar, si cumple con el perfil preestablecido y si puede alcanzar los niveles de desempeño que requiere cada puesto, para de esta manera decidir qué solicitantes deben ser contratados.

El proceso de selección al interior de la empresa, debe incluir: validación y verificación de los datos y documentos suministrados en la hoja de vida, (autenticidad de diplomas, referencias laborales y personales; revisión de antecedentes y de anotaciones públicas); entrevista de conocimientos en seguridad, prueba psicotécnica, entrevista de selección. Algunas empresas incluyen la prueba de polígrafo para determinar el grado de confiabilidad y descartar temas como participación en ilícitos, vinculación con grupos al margen de la ley, consumo de alcohol y/o sustancias sicotrópicas.

Para la aplicación del examen psicofisiológico de polígrafo deberá existir autorización escrita, previa y voluntaria del examinado. El examinado tendrá entrevista con el profesional que aplica dicha evaluación, donde recibirá explicación previa acerca del funcionamiento del polígrafo y se le dará certeza de que esta prueba no constituirá, en ningún caso, un atentado contra su dignidad humana o sus derechos fundamentales. A demás de ello será realizada una visita domiciliaria y un examen médico (visual, auditivo y muscular). (Bermudez, 2012)

Dentro de los Manuales de Funciones y Perfiles de Cargo, estos se llevan a cabo en dos grandes partes, la primera hace referencia al “Manual de funciones, el cual se considera como una descripción del cargo a través de una consignación ordenada y explícita de las características distintivas, identificadas como resultado final de un análisis de la prioridad, frecuencia y

derivaciones de las funciones que se deben desempeñar” (Peña. 1990); luego se incluye al anterior documento el apartado de Perfil de Cargo, en el cual se identifican las competencias específicas y además la información relacionada con documentos requeridos, formación y experiencia específicas, características físicas y mentales y por último aquellos conocimientos técnicos necesarios para un óptimo desempeño laboral.

Para tal efecto todo guarda de seguridad y escolta debe registrarse por el Decreto 356 de 1994, el cuál se conoce como el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, el cuál en su Artículo 2º dice que los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada. “Para efectos del presente Decreto, entiéndase por servicios de vigilancia y seguridad privada, las actividades de que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin.” Artículo 4º. “Campo de Aplicación. Se hallan sometidos al presente Decreto: Los servicios de vigilancia y seguridad privada con armas de fuego o con cualquier otro medio humano, animal, tecnológico o material. Los servicios de transporte de valores. Los servicios de vigilancia y seguridad de empresas u organizaciones empresariales, públicas o privadas. Los servicios comunitarios de vigilancia y seguridad privada. Los servicios de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada. Los servicios de asesoría, consultoría e investigación en seguridad. La fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada. Utilización de blindajes para vigilancia y seguridad privada”. Artículo 5º. “Medios para la prestación de los servicios de

vigilancias y seguridad privada. Los servicios de vigilancia y seguridad privada sólo podrán utilizar para el desarrollo de sus actividades aquellas armas de fuego, recursos humanos, animales, tecnológicos o materiales, vehículos e instalaciones físicas, y o cualquier otro medio autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada”. Artículo 6°.

“Modalidades para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada. Los servicios de vigilancia y seguridad privada podrán autorizarse en cuatro (4) modalidades: Vigilancia fija.

Es la que se presta a través de vigilantes o de cualquier otro medio, con el objeto de dar protección a personas o bienes muebles o inmuebles en un lugar determinado. Vigilancia móvil.

Es la que se presta a través de vigilantes móviles o cualquier otro medio, con el objeto de dar protección personal, bienes muebles o inmuebles en un área o sector delimitado. Escolta. Es la protección que se presta a través de escoltas con armas de fuego, o de servicios de vigilancia y seguridad privada no armados a personas, vehículos, mercancías o cualquier otro objeto, durante su desplazamiento. Transporte de valores. Es el servicio de vigilancia y seguridad privada que se presta para transportar, custodiar y manejar valores y el desarrollo de actividades conexas”.

Dentro del perfil de todo guarda de seguridad y escolta se debe tener presente su conocimiento sobre distintas áreas, y lo más básico para su desempeño es saber: (ver Tabla 1).

Ítem	Conocimiento	Motivo
1	Evaluar Riesgos	Porque para tomar decisiones y actuar en forma rápida y correcta, se debe evaluar en forma clara y precisa las acciones a seguir.
2	Descomponer Objetivos	Para alcanzar un objetivo global, se debe poseer un conocimiento cabal de éste para descomponer aquel en objetivos específicos, ya sea individual o grupal, para la unidad a la que se pertenece, ya que los servicios de seguridad son diversos.
3	Monitorear Logros y Presupuestos	Visualizar que a través de las personas y de la tecnología existente en la empresa de seguridad, se logren los objetivos esperados, sin excederse del capital que se posee para llevar a cabo las tareas.
4	Saber Negociar	Poseer conocimiento sobre negociación individual y colectiva. Sobre todo ahora que el trabajador posee más derechos laborales y usted como vigilante es el puente entre el gerente y estos.
5	Saber Utilizar la Tecnología	La empresa moderna ha desarrollado tecnología de punta y necesita personal capacitado para utilizarla. Operación de medios tecnológicos en seguridad.
6	Con una Nueva Formación	En el futuro ya no habrá dos épocas, la del estudio y la del trabajo, sino una unidad en acción. En este sentido la empresa debe favorecer a las personas, para que construyan su diseño de proyecto formativo (capacitación, plan de carrera). Se necesita de parte del individuo, espíritu de superación y ganas de aprender nuevas cosas.
7	Amplia Visión de los Objetivos Empresariales	Ya que el trabajador de seguridad moderno participa plenamente en la toma de decisiones de la empresa, debe tener claros los objetivos de ésta para ser asertivo en un momento determinado.
8	Poli-funcionalidad	Este es uno de los rasgos que el trabajador de seguridad moderno debe poseer con mayor intensidad. El vigilante actual debe estar capacitado para laborar en cualquier segmento de la empresa y saber llevar a cabo las tareas que se le exijan o se le presenten en algún momento determinado. Es realizar un trabajo que no esté específicamente definido dentro de sus responsabilidades.
9	Conocer la Empresa en Forma Interna y Externa	En la forma interna el vigilante moderno debe conocer e interactuar con las personas, debe conocer también las estrategias empresariales, la misión y visión de la empresa y la estructura en sí. En forma externa debe saber lo que el cliente o usuario necesita. También estar actualizados con las exigencias del mercado actual en seguridad.

Tabla 1 Conocimientos del Vigilante

Fuente: (Bermudez, 2012)

Dentro de la etapa precontractual se verificará el perfil requerido para el cargo al que se le vaya a vincular, es decir guarda de seguridad o escolta, el cual debe ser acorde con el ejercicio de la ejecución del contrato, toda vez que estos pueden ser de carácter administrativo u operativo, se realiza especial verificación de los recursos de personal (hombres y mujeres) con los cuales se cuenta ya que por ningún motivo se debe discriminar en la contratación del personal a sujetos por motivos de raza, color, sexo, religión, origen social, condición social, etnia indígena,

discapacidad u orientación sexual, atendiendo siempre lo dispuesto en la aplicación de los Derechos Humanos.

Una de las exigencias por parte de las empresas de extracción petroleras en cuanto a la contratación para la prestación de sus servicios de VSP de sus instalaciones y operaciones en tierra u offshore (a poca distancia de la costa mar adentro), es que el personal contratado preferiblemente deben ser personal propio de la comunidad o del área social de influencia de ejecución del proyecto; mientras que para el caso de mano de obra formada, la contratación se hace con personal calificado, en base a lo anterior, la contratación debe ser realizada apoyándose en este orden ascendente: corregimiento, municipio y región. Para ello estas empresas deben contar un perfil básico general y otro específico establecido y fundamentado en: (ver tabla 2 y 3)

Ítem	Perfil General
1	Personal propio de la zona, situación demostrable mediante la presentación del documento de identidad, en el cual registre haber nacido allí, o lograr certificar mediante un contrato de arrendamiento, un periodo de permanencia dentro de la comunidad de alrededor dos (02) años, constancias de estudio de los colegios o instituciones educativas adscritas al corregimiento o municipio, recibos de un servicio público a nombre de la persona que aspira al cargo de mano de obra formada o no formada.
2	Certificado de residencia, generado por la alcaldía municipal cabecera en el cual se prestaran los servicios de seguridad, para el caso de las ciudades capitales deberán ser expedidos por la inspección de policía más cercana, (Congreso de la República, 2012)
3	Certificado de convivencia y buena vecindad, expedido por la parroquia, junta de acción comunal o inspección de la Policía Nacional más cercana al sitio de residencia.
4	Verificación de antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios, en virtud a lo consagrado en el cumplimiento a los Principios Voluntarios y los Derechos Humanos, toda vez que ninguna persona que vaya a ser contratada puede tener implicaciones en violaciones a los mismos, de acuerdo a lo dispuesto en el literal 8C de las recomendaciones impartidas por el Comité Minero y Energético (CME) para las empresas de VSP.
5	En el caso de los hombres, la situación militar definida
6	Nivel de escolaridad mínimo de bachiller. (para el caso de vigilantes)
7	Estudios y capacitaciones de manejo de armas y de protección a personas (en el caso de los escoltas)
8	Edad requerida en el caso de guarda de seguridad (mínima 25 años)
9	Edad requerida en el caso de escoltas (mínima 25 años – máximo 63)
10	Licencias vigentes de conducción (Automóvil y moto)

Tabla 2 Perfil General del personal

Fuente: Elaborado por el Autor

Ítem	Perfil Específico
1	Experiencia laboral mínimo de un (01) año, certificada, y si es empírico dos (02) años en el desempeño de cargos similares (para el caso de vigilantes).
2	Experiencia laboral mínimo de cuatro (04) años certificada, y si es empírico seis (06) años en el desempeño de cargos similares para el caso de vigilantes con funciones de recepcionistas y operadores de medios tecnológicos.
3	Para el caso del personal de vigilantes que sean requeridos para prestar sus servicios a bordo de motonaves o en líneas de muelles de instalaciones portuarias, deben certificar las capacitaciones exigidas por parte de la SVSP y a su vez los permisos requeridos por la Dirección General Marítima.
4	Experiencia laboral mínimo de cinco (05) años certificada, en el desempeño de cargos similares (para el caso de escoltas).
5	Todos los cargos deben reunir los requisitos mínimos establecidos por la SVSP cumpliendo con las capacitaciones respectivas de básico, avanzado, re-entrenamiento en seguridad, manejo de armas y operador de medios tecnológicos.
6	Manejo de primeros auxilios
7	Manejo de inglés – nivel medio (en el caso de escoltas)

Tabla 3 Perfil Específico
Fuente: Elaborado por el Autor

Es el aspirante idóneo para desempeñar el cargo desde el punto de vista de Seguridad

Teniendo en cuenta los documentos emitidos por (SuperVigilancia, 2014), en los cuales se brinda la información de los pasos a seguir para llevar a cabo la selección del personal de guardas de seguridad y escoltas, se debe tener en presente que la selección del personal es la reunión de pasos específicos que permiten establecer si el candidato es idóneo para realizar las tareas a encomendar, es decir, si cumple con el perfil preestablecido y si alcanza los niveles de desempeño que requiere cada puesto, para de esta manera decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso de selección de vigilancia y seguridad privada deberá incluir:



Figura 3. Validación de documentos

Fuente imagen: <http://risk-solutions.co/wp-content/uploads/2014/10/banner-validacion.jpg>.

Verificación de los datos y documentos suministrados en la hoja de vida (autenticidad de diplomas, referencias laborales y personales; revisión de antecedentes y de anotaciones públicas). Uno de los documentos que serán exigidos al momento de la verificación será la credencial que entrega la SuperVigilancia, la cual acredita al aspirante para desarrollar sus funciones y a su vez mantenerse identificado, esto conforme a la normatividad vigente. La credencial deberá estar vigente y el cargo allí especificado corresponderá a las funciones que desempeñe, lo que implica que el vigilante haya realizado y aprobado el curso de capacitación en vigilancia y seguridad privada en una Escuela o Academia de entrenamiento en Vigilancia y Seguridad Privada. (SuperVigilancia, 2014).



Figura 4. Entrevista de conocimientos

Fuente imagen: <http://pad1.whstatic.com/images/thumb/9/99/Follow-Up-After-a-Job-Interview-Step-1.jpg/670px-Follow-Up-After-a-Job-Interview-Step-1.jpg>

Entrevista de conocimientos en seguridad, en la cual se evaluarán los conocimientos específicos sobre el área a manejar, es decir, se harán preguntas técnicas que una persona con capacitación en guarda de seguridad sabría.

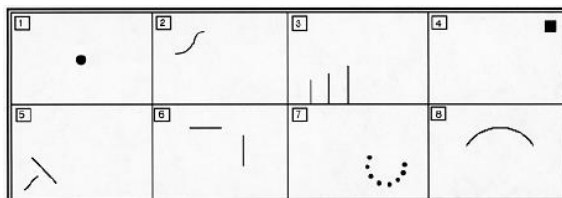


Figura 5. Prueba psicotécnica

Fuente de Imagen: <http://www.lared.com.co/kitdeherramientas/Test/TestdeWartegg/testdeWartegg.gif>

Prueba psicotécnica. Teniendo en cuenta que la prueba proyectiva Wartegg tiene una calificación cualitativa se seleccionarán los aspirantes que muestren rasgos y características de personalidad adecuada para desempeñar el cargo de guarda de seguridad según el criterio del psicólogo. Si el aspirante en los campos relacionados con la estabilidad emocional (campo 1) y normatividad (campo 8) no cumple (que salga inadecuado o shock), este no debe ingresar a prestar el servicio de vigilancia por no considerarse apto psicológicamente para este tipo de trabajo.



Figura 6. Entrevista de selección

Fuente de Imagen: https://mesbellesthings.files.wordpress.com/2014/11/fotolia_51953891_subscription_monthly_m.jpg

La Entrevista de Selección, es un acto mediante el que el empleador trata de obtener la información que necesita por medio de una serie de técnicas y preguntas, mientras el entrevistado trata de transmitir todas aquellas características personales que le convierten en un candidato idóneo para el puesto, con el fin de persuadir al entrevistador.

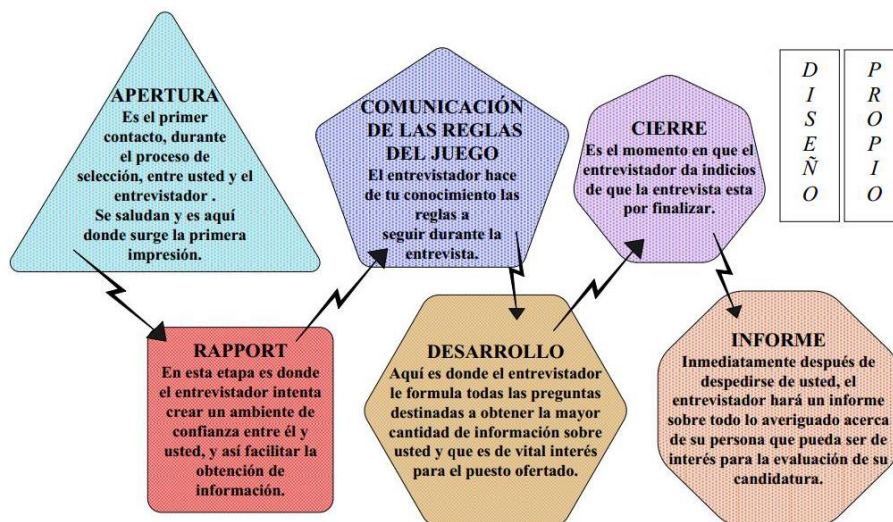


Figura 7 Etapas de una entrevista
Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje Sena



Figura 8 Pruebas de confiabilidad

Fuente de Imagen: <http://innovacionatl.com/web/images/2015-07-03/Captura-de-pantalla-2010-08-25-a-las-13.59.43.png>

Las empresas del sector petrolero, incluyen pruebas de confiabilidad y lealtad para descartar temas como participación en ilícitos, vinculación con grupos al margen de la ley, consumo de alcohol y/o sustancias sicotrópicas dentro del marco de la Constitución y la ley.



Figura 9 Visita domiciliaria

Fuente de Imagen: <http://agenciasanluis.com/notas/wp-content/uploads/2013/01/rastrillaje-de-salud3-570x427.jpg>

La visita domiciliaria se llevará cabo si el aspirante a guarda y/o escolta ha cumplido con las características de personalidad y la entrevista con el psicólogo, para ello se asignará un personal para que sea el que realice la visita domiciliaria en presencia del aspirante, en donde se corrobora la información suministrada en la entrevista inicial y se identifican aspectos como la relación del candidato con los familiares, si existe violencia intrafamiliar, concepto de familiares sobre el aspirante, el espacio donde vive, habitación, hacinamiento, servicios sanitarios, ubicación de la vivienda, muebles y decoración, que sean acordes a su situación económica. De esta visita se deja registro (escrito y fotográfico) en el formato diseñado para tal fin.

Luego del ingreso, es decir si es contratado, se realiza cada dos años una nueva visita domiciliaria en donde compara la información anterior con los nuevos resultados y se concluye si hay cambios relevantes que ameriten realizar una investigación para justificar incrementos patrimoniales o cualquier novedad relevante. (SuperVigilancia, 2013).



Figura 10 Exámenes médicos

Fuente de imagen: <http://www.ipsarthros.com/img/arthros2.png>

El examen médico, tanto visual, auditivo y muscular, se llevará a cabo por un grupo de profesionales idóneos, quienes realizan un examen físico completo, que abarque todos los aparatos y sistemas incluyendo agudeza visual cercana y lejana, audiometrías, pruebas de esfuerzo, entre otras.

Documento guía para la selección del personal

El recurso más viable dentro de cualquier organización, es una base de datos sistematizada, la cual brinde la seguridad de almacenamiento y verificación de los mismos, que puedan ser consultados en el momento que se requieran; debe ser una base de datos ágil y oportuna.

Ejemplo de una Base de Datos.

Figura 11 Base de datos

Fuente: [http://www.gruposur.com.uy/Portals/0/img/solapas%20\(2\).jpg](http://www.gruposur.com.uy/Portals/0/img/solapas%20(2).jpg)

Los objetivos principales de esta base de datos son:

Ítems	Objetivos
1	Proporcionar una base de datos confiable, rápida y segura.
2	Brindar todas las herramientas de consultas necesarias para acceder a la información necesaria de forma rápida y directa, optimizando la productividad en el proceso de selección.
3	Registro de todo el historial de un postulante, brindando una historia completa que permitirá evaluar de forma sencilla a la persona.
4	Registro de contactos, llamadas, evaluaciones psicológicas, evaluaciones del cliente, etc.
5	Historial de trabajos realizados por clientes.
6	Sincronización directa de información con el sistema de postulaciones vía web, pensado para ser integrado en un portal institucional.

Tabla 4 Objetivos de la base de datos

Fuente: Elaborado por el autor

La base de datos permitirá al sistema almacenar los datos de postulantes con toda la información relevante y necesaria para el proceso de selección. Claro está que esta operación se realizará en la ficha de postulantes en la cual se tendrá toda la información de este personal.

De igual manera esta base, deberá tener habilitados filtros para el proceso de selección, el cual al dar clic en la opción “Proceso de Selección”, el sistema de inmediato mostrará ese filtro que le permitirá buscar, editar y/o crear un nuevo registro y acceder de una manera rápida y ágil a las opciones que le brinda este ítem.

Ejemplo de Filtro.

Filtro Proceso Selecccion	
Codigo	Proceso
Clase Concurso	Estado
(todo) ▼	(todo) ▼
Buscar	Nuevo

Figura 12 Filtro ejemplo
Fuente: Soporte Lógico.com

En el caso de necesitar buscar, editar, agregar, importar, cualquiera de los datos, el sistema le permitirá realizarlo mediante cada opción y así podrá tener claros los datos y los resultados de cada prueba realizada y el reporte de si fue rechazado o contratado. A su vez, esta herramienta permitirá que toda la información del aspirante, entrevistado y empleado, esté al día; información como su nivel académico, sus capacitaciones, su estado de salud, sus antecedentes, los datos de emergencia, es decir de sus familiares, los datos de seguridad social, su historia laboral y sus referencias, entre muchas más, las cuales permitirán al empleador tener mayor acceso y confiabilidad sobre todos y cada uno de sus empleados, ya que sería una información no solo confidencial sino más segura para manejar, claro está que los documentos físicos estarán en un archivo manejado y custodiado como lo exige la norma.

Ejemplo de filtro académico.

The image shows a web form titled "Filtro Académica". It contains several input fields and dropdown menus. At the bottom of the form, there are two buttons: "Buscar" and "Nuevo". Red circles highlight these buttons, and red lines connect them to text boxes below the form. The "Buscar" button is annotated with the text "Para Buscar un registro de Información académica ya existente". The "Nuevo" button is annotated with the text "Para crear un Nuevo registro de Información académica".

Filtro Académica

Empleado
[] [...]

Tipo Estudio Modalidad
[(todo)] [(todo)]

Area Conocimiento Nivel Educacion
[(todo)] [(todo)]

Programa /Titulo
[]

Buscar **Nuevo**

Para Buscar un registro de Información académica ya existente

Para crear un Nuevo registro de Información académica

Figura 13 Filtro académico

Fuente: Soporte Lógico.com

Conclusiones

Con el presente trabajo se logró concluir, que el proceso de selección del personal de seguridad (guardas y escoltas), que se lleva a cabo en las empresas del sector petrolero es de alta seguridad, con este se permite generar confianza desde el principio para que así el aspirante se sienta tranquilo y se exprese de una manera más amplia y honesta.

Por otra parte, lo que se busca con cada etapa del proceso de selección, es lograr conocer mejor al candidato, es decir, sus capacidades profesionales y personales. Con ello después de hacer un estudio profundo del aspirante se podrá tomar la decisión si esta persona es la adecuada para el cargo vacante o si se debe seguir con la búsqueda de otra persona.

Con la elaboración de una excelente y oportuna base de datos, se puede tener la confiabilidad de tener un manejo adecuado de la información suministrada y a la vez investigada en cada proceso, así mismo permite su adecuada actualización.

Bibliografía

Arteaga, L. (2013). *Sistema de Información Humano*. Bogotá, Colombia.

Bermudez, W. (2012). Manual de procedimiento para el personal de vigilantes de seguridad privada. 2ª, 16-28. Bogotá, Colombia: Dº reservados.

CCB y SuperVigilancia. (2009). Guia para la contratación y prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada. 44-45. Bogotá, Colombia: Horizonte Gráfico.

Casos prácticos / Lecciones Aprendidas

Castro, M. (2010). *El Nuevo Estándar ISO para la Gestión del Riesgo*. Surlatina Consultores. Colombia

CEMA. (2013). Rif: J31270292-3. Recuperado el 27 de Julio de 2015, de perfil-de-un-vigilante-de-seguridad.html

Congreso de la República. (2012). Ley 1551. *Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios*. (A. 2. 6., Recopilador) Bogotá, Colombia.

Congreso de Colombia. (2012).Ley 1539. *Por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, Colombia.

Decreto Ley 356 (1994). *Por el cual se expide el estatuto de vigilancia y seguridad privada*. Bogotá, Colombia.

Decreto 2535 (1993). *Por el cual se expiden normas sobre armas, municiones y explosivos*. Bogotá, Colombia.

Norma Técnica Colombiana NTC- ISO 31000. (2009). *Gestión del Riesgo*. Icontec Internacional. Bogotá, Colombia.

Norma BASC V4:2012, *Business Alliance for Secure Commerce (BASC)*

Servicio de Aprendizaje Sena

SuperVigilancia. (2011). Resolución 4973. *Por la cual se modifica los artículos 8 al 46, 52, 53 y 57 de la Resolución 2852 de 2006. Ciclos de Capacitación en Vigilancia y Seguridad Privada*. Bogotá, Colombia

SuperVigilancia. (2013). Procedimiento para la selección y vinculación de personal. Bogotá.

SuperVigilancia. (2014). Protocolo de Operación en SVSP. Bogotá, Colombia.

Yale Servisseg Ltda.

World BASC Organization, Inc.

Figura 3. Recuperado 31 de Julio de 2015, en la página: <http://risk-solutions.co/wp-content/uploads/2014/10/banner-validacion.jpg>.

Figura 4. Recuperado 31 de Julio de 2015, en la página: <http://pad1.whstatic.com/images/thumb/9/99/Follow-Up-After-a-Job-Interview-Step-1.jpg/670px-Follow-Up-After-a-Job-Interview-Step-1.jpg>

Figura 5. Recuperado 31 de Julio de 2015, <http://www.lared.com.co/kitdeherramientas/Test/TestdeWartegg/testdeWartegg.gif>

Figura 6. Recuperado 31 de Julio de 2015, https://mesbellesthings.files.wordpress.com/2014/11/fotolia_51953891_subscription_monthly_m.jpg

Figura 8. Recuperado 31 de Julio de 2015, <http://innovacionatl.com/web/images/2015-07-03/Captura-de-pantalla-2010-08-25-a-las-13.59.43.png>

Figura 9. Recuperado 31 de Julio de 2015, <http://agenciasanluis.com/notas/wp-content/uploads/2013/01/rastrillaje-de-salud3-570x427.jpg>

Figura 10. Recuperado 31 de Julio de 2015, <http://www.ipsarthros.com/img/arthros2.png>

Figura 11. Recuperado 31 de Julio de 2015,
[http://www.gruposur.com.uy/Portals/0/img/solapas%20\(2\).jpg](http://www.gruposur.com.uy/Portals/0/img/solapas%20(2).jpg)