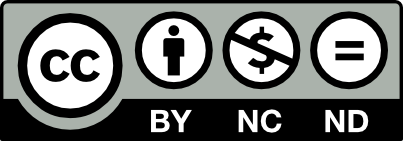
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Niveles Progresivos de Competencia en Seguridad |  | | https://coda.newjobs.com/api/imagesproxy/ms/niche/images/can/sec.jpg | |
| Manual para evaluación de Competencias Profesionales en Seguridad  Modelo de plan de carrera ordenado, sistemático y metódico basado en:   1. Meritocracia técnica: Basado en normas internacionales 2. Evaluación externa objetiva de tercera parte: IFPO 3. Perfiles nivel estratégico, táctico y operativo: ESRM 4. Constructivismo progresivo modular por competencias 5. Flexibilidad aplicable a diferentes industrias   Elaborado por Kevin E. Palacios Msc. CPO, CPOI, CSSM, CPP, PSP, PCI |



Autor: Kevin E. Palacios Msc. CPO, CPOI, CSSM, CPP, PSP, PCI “CoachSeguridad”

□ kpalacios@ifpo.es | É+593 999 702 907 | Ï linkedin.com/in/coachseguridad

Este manual se encuentra publicado originalmente en:  
[**https://ifpo.es/recursos-para-reclutadores**](https://ifpo.es/recursos-para-reclutadores)

**Licencia Creative Commons**: Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, bajo las condiciones siguientes:

**Reconocimiento —** Debe reconocer adecuadamente la autoría, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de una manera que sugiera que tiene el apoyo del licenciador.

**No Comercial —** No puede utilizar el material para una finalidad comercial.

**Sin Obra Derivada —** Si remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado.

**Versión 6.1 – julio 2024**

Tabla de contenido

[INTRODUCCIÓN 4](#_Toc98797078)

[NIVELES PROGRESIVOS DE COMPETENCIA EN SEGURIDAD 5](#_Toc98797079)

[ESTRUCTURA PIRAMIDAL 5](#_Toc98797080)

[COMUNICACIÓN EFECTIVA 9](#_Toc98797081)

[VERIFICACIÓN EXHAUSTIVA 10](#_Toc98797082)

[Guía para contratación de personal de seguridad 11](#_Toc98797083)

[EL CENTRO DE CARRERAS EN SEGURIDAD 21](#_Toc98797084)

[NIVEL OPERATIVO 23](#_Toc98797085)

[PERFIL PROFESIONAL NIVEL OPERATIVO 23](#_Toc98797086)

[Roles del personal operativo 23](#_Toc98797087)

[Responsabilidades 23](#_Toc98797088)

[Guías para trabajo 23](#_Toc98797089)

[Descripción de cargo OFICIAL DE SEGURIDAD PRIVADA 23](#_Toc98797090)

[PSO © una herramienta de IFPO para medir la competencia a nivel operativo del OFICIAL DE SEGURIDAD PRIVADA 24](#_Toc98797091)

[Descripción de cargo ASISTENTE DE SEGURIDAD 24](#_Toc98797092)

[ISOP© una herramienta de IFPO para medir la competencia a nivel operativo del ASISTENTE DE SEGURIDAD 24](#_Toc98797093)

[NIVEL TÁCTICO 25](#_Toc98797094)

[PERFIL PROFESIONAL DE SEGURIDAD NIVEL TÁCTICO 25](#_Toc98797095)

[Roles del personal táctico de seguridad 25](#_Toc98797096)

[Responsabilidades 25](#_Toc98797097)

[Guías para su trabajo 25](#_Toc98797098)

[Descripción de cargo SUPERVISOR DE SEGURIDAD 25](#_Toc98797099)

[CPO © una herramienta de la IFPO para evaluar la COMPETENCIA GENERAL a NIVEL TÁCTICO 25](#_Toc98797100)

[NIVEL ESTRATÉGICO 26](#_Toc98797101)

[PERFIL DEL GESTOR DE SEGURIDAD NIVEL ESTRATEGICO 26](#_Toc98797102)

[Roles del gestor de Seguridad 26](#_Toc98797103)

[Responsabilidades del gestor de Seguridad 26](#_Toc98797104)

[Guías para el trabajo del gestor de seguridad 26](#_Toc98797105)

[Descripción de cargo INSTRUCTOR DE SEGURIDAD 26](#_Toc98797106)

[CPOI © una herramienta de IFPO para medir la competencia especializada como INSTRUCTOR DE SEGURIDAD 26](#_Toc98797107)

[Descripción de cargo ESPECIALISTA EN SEGURIDAD FÍSICA 27](#_Toc98797108)

[SRO© herramienta para medir competencias especializada del RESPONSABLE DE SEGURIDAD FÍSICA 27](#_Toc98797109)

[Descripción de cargo ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN PRIVADA 27](#_Toc98797110)

[CIO © una herramienta de IFPO para medir la competencia especializada como INVESTIGADOR PRIVADO 27](#_Toc98797111)

[Descripción de cargo ESPECIALISTA EN PROTECCIÓN A EJECUTIVOS 27](#_Toc98797112)

[EPO© herramienta de la IFPO para medir la competencia especializada en PROTECCIÓN EJECUTIVA 27](#_Toc98797113)

[Descripción de cargo ESPECIALISTA EN AUDITORÍA DE SEGURIDAD 27](#_Toc98797114)

[PSA© herramienta de IFPO para medir competencia especializada del AUDITOR DE SEGURIDAD 28](#_Toc98797115)

[Descripción de cargo ESPECIALISTA EN RESPUESTA A EMERGENCIAS 28](#_Toc98797116)

[ERO© herramienta de la IFPO para medir la competencia especializada en RESPUESTA A EMERGENCIAS 28](#_Toc98797117)

[Descripción de cargo GERENTE DE SEGURIDAD 28](#_Toc98797118)

[CSSM© una herramienta de IFPO para medir la competencia avanzada GERENTE OPERATIVO DE SEGURIDAD 28](#_Toc98797119)

[Bibliografía 29](#_Toc98797120)

[Acerca del Autor 31](#_Toc98797121)

# INTRODUCCIÓN

El Modelo de Competencia de Oficiales de Seguridad y Servicios de Patrulla define los últimos requisitos de habilidades y conocimientos que necesitan las personas que brindan servicios de oficiales de seguridad para proteger los activos de una organización. El marco modelo incorpora las competencias identificadas a través de la investigación global completada en 2021 y está respaldado por las numerosas ediciones de "The Professional Protection Officer" de la IFPO, que es el texto para la designación del Oficial de Protección Certificado (CPO) de la IFPO, escrito y actualizado por expertos en la materia de seguridad de todo el mundo desde 1988. Identifica las competencias esenciales requerido por los oficiales de seguridad, independientemente del sector industrial en el que trabajen.

**Competencia:** Conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades relacionados que afectan a una parte importante del trabajo (una función o responsabilidad), que se correlacionan con el rendimiento en el trabajo, que pueden medirse con respecto a normas bien aceptadas y que pueden mejorarse mediante formación y desarrollo.

El desarrollo del modelo fue defendido por la Fundación Internacional para Oficiales de Protección (IFPO) en 2022. Fundada en 1988, la IFPO ofrece oportunidades de aprendizaje profesional para que los profesionales de la seguridad impartan

El conocimiento, las habilidades y las competencias necesarias para maximizar el rendimiento laboral y mejorar el potencial profesional. IFPO ha creado numerosos cursos, incluyendo las designaciones de Oficial de Protección Certificado internacionalmente y Certificado en Supervisor y Gestión de Seguridad, impartiendo programas a más de 100.000 estudiantes en todo el mundo, y tiene numerosas publicaciones en su incluyendo el Manual del Oficial de Protección Profesional, ahora en su 10ª edición.

Una nota sobre la terminología utilizada en este documento: los términos Agente, Oficial y Guardia, a menudo se usan indistintamente según la ubicación y la legislación aplicable. El término Oficial se utiliza principalmente en este documento, pero también se utilizan otros términos, cuando corresponde. Los términos utilizados aquí no pretenden ser determinantes.

El Modelo de Competencia de los Oficiales de Seguridad y los Servicios de Patrulla se representa en un gráfico piramidal con seis niveles. Esta forma ilustra cómo las competencias ocupacionales y de la industria se basan en la eficacia personal, las competencias académicas y las competencias en el lugar de trabajo. Cada nivel se compone de bloques que representan las habilidades, conocimientos y destrezas esenciales para un desempeño exitoso en la industria de Oficiales de Seguridad y Servicios de Patrulla. En la base del modelo, las competencias se aplican a muchas industrias. A medida que un usuario asciende en el modelo, las competencias se vuelven específicas de la industria y la ocupación. Sin embargo, el gráfico no pretende representar una secuencia de logros de competencias ni sugerir que ciertas competencias sean de mayor valor que otras. El gráfico va acompañado de una tabla que contiene definiciones y comportamientos clave asociados para cada bloque de competencias.

Los niveles 1 a 3 del modelo contienen competencias básicas, que forman la base necesaria para estar listo para ingresar al lugar de trabajo.

•Nivel 1 – Efectividad Personal Las competencias representan atributos personales o "habilidades blandas". Esenciales para todos los roles de la vida, las competencias de efectividad personal generalmente se aprenden en el hogar o la comunidad y se refuerzan en la escuela y en el lugar de trabajo.

•Nivel 2 - Las competencias académicas son competencias críticas que se aprenden principalmente en un entorno escolar. Incluyen funciones cognitivas y estilos de pensamiento que probablemente se apliquen a la mayoría de las industrias y ocupaciones.

•Nivel 3 – Las competencias en el lugar de trabajo representan motivos y rasgos, así como estilos interpersonales y de autogestión. Por lo general, son aplicables a muchas ocupaciones e industrias.

**Competencias de la industria**

Los niveles 4 y 5 muestran las competencias técnicas transversales que se necesitan en toda la industria dentro de una industria en la que un trabajador puede moverse fácilmente a través de los subsectores de la industria. Como resultado, este modelo apoya el desarrollo de una fuerza laboral ágil que no necesita seguir una sola escala profesional ocupacional.

•Nivel 4 – Las competencias técnicas de toda la industria representan el conocimiento y las habilidades que son comunes en todos los sectores dentro de una industria más amplia. Estas competencias técnicas se basan en las competencias representadas en los niveles inferiores, pero son más específicas que ellas.

•Nivel 5 – Las áreas funcionales del sector industrial representan un subconjunto de áreas funcionales de la industria con competencias técnicas distintas que son específicas de un sector industrial. Esta lista no pretende ser exhaustiva, sino más bien representativa de las especializaciones que existen dentro de la industria.

**Competencias Relacionadas con la Ocupación**

Los niveles 6 a 9 representan la especialización que se produce a nivel ocupacional y dentro de ocupaciones específicas dentro de una industria. Información adicional sobre competencias ocupacionales está disponible a través de O\*NET OnLine (https://www.onetonline.org/).

•El Nivel 6 – Competencias Específicas de la Ocupación identifica los roles de trabajo especializados dentro de la industria que a menudo tienen requisitos de competencia especializada adicionales o únicos, así como las ocupaciones dentro de la industria provistas de enlaces a informes que detallan los requisitos y características asociados a través de O\*NET Online.

# NIVELES PROGRESIVOS DE COMPETENCIA EN SEGURIDAD

Las certificaciones presentadas en este modelo deben ser utilizadas por reclutadores, profesionales de recursos humanos y gerentes de seguridad, para establecer perfiles de cargo, y como herramientas de evaluación a ser usadas en procesos de selección para personal de seguridad. Las herramientas de evaluación de competencias para personal operativo y táctico de seguridad desarrolladas y perfeccionadas por IFPO han sido el estándar global a seguir por más de treinta años; llevan casi medio millón de evaluaciones, cerca de cien mil profesionales certificados, la aceptación general de la industria de la seguridad y la presencia actual de profesionales certificados en más de ciento cuarenta (140) países.

Las competencias de este sector industrial se fundamentan en tres hechos:

1. **ESTRUCTURA PIRAMIDAL**, la seguridad privada debe ser organizada en niveles jerárquicos, con competencias específicas, que aseguren unidad de mando;
2. **COMUNICACIÓN EFECTIVA**, es necesario que todos los niveles hablen el mismo idioma; y,
3. **VERIFICACIÓN EXHAUSTIVA**, se deben evitar pequeños errores en la selección de personal que pueden conllevar grandes consecuencias.

En un mundo de riesgos globalizados el crimen evoluciona y se especializa; los criminales tienen actitudes profesionales; se relacionan, hacen “networking”, comparten y adoptan mejores prácticas casi instantáneamente. La escuela del crimen es una escalera de competencias organizada, si alguien se atreve a saltarse algún peldaño y comete un acto disruptivo a un nivel que todavía no ha alcanzado… simplemente es atrapado.

Por el contrario, muchos profesionales de la seguridad tristemente ven su desarrollo profesional como algo estático; existe una ignorancia general acerca de la existencia de una "escalera" con niveles progresivos de competencia profesional aplicada a seguridad.

La ignorancia, conveniencia, soberbia o egoísmo induce a saltarse pasos. Muchos pseudo “expertos” en seguridad creen que merecen un lugar directamente en la parte superior -nivel estratégico- de la escalera, o inclusive buscan certificarse como gerente o director corporativo; algunos sin siquiera haber demostrado competencia operativa o táctica. A menudo notamos estos errores -ilusión de protección- demasiado tarde.

## ESTRUCTURA PIRAMIDAL

El modelo parte de una estructura piramidal a niveles **ESTRATÉGICO**- **TÁCTICO** - **OPERATIVO**; tal como se recomienda en la norma ISO 18788 - Gestión de Operaciones de Seguridad Privada (ISO, International Organization for Standardization, 2015) organiza la evaluación de competencias en niveles jerárquicos -alineados con la realidad de la gestión de riesgos en empresas proveedoras y departamentos internos de seguridad (ANSI, American National Standards Institute; ASIS, American Society for Industrial Security International; RIMS, The Risk and Insurance Management Society, 2015). Además, genera un plan de carrera / plan de capacitación modular estructurado y especializado en Seguridad y Protección.

  
*Ilustración 1: Pirámide roles industria de seguridad (Elaborado por el autor).*

Las evaluaciones de competencia de IFPO poseen requisitos de aplicación fáciles de cumplir, lo que las hace accesibles para personal propio o subcontratado a todos los niveles:

* A **NIVEL** **OPERATIVO**: Personas que tienen funciones esporádicas de seguridad (Recepcionistas / Conductores / Asistentes) pueden evaluarse bajo el programa de Inducción en procedimientos operativos de seguridad - **Initial Security Officer Program – ISOP**; mientras quienes ya se han decido por esta profesión (Guardias / Vigilantes / Agentes) deberían ser evaluados a nivel oficial de seguridad privada - **Private Security Officer - PSO**.
* En el **NIVEL TÁCTICO:** Supervisores / jefes de grupo / Líderes de equipo, son candidatos para evaluarse como generalista en seguridad - **Certified Protection Officer – CPO**.
* En el **NIVEL ESTRATÉGICO**: Profesionales que desarrollan labores especializadas pueden evaluarse como especialista en instrucción - **Certified Protection Officer Instructor – CPOI**, especialista en seguridad física y riesgos - **Security and Risk Officer – SRO**, especialista en respuesta a emergencias – **Emergency Response Officer – ERO**, especialistas en protección a ejecutivos - **Executive Protection Officer – EPO**, especialista en investigaciones - **Certified Investigations Officer – CIO** , especialista en auditoría de empresas y departamentos de seguridad - **Private Security Auditor – PSA.**

Gerentes operativos deberían demostrar las competencias de coordinador y gerente de seguridad - **Certified in Security Supervision and Management – CSSM**.

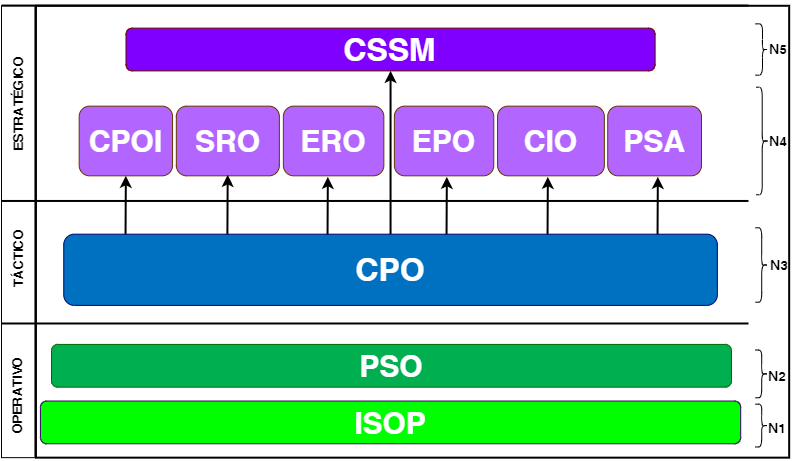


Ilustración 2: Pirámide certificaciones IFPO (Elaborado por el autor).

Los programas de certificación IFPO están organizados en cinco niveles indicar la dificultad y complejidad de los conocimientos y habilidades asociados con una cualificación, y es utilizado para comparar los niveles de cualificación de otros países. (Gobierno de Reino Unido, 2015)

Tabla 1: Criterios Niveles de Cualificaciones

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Criterios nivel de calificaciones** |
| **Nivel 5** | El titular tiene conocimientos prácticos, teóricos o tecnológicos y comprensión de un tema o campo de trabajo para encontrar formas de avanzar en contextos complejos ampliamente definidos. Puede analizar, interpretar y evaluar información, conceptos e ideas relevantes. Es consciente de la naturaleza y alcance del área de estudio o trabajo. Comprende diferentes perspectivas, enfoques o escuelas de pensamiento y el razonamiento detrás de ellos. Y/O El titular puede determinar, adaptar y utilizar métodos apropiados, habilidades cognitivas y prácticas para abordar problemas complejos definidos en términos generales. Puede utilizar investigaciones o desarrollos relevantes para informar acciones. Puede evaluar acciones, métodos y resultados. |
| **Nivel 4** | El titular tiene conocimientos prácticos, teóricos o técnicos y comprensión de un tema o campo de trabajo para abordar problemas bien definidos pero complejos y no rutinarios. Puede analizar, interpretar y evaluar información e ideas relevantes. Es consciente de la naturaleza o alcance aproximado del área de estudio o trabajo. Tiene un conocimiento informado de diferentes perspectivas o enfoques dentro del área de estudio o trabajo. Y/O El titular puede identificar, adaptar y utilizar habilidades cognitivas y prácticas apropiadas para informar acciones y abordar problemas que son complejos y no rutinarios, aunque normalmente están bastante bien definidos. Puede revisar la eficacia y conveniencia de los métodos, acciones y resultados. |
| **Nivel 3** | El titular tiene conocimiento y comprensión fácticos, procedimentales y teóricos de un tema o campo de trabajo para completar tareas y abordar problemas que, si bien están bien definidos, pueden ser complejos y no rutinarios. Puede interpretar y evaluar información e ideas relevantes. Es consciente de la naturaleza del área de estudio o trabajo. Conoce diferentes perspectivas o enfoques dentro del área de estudio o trabajo. Y/O El titular puede identificar, seleccionar y utilizar habilidades, métodos y procedimientos cognitivos y prácticos apropiados para abordar problemas que, si bien están bien definidos, pueden ser complejos y no rutinarios. Puede utilizar la investigación adecuada para informar las acciones. Puede revisar qué tan efectivos han sido los métodos y las acciones. |
| **Nivel 2** | El titular tiene conocimiento y comprensión de hechos, procedimientos e ideas en un área de estudio o campo de trabajo para completar tareas bien definidas y abordar problemas sencillos. Puede interpretar información e ideas relevantes. Es consciente de una gama de información que es relevante para el área de estudio o trabajo. Y/O El titular puede seleccionar y usar habilidades cognitivas y prácticas relevantes para completar tareas bien definidas, generalmente rutinarias, y abordar problemas sencillos. Puede identificar qué tan efectivas han sido las acciones. Puede identificar, recopilar y usar información relevante para informar acciones. |
| **Nivel 1** | El titular tiene un conocimiento fáctico básico de un tema y/o conocimiento de hechos, procedimientos e ideas para completar tareas rutinarias bien definidas y abordar problemas simples; y está al tanto de aspectos de la información relevantes para el área de estudio o trabajo. Y/O El titular puede usar habilidades cognitivas y prácticas básicas para completar tareas y procedimientos rutinarios bien definidos. Puede identificar si las acciones han sido efectivas. Puede seleccionar y utilizar información relevante. |

El proceso para elaborar herramientas de evaluación nace de los perfiles por competencia, que a su vez son el resultado de investigación académica y entrevista con expertos.

*Ilustración 3: Proceso para desarrollo de herramientas para evaluación (Elaborado por el autor)*

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

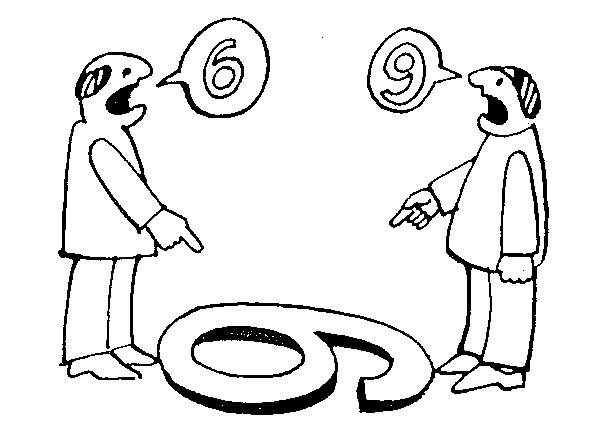
Es necesario que todos los niveles de profesionales de seguridad hablen el mismo idioma. Errores por fallas de comunicación son comúnmente los que generan mayor impacto económico y operacional (ASIS, Commission on Standards & Guidelines, 2019). La calidad y/o efectividad de la seguridad (usualmente medida en la cantidad de PÉRDIDA evitada en dólares) se puede lograr solo al alinear los esfuerzos de todo el personal interno y subcontratado.



Ilustración 4: Modelo PÉRDIDA aplicado a SEGURIDAD INTEGRAL (Elaborado por el autor).

Aquí es donde la doctrina liderada por la industria en forma de normas, estándares, directrices y certificaciones profesionales se vuelve esencial. La certificación de personas es una herramienta establecida para proveer confianza al mercado, autoridades o empleadores acerca de las competencias de ciertas personas al momento de realizar determinadas actividades (ISO, International Organization for Standardization, 2012).

No es muy probable que todo el equipo de seguridad (que generalmente trabaja en diferentes horarios, ciudades o países) obtenga títulos en la misma universidad; por ello la industria ha encontrado alineamiento a través de evaluaciones y certificaciones profesionales.

La industria de seguridad a nivel global adopta un modelo de “lenguaje alineado internacional de seguridad” basado en perfiles de competencia, estándares y normas internacionales. Las certificaciones de competencia laboral IFPO aseguran que todo el equipo hable el “mismo idioma”

La validación objetiva estandarizada basada en ‘mejores prácticas’ dirigida por pares, solo puede ser ejecutada técnicamente por organizaciones profesionales respetadas que certifican competencia; los criterios liderados por la industria se han vuelto esenciales para permitir a las compañías de seguridad privada satisfacer la necesidad de ofrecer seguridad competitiva y efectiva a sus clientes, así como también, cumplir los requerimientos asociados con las iniciativas de seguridad global (ISO, International Organization for Standardization, 2015).

Los esquemas de certificación profesional en seguridad de IFPO actualmente son la mejor práctica para la evaluación internacional de competencias profesionales de todo el personal que realiza labores de seguridad y protección (IFPO, International Foundation for Protection Officers, 2015).

Se alinean con el modelo pirámide de competencias en seguridad empresarial, que es un marco referencial aceptado con competencias comunes para la industria que establece las competencias básicas de efectividad y competencias fundamentales de nivel personal para oficiales, con competencias específicas para gerentes, técnicos y alta industria.

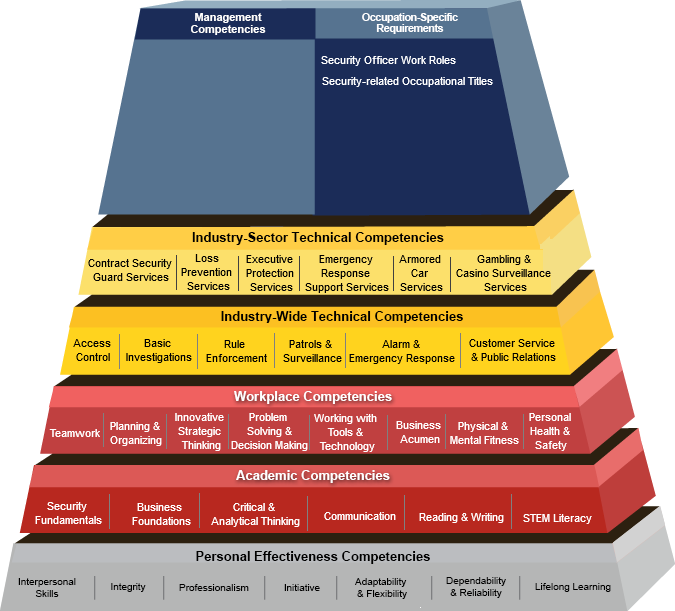


Ilustración 5: Modelo pirámide de competencia en seguridad empresarial (DOLETA, 2023)

Adicionalmente, las Certificaciones y directrices de IFPO siguen el lenguaje y principios del Documento de Montreux y el Código de Conducta Internacional para Proveedores de Seguridad Privada (ICoC); los certificados emitidos por esta organización, inclusive son aceptados como parte de créditos académicos universitarios (BusinessWire, 2017)

## VERIFICACIÓN EXHAUSTIVA

Es necesario invertir tiempo y recursos en verificar la idoneidad del personal de seguridad. Los errores más comunes se dan por fallas en verificar la competencia de contratistas y/o personal operativo, esto es fácilmente evitado al utilizar herramientas de evaluación de competencias.

Cuando se presentan errores mayores en personal operacional, suele deberse a faltas éticas que inclusive pueden generar contingencias legales para la organización.

En la investigación reconstructiva de procesos inadecuados de evaluación interna, generalmente se identifica que estuvo plagado de conflictos de interés y en muchos casos inclusive puede estar viciado por factores de tipo económico y /o contractual.

### Guía para contratación de personal de seguridad

La verificación objetiva previa a la contratación de personal de seguridad, y la constatación continua de competencia y ética, representan una inversión sólida y favorable. Preferentemente debe basarse en hechos comprobables externamente.

El proceso de contratación debe cumplir cuatro pasos:

* **Formulario de aplicación**
* **Entrevista**
* **Verificación de antecedentes**
* **Verificación de competencia**

Esta guía se actualizó para seguir estrictamente las recomendaciones de la guía para investigación y verificación de antecedentes previos al empleo PBSV-2022 de ASIS International.

### Formulario de aplicación

Como norma general, el proceso de selección para cualquier cargo de seguridad debe empezar verificando los datos ingresados en un formulario de aplicación que incluya información personal del postulante, incluyendo:

* Una declaración firmada por el candidato donde indique que la información proporcionada por el solicitante es verdadera y correcta según su leal saber y entender, y cualquier declaración errónea u omisión intencional de hechos importantes en la solicitud o el proceso de contratación puede resultar en la interrupción del proceso de contratación o la terminación del empleo, sin importar cuándo sea descubierto.
* Una declaración firmada por el candidato donde indique que nada en su conducta pasada y actual, podría contraindicar el código de conducta ética de la organización;
* Una autorización explícita firmada por el candidato para la verificación completa de antecedentes, dada la necesidad de revelar información sensible;
* Es necesario completar una tarjeta de huellas digitales para ser comparada -siempre que sea posible- con una base de datos nacional de verificación de antecedentes; y,
* Dos fotografías recientes (últimos 30 días) tamaño pasaporte para identificación y registro/ licencia.

El formulario de datos personales que los candidatos deben llenar debe incluir información personal según lo requieran las obligaciones legales y contractuales, se solicitará Información de contacto de emergencia y de miembros inmediatos de la familia, para que asista en la recuperación del personal en caso de un accidente así como también para notificar al familiar si se produjo lesión o muerte (ISO 18788, International Organization for Standardization, 2015)

*Los empleadores deben considerar la validez de solicitar o utilizar currículos vitae (CV). Con una solicitud debidamente redactada, un empleador debe tener toda la información necesaria para realizar el proceso de selección inicial y, cuando sea necesario, complementarla con una entrevista, para completar el proceso de investigación. Los currículos son elaborados con frecuencia por especialistas externos que no tienen conocimiento personal de la persona en cuestión ni de los contenidos incluidos. En consecuencia, los currículos a menudo contienen información que puede o no ser precisa y puede o no permitirse su uso para tomar una decisión de contratación. Además, los currículos pueden revelar información discriminatoria, incluida la pertenencia a grupos u organizaciones, revelando así sin darse cuenta información innecesaria o irrelevante, como la raza, el origen étnico, el origen nacional o incluso la edad del solicitante. Validar la información que comparte un solicitante en un currículum no es lo mismo que validar la información que proporciona un solicitante en respuesta a solicitudes directas y específicas del empleador. Por lo tanto, si bien proporcionar intencionalmente información falsa o inexacta en la solicitud de empleo puede ser motivo de despido, generalmente no existe tal disposición con un currículum.* (ASIS PBSV, 2022)

Si es legalmente permisible y organizacionalmente necesario, la siguiente información debe ser considerada para su inclusión en las solicitudes de empleo:

* Nombre(s) completo(s) (incluidos los nombres anteriores utilizados);
* Dirección física/residencial;
* Números de teléfono (casa, celular/teléfono móvil);
* Correos electrónicos);
* Nacionalidad;
* Ciudadanía;
* Elegibilidad/autorización para trabajar;
* Historia de la Educación;
* Calificaciones/habilidades relevantes;
* Experiencia laboral;
* Registros, licencias y certificaciones;
* Empleadores anteriores:
  + Título profesional;
  + Responsabilidades del puesto;
  + Nombre e información de contacto del supervisor;
  + Aprobación para contactar al supervisor;
  + Motivo(s) para dejar el trabajo; y
  + Salario (s).
* Referencias personales;
* Membresías y certificaciones profesionales;
* Historia criminal;
* historial financiero;
* Aptitud para el servicio; y
* Registros de conducción. (ASIS PBSV, 2022)

La confidencialidad de la información de comprobación de antecedentes, tanto interna como externamente. Deben mantenerse registros coherentes con los plazos de prescripción pertinentes

### Entrevista

La organización debe realizar entrevistas. Las entrevistas suelen ser la primera oportunidad para que un empleador se reúna cara a cara con los solicitantes. Una entrevista bien planificada y ejecutada logra cuatro objetivos:

* Transmite información crítica al solicitante para desalentar a los solicitantes inapropiados y fomentar la honestidad.
* Permite la transferencia de información faltante del solicitante al empleador. La entrevista es una oportunidad para que el empleador complete los vacíos en el historial de empleo del solicitante y se asegure de que el empleador tenga toda la información necesaria para comenzar el proceso de investigación. Además, le da al empleador la oportunidad de hacer preguntas específicas adicionales si sospecha que el candidato ha intentado omitir o proporcionar información falsa o engañosa.
* Permite una evaluación del candidato. La entrevista brinda al empleador la oportunidad de evaluar las habilidades, calificaciones y credenciales del solicitante en persona. El empleador debe tratar de usar un conjunto consistente de preguntas para permitir un proceso uniforme.
* Permite al empleador exponer las expectativas de la empresa de todos los empleados, así como detalles específicos en relación con el puesto solicitado. El entrevistador debe hacer estas preguntas a todos los candidatos. Dependiendo de la jurisdicción, es mejor hacer estas preguntas solo después de una oferta de trabajo:
  + Realizamos investigaciones exhaustivas de los antecedentes de cada empleado como condición de empleo. ¿Qué preocupaciones tienes sobre esto?
  + Como parte del proceso de contratación, nos comunicaremos con sus empleadores anteriores. Cuando hablemos con ellos, ¿qué crees que dirán?
  + ¿Qué nos dirán sus empleadores anteriores sobre cualquier problema potencial relacionado con el ausentismo, las tardanzas, el cumplimiento de los requisitos del trabajo, etc.?
  + ¿Qué brechas inexplicables hay en su historial de empleo?
  + ¿Todo en la solicitud y todo lo que nos ha dicho en la entrevista es verdadero, correcto y completo?

*Los solicitantes tienen un fuerte incentivo para ser sinceros al responder estas preguntas, ya que saben que una investigación de antecedentes puede revelar las respuestas. Los buenos solicitantes no deben sentirse incómodos con estas preguntas, mientras que un solicitante que ha sido deshonesto es más probable que indique preocupación y reaccione objetando. Si un solicitante se opone a estas preguntas, se le debe recordar que se trata de preguntas estándar relacionadas con el trabajo que se les hacen a todos los solicitantes*. (ASIS PBSV, 2022)

### Verificación de antecedentes

Los empleadores tienen el deber legal de no contratar a personas que puedan representar un riesgo. La definición de “cuidado razonable” depende del grado de riesgo de daño a otros. Cuanto mayor sea el riesgo, mayor será el nivel de atención requerido. Por lo tanto, las organizaciones deben comprender la importancia de ejercer la debida diligencia en tales casos y la necesidad de tomar todas las medidas razonables para garantizar que las personas contratadas no representen un riesgo previsible para la organización y otras personas con las que puedan interactuar en el trabajo.

Es importante saber que, en algunas jurisdicciones, las organizaciones tienen la autoridad legal para realizar procesos de investigación antes de realizar una oferta de trabajo a un candidato; por el contrario, algunas jurisdicciones restringen el proceso de investigación hasta después de que se haya presentado una oferta de trabajo.

La organización debe garantizar un proceso para realizar la investigación de antecedentes. El alcance del proceso de investigación generalmente aborda los siguientes elementos clave:

Verificación de identidad, edad mínima e historia personal:El candidato debe presentar su documento nacional de identidad y la organización debe verificar el nombre, la dirección y la fecha de nacimiento del solicitante comparándolos con los registros antes de continuar.

Verificación de requisitos legales y contractuales:El candidato debe cumplir con los requisitos obligatorios establecidos en la legislación local, credencial de haber cumplido el curso de capacitación obligatorio y demás requisitos legales locales.

Verificación de posibles antecedentes penales, civiles y de bancarrota: Los candidatos no deben haber sido condenados o declarados culpables de un delito grave o relacionado con el trabajo por un período mínimo de siete (7) años inmediatamente anteriores a la fecha de contratación.

* Los antecedentes penales a menudo son producto de un caso presentado por el gobierno contra un individuo o una corporación por comportamientos considerados como actos contra la sociedad. Esta categoría se divide en delitos graves (delitos graves) y delitos menos graves (delitos menores).
* Los casos civiles incluyen disputas entre ciudadanos privados, corporaciones, organismos gubernamentales y otras organizaciones. Estos registros a menudo se refieren a conflictos entre empleadores y empleados, propiedad y personales. Derechos, lesiones personales, demandas legales, disputas contractuales, conflictos entre propietarios e inquilinos, desalojos, divorcios y sucesiones. Los registros civiles serán examinados sólo cuando sean relevantes para una función de trabajo específica y apoyada por políticas y procedimientos apropiados. Se prohíbe el uso de información civil sin una necesidad comercial razonable.
* Los registros de quiebra se generan bajo procedimientos muy diferentes de los registros civiles y criminales. Los registros judiciales de quiebra sólo pueden encontrarse en el nivel federal.

Cualquier acusación por delito grave descubierta en el curso de la búsqueda debe considerarse relevante para las calificaciones del candidato para el puesto

Verificación de antecedentes de empleo: Verificar las direcciones y los números de teléfono actuales y anteriores de un candidato por lo menos durante los últimos siete (7) años. Las referencias de trabajo proporcionadas por el solicitante serán verificadas con respecto a:

* Nombres de antiguos empleadores.
* Fechas de empleo.
* Títulos de trabajo.
* Deberes de trabajo.
* Salario.
* Razones para partir.
* Elegibilidad para volver a contratar.
* Productividad.
* Puntualidad.
* Relaciones con los demás.
* Fortalezas y debilidades.
* Avisos dados.

Referencias personales: Brinda más información sobre la personalidad, la reputación y el estilo de vida del solicitante. Las referencias personales proporcionadas por el solicitante serán verificadas en cuanto a:

* Cuánto tiempo la referencia ha conocido al individuo y en qué capacidad.
* El carácter del individuo en la opinión de la referencia.
* La empleabilidad del individuo en la opinión de la referencia.

Verificación de los registros militares y de servicios de seguridad: Candidatos con servicio militar deben proporcionar registros de su historial. Verificar la información de licencia, registro, credencial o certificación proporcionada por el candidato con la agencia correspondiente.

Revisión de informes sobre violaciones de los derechos humanos:Se deberá prestar especial atención a informes por uso de fuerza, o investigaciones por posibles violaciones a los derechos humanos y derecho internacional humanitario.

Evaluación de abuso de sustancias:Los candidatos deben someterse a una prueba de detección de uso de drogas previo al empleo de acuerdo con la política de la organización; pruebas continuas de detección de drogas, se realizarán cuando lo permita la ley y la política del empleador, utilizando una metodología válida de pruebas aleatorias

Evaluación física y mental de la aptitud para las actividades asignadas: Determina si el solicitante es físicamente capaz de realizar el trabajo. Las consideraciones para cualquier ajuste por discapacidad deben realizarse de acuerdo con los requisitos jurisdiccionales.

Evaluación de la adecuación para portar armas como parte de sus labores: Los candidatos a oficiales de seguridad armados deben haber cumplido al menos 21 años de edad, y no deben haber sido condenados por un delito menor relacionado con el uso o intento de uso de la fuerza física, o amenazando el uso de un arma mortal.

Los requisitos de edad mínima pueden fijarlos la legislación local, la legislación aplicable en el domicilio legal de la organización, o puede ser requerida por el cliente. No obstante, en ningún caso debe emplearse a una persona menor de dieciocho años de edad en tareas que requieran de ella que utilice un arma de fuego u otra arma.

Registro de conducción:La información de registro de conducción se puede obtener de las oficinas estatales de vehículos de motor. Se debe cubrir los últimos 7 años. Algunas agencias estatales reportan infracciones que involucran drogas o alcohol. Cada informe típicamente contiene descripción física, información de licencia, infracciones, dirección del hogar y número de licencia de conducir anterior.

Verificación de fuentes adicionales: El alcance de estas investigaciones de antecedentes adicionales debe limitarse a lo que la organización considere:

* Proporcional al rol;
* Permitido legalmente en la jurisdicción relevante;
* Aceptable para la organización y aplicado consistentemente; y
* Necesario para llevar a cabo un proceso de selección de empleados eficaz.
* Otras fuentes de información podrían incluir, entre otras:
* Búsquedas en redes sociales y OSINT: proporciona información sobre la personalidad del solicitante y la interacción con los demás;
* Referencias comerciales: Brinda más información sobre la personalidad, la reputación, posibles conflictos de interés y el estilo de vida del solicitante;
* Informes de compensación laboral: Que se archivan en los gobiernos estatales serán revisados para identificar reportes de lesiones, reclamos en los tribunales, premios médicos, reclamaciones por pérdida de tiempo y reclamaciones indemnizables.
* Verificación de crédito: Los informes de crédito estándar están disponibles en los vendedores especializados en esa área. El historial de crédito del individuo debe obtenerse durante los últimos 7 años.
* Historial financiero: Proporciona información relativa a la responsabilidad fiduciaria, especialmente aplicable a puestos responsables de activos de alto valor; y,
* Prueba de engaño: Un proceso de evaluación con el objetivo de revelar un posible engaño intencional, por ejemplo polígrafo. El uso permitido de dichas evaluaciones y la admisibilidad de sus resultados varía según las jurisdicciones y política de la organización.

### Verificación de competencia profesional

El candidato debe presentar evidencia de su competencia profesional a través de una evaluación externa basada en perfiles técnicos. Se determinará las fechas de asistencia a instituciones educativas, programas de estudios y títulos otorgados. También se verificará la formación profesional, la certificación y las licencias profesionales.

Todo certificado de competencia debe ser verificado contactando a la entidad emisora, o verificando los datos a través del código QR presente en la mayoría de credenciales emitidas digitalmente. Los certificados digitales IFPO pueden ser verificados en línea en la siguiente dirección web <https://www.credential.net/issuer/74938/credentials>

Capacitación obligatoria vs certificación de competencias:Es importante entender que la capacitación en seguridad obligada por ley no cubre todas las competencias necesarias, o en algunos casos no es evaluada apropiadamente. El entrenamiento obligatorio a menudo es un requisito de cumplimiento obligatorio, tal como tener un documento nacional de identidad. Usualmente es aceptado solamente por compañías locales con necesidades básicas de seguridad, sin recursos o infraestructura crítica, que puede permitirse ciertos errores y pérdidas.

Aunado a ello, la emisión de diplomas locales no genera confianza y nunca son valorados a nivel internacional. En la mayoría de los casos tampoco son evidencia suficiente en caso de procesos legales, auditorías de calidad, o revisiones contractuales ante partes interesadas.

El profesional de seguridad actual está obligado a demostrar un nivel de competencia -acorde con su actividad laboral- con una certificación que genera confianza internacionalmente. Las certificaciones profesionales IFPO son herramientas aceptadas en la industria de la seguridad privada, relevantes para la verificación de competencias duras y blandas, estas certificaciones aportan confianza en el mercado, a las autoridades y empleadores acerca de las competencias en seguridad de oficiales, supervisores, gerentes y directores.

Mientras que el entrenamiento básico – obligatorio puede ser realizado localmente de manera interna o por su proveedor externo habitual de entrenamiento; se recomienda que los cursos de preparación para exámenes de certificación por competencias sean impartidos por profesionales certificados en la misma estructura de competencias, en adición a una certificación CPOI© como instructor.

### Fuentes de información

Las siguientes fuentes son apropiadas para realizar las consultas descritas anteriormente en los EE.UU.:

* **Actualización de direcciones combinada:** Proporciona la dirección más actual de un individuo, la seguridad social número y año de nacimiento según perfiles de crédito.
* **Búsqueda de Búsquedas de Número de Seguro Social:** Proporciona nombres y direcciones de todas las personas que utilizó un número de seguro social específico para fines de crédito. Fecha de nacimiento y nombre del cónyuge o inicial se incluyen algunas veces.
* **Número de Seguro Social Plus:** Comprueba las tres agencias de crédito más importantes.
* **Índice Nacional de Movimiento:** Actualiza la dirección de un individuo con base en la información contenida en perfiles de crédito al consumidor. A menudo revela número de seguridad social y número de teléfono.
* **Búsqueda de propiedad de aviones de la FAA:** Muestra una lista de aeronaves propiedad de un individuo o un negocio, a nivel nacional.
* **Exploración de apellidos:** Combina nombres, direcciones y números de teléfono listados de hasta 200 personas que comparten un apellido común dentro de una región geográfica determinada.
* **InfoScan:** Verifica el nombre del ocupante y el número de teléfono para una dirección deseada mientras descubre el ocupante estima el ingreso y la duración de la residencia. También proporciona información similar para vecinos e individuos con el mismo apellido.
* **Registros de Cambio de Dirección Nacional:** Descubrir nuevas direcciones para individuos basadas en un informe de tres años de cambios de dirección federales, junto con información de editores y registros de correo publicitario procedentes de fuentes independientes.
* **Resumen de seguimiento de personas:** proporciona la dirección residencial actual y anterior de un individuo.
* **Cambio de domicilio de los editores nacionales:** Proporciona nueva información de direcciones sobre individuos basado en los cambios de dirección presentados con varias compañías de revistas y editoriales.
* **Índice de búsqueda de vecindario:** Coincide con el nombre del ocupante, número de teléfono y duración de la residencia en una dirección dada mientras que proporciona la información similar sobre hasta 30 vecinos. Además se incluye el perfil demográfico del barrio.
* **Directorio inverso Telefónico:** Busca un número de teléfono o una dirección para confirmar ocupación y hacer coincidir el número de teléfono con la dirección. Búsquedas tanto de negocios como listados residenciales.
* **Crédito comercial I:** Identificador del mercado; proporciona cifras de ventas y crecimiento de la compañía junto con un perfil de la empresa que puede identificar a los principales, años en los negocios y clasificación secundaria del SIC.
* **Crédito comercial II:** Historial de pagos; detalla información financiera importante sobre un los tipos de cuenta, las condiciones de pago establecidas, el historial de pagos y el balances además, se incluyen quiebras, gravámenes y juicios.
* **Informes de Negocios de Dun and Bradstreet:** Proporciona el nombre de una empresa, dirección, número de identificación de Dun y Bradstreet, y código SIC, así como información de empresa y sus funcionarios. Además, se incluye información financiera importante, como referencias bancarias, historiales de pagos, activos corrientes, pasivos y beneficios de ventas, y declaraciones públicas (es decir, demandas, juicios, embargos y quiebras).
* **Informe de Crédito al Consumidor:** Proporciona información de dirección y empleo junto con una lista de cuentas de crédito, saldos, consultas de crédito e historial de pagos. Se necesita un formulario de liberación firmado.
* **Informe de Empleo de Crédito al Consumidor:** Un informe completo de crédito al consumo utilizado para conforme a lo permitido por la Ley Federal de Reporte de Crédito Justo. Este informe permite el empleado / solicitante para recibir una copia gratuita de su informe de crédito.
* **Búsquedas en tribunales civiles en el sitio (Docket Scan):** Búsquedas en tribunales federales, superiores o proveer un historial de litigio, proporcionando el nombre del demandante, nombre del acusado, fecha del archivo y archivo número.
* **Búsquedas en tribunales penales en el lugar (Exploración de documentos):** Búsquedas en delito menor por nombre para proporcionar la fecha del expediente, número de caso, nivel de cargos y disposición. También proporciona grandes áreas metropolitanas de felonías y búsquedas de felonía a nivel nacional.
* **Directorio Aviador FAA:** Verifica el estado de la licencia de piloto de un individuo. Proporciona dirección, número de certificado y fechas efectivas y de vencimiento.
* **Localizador nacional de la muerte:** Proporciona el nombre de un difunto, fecha de nacimiento, estado de última residencia, número de seguridad y año y estado de emisión según los archivos de Administración del Seguro Social. Además, se proporciona el código postal del destinatario del pago de la muerte.
* **Inspecciones, accidentes y violaciones de OSHA:** Proporciona el nombre, dirección, condado y número de empleados en el sitio de una inspección de OSHA. También incluye el tipo de inspección, Accidentes, sanciones, violaciones, incapacidad para reducir la historia y mucho más.
* **Búsqueda de agentes registrados del IRS:** coincide con el nombre y la dirección de los agentes fiscales inscritos individuales que están capacitados para practicar la legislación tributaria y representar a los consumidores en auditorías y audiencias del IRS a través de pasando un examen completo del IRS. Además, se identifican la rama del IRS y la región que emitió la certificación.
* **Practicantes y Preparadores de Impuestos del IRS Búsqueda:** Incluye el nombre, dirección postal y de las personas físicas y jurídicas que presenten declaraciones de impuestos electrónicas o que estén lista de correo del IRS para recibir boletines informativos, actualizaciones de la ley de impuestos y otros correos regulares para profesionales y preparadores de impuestos profesionales.
* **Embarcaciones El archivo de la Guardia Costera de los EE. UU.** Contiene información sobre buques mercantes y recreativos que pesen no menos de 5 toneladas netas (aproximadamente 27 pies o más) que son propiedad de ciudadanos estadounidenses o corporaciones. La fuente de esta información es el Sistema de Información de Seguridad Marina de la Guardia Costera de Estados Unidos (MSIS).
* **UCC Búsquedas:** Verifica que un interés de seguridad se ha perfeccionado a nivel estatal. Incluye fechas de presentación importantes, números de archivo y nombres de deudores y de partes garantizadas.
* **Junta Estatal de Igualación:** Proporciona nombres de propietarios y direcciones de empresas que ventas o permisos de impuestos de uso.
* **Departamento de Vehículos Motorizados:** Registros de Conductores: Proporciona un historial de conducción de un individuo rendimiento y una descripción de las acciones departamentales tomadas como resultado de boletos o accidentes, el número de licencia de conducir y la descripción física también se proporcionan.
* **Departamento de Vehículos Motorizados:** Registros de Vehículos, propietarios legales de un vehículo por número de matrícula o número de identificación del vehículo (VIN).
* **Departamento de Vehículos Motorizados:** Índice de nombres alfa; proporciona una lista de vehículos propiedad de un persona o negocio, incluyendo año, marca, modelo y tipo de vehículo. La mayoría de los estados también incluyen buques (barcos).
* **Búsquedas de Propiedad Propia y Transferencia**: Búsquedas por nombre de propietario, dirección de propiedad, o dirección postal para proporcionar descripción de la propiedad, número de parcela, valor tasado, fecha de transferencia, cantidad de transferencia y descripción del uso de la propiedad de cada parcela de propiedad.
* **Bancarrotas, gravámenes y sentencias:** Enumera las bancarrotas; Gravámenes fiscales federales, estatales y del condado; y las sentencias presentadas contra un individuo o un negocio.
* **Índice de Matrimonio:** Búsquedas realizadas por el nombre de la novia o el novio para proporcionar la fecha del archivo y el número de archivo de un certificado de matrimonio. También puede proporcionar la edad de la novia y el novio en el momento de la presentación.
* **Índice de divorcio**: Proporciona la fecha del archivo y el número de archivo de una petición de divorcio.
* **Índice de registro de defunción:** Confirma la presentación de un certificado de defunción proporcionando la fecha del archivo, el número de archivo, y número de seguro social del difunto.
* **Índice de Licencia de Contratista:** Corresponde al número de licencia del contratista, fecha de emisión, fianza, información, estado actual y especialización del contratista.
* **Licencias Profesionales:** Verifica que una persona o empresa tiene licencia para realizar, servicios profesionales. Proporciona el número de licencia, la fecha de emisión, el estado y las fechas de caducidad registradas por las autoridades estatales.
* **Declaraciones de Bancarrota de la Corte del Distrito Federal:** Búsquedas por nombre de deudor para fecha de cierre, número de archivo y capítulo de una solicitud de quiebra. Además, en NY y PA, se proporcionan los nombres y los números de seguridad social de todos los deudores, así como una lista de entradas.
* **Declaraciones Civiles del Tribunal Federal de Distrito:** Provee fechas abiertas y de dosis, título del caso y nombres de las partes para los casos civiles.
* **Archivos Penales del Tribunal Federal del Distrito:** Búsquedas por nombre para proporcionar fecha abierta y de número y título del caso para casos penales.
* **Perfiles de Votantes Registrados:** Búsquedas en archivos de registro de votantes a nivel estatal para proveer el nombre y dirección de un votante registrado. La mayoría de los estados también proporcionan la fecha de nacimiento del votante, género, fecha de registro y afiliación al partido.
* **Búsquedas de Propiedad Propia y Transferencia:** Búsquedas por dirección de propiedad, parcela número o nombre del propietario para proporcionar la descripción de la propiedad, número de parcela, valor estimado, fecha de transferencia, cantidad de transferencia y descripción del uso de la propiedad.
* **Refinanciación de bienes raíces, préstamo de construcción y el vendedor de nuevo Búsquedas:** Comprador, vendedor o nombre del prestamista para proporcionar nombre y dirección del comprador, nombre del vendedor, nombre del prestamista, fecha del préstamo, monto del préstamo y tipo de transacción.
* **Índice Civil del Tribunal Supremo:** Búsquedas realizadas por el demandante, el acusado, el abogado o el proporcione la fecha del expediente, el número de caso, el tipo de caso y la disposición para cada presentación.
* **Tribunal de índice de Argumentos Comunes:** Búsquedas de quejas civiles y juicios para proporcionar la fecha de archivo, el número de caso, el tipo de caso, el nombre del abogado y el (los) nombre (s) y dirección (s) del demandante y del demandado.
* **Índice Civil del Tribunal Superior:** Proporciona nombres de demandante y acusado, fecha de archivo y número de caso para demandas civiles. La mayoría de las jurisdicciones también incluyen la naturaleza del caso.
* **Índice Criminal del Tribunal Superior:** búsquedas por nombre para proporcionar la fecha del expediente, el número del caso y posibles nombres de alias y cargos presentados.
* **Índice Aprobante del Tribunal Superior:** Proporciona la fecha del archivo, el número de archivo, la marea del caso y el tipo de legalización archivado.
* **Índice de Divorcio de la Corte Superior:** Busca documentos de divorcio para proveer el nombre del peticionario y la fecha del archivo, el número de archivo y la ubicación de la corte.
* **Índice Civil del Tribunal Municipal:** Proporciona el (los) nombre (s) del demandante y del acusado, fecha del archivo y archivo número.
* **Índice Criminal del Tribunal Municipal:** Concuerda con un nombre contra una historia que proporcione la fecha del expediente, el número del caso, la ubicación de la corte y otra información relacionada.
* **Índice de Reclamaciones Civiles de la Corte Municipal:** Provee el (los) demandante (s) y nombre (s) Fecha y número de archivo.
* **Índice de nombre ficticio de negocios / asumido:** Proporciona el nombre de la empresa, el nombre de la dirección de la empresa, además de la fecha de presentación y el número de archivo.
* **Búsqueda de Votantes Registrados:** Combina un nombre individual con los archivos de registro de votantes para proveer fecha de presentación, número de expediente, afiliación al partido y dirección.
* **Índice de Matrimonio:** Registrador del Condado: Proporciona el nombre de la novia y del novio, la fecha del archivo y el número de archivo basado en la información del registrador del condado.
* **Índice General:** Proporciona información de otorgante / concesionario de archivos de registradores del condado. Esto puede incluyen transferencias de propiedad, registros de nombres ficticios, embargos y estados financieros.
* **Documento de sentencia y libro de gravámenes**: Incluye juicios civiles, embargos de hospitales, préstamos de construcción, gravámenes de aceras y gravámenes fiscales federales. Proporciona la cantidad del gravamen o del juicio, fecha de la limadura, el número de archivo y la fecha.

## Selección, comprobación de antecedentes e investigación de los subcontratistas

Cuando la organización subcontrate actividades, funciones y operaciones de manera temporal o continuada, este trabajo debe solicitarse a un subcontratista competente. La organización es responsable del trabajo del subcontratista y, según sea apropiado y dentro de la legislación aplicable, es responsable de la conducta de estos subcontratistas. La organización debe:

1. Garantizar acuerdos contractuales escritos apropiados con el subcontratista.
2. Advertir al cliente de los acuerdos por escrito y, cuando sea apropiado, obtener la aprobación del cliente.
3. Mantener un registro de todos los subcontratistas que utiliza.
4. Comunicar las responsabilidades de este estándar a los subcontratistas.
5. Mantener un registro de pruebas de conformidad con este procedimiento para el trabajo subcontratado.

## EL CENTRO DE CARRERAS EN SEGURIDAD

El Centro de Carreras en Seguridad de IFPO se ha establecido como una guía simple y fácil de digerir para las personas interesadas en conocer las opciones de carrera existentes dentro de la ‘Industria de la Seguridad’.

Es un servicio público de divulgación para ayudar a profesionales de seguridad, a iniciar y planificar su carrera. Varias organizaciones internacionales han apoyado este esfuerzo.

Esta sección de la página web de IFPO posee recursos para reclutadores de personal y profesionales de recursos humanos que requieren personal competente de seguridad; esto incluye plantillas para publicaciones, descripciones de cargo y detalle de las competencias requeridas y opciones disponibles para evaluarlas.

El centro de carreras incluye además una bolsa de empleo internacional especializada en seguridad, para que reclutadores y profesionales de talento humano que trabajan con personal de seguridad tengan un espacio para promover vacantes disponibles. La información y actividades se entregan sin costo para todo usuario.

**Se puede acceder al centro desde** [**http://ifpo.es/carreras-en-seguridad/**](http://ifpo.es/carreras-en-seguridad/)

# NIVEL OPERATIVO

**OPERATIVO (Adj.):** Tiene que ver con operaciones físicas / una persona que colabora para lograr objetivos de mayor interés

## PERFIL PROFESIONAL NIVEL OPERATIVO

La seguridad efectiva de hoy requiere trabajadores que estén familiarizados con todos los aspectos de un sistema de seguridad de la instalación para evaluar y contener amenazas potenciales. Se requiere que los oficiales estén bien versados en los procedimientos de prevención, mitigación y de emergencia y puedan trabajar con una organización para asegurar que los procedimientos de emergencia puedan ser implementados exitosamente. También se les exige poder trabajar de manera estrecha y efectiva con personal de seguridad pública (ASIS, Commission on Standards & Guidelines, 2019).

El personal operativo de seguridad lleva a cabo tareas específicas, siendo su labor enteramente dedicada (profesional de seguridad), o una actividad esporádica o adicional en un puesto que no está dedicado a seguridad (personal que no es de seguridad).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Roles del personal operativo  * Lleva a cabo tareas específicas consistentes en identificar, reportar y actuar sobre amenazas en su puesto durante un turno. * Usa su iniciativa, pero limitada a lo que está escrito en las órdenes de puesto. * Realiza tareas utilizando los recursos que fueron proporcionados. * Refuerza el cumplimiento de normas internas y la legislación local. | Responsabilidades  * Una posición, que puede incluir patrullaje o vigilancia fija. * Su desempeño y la interacción con el demás personal operativo en el mismo turno. * Custodia y buen uso de recursos disponibles en su puesto. | Guías para trabajo  * Objetivos del puesto. * Ordenes de puesto. * Recursos del puesto. * Reglas de la locación, ley local. |

## Descripción de cargo OFICIAL DE SEGURIDAD PRIVADA

El documento “**Descripción de cargo Oficial de Seguridad Privada**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene una plantilla para publicar anuncios, además de información detallada y actualizada sobre este perfil.

### PSO © una herramienta de IFPO para medir la competencia a nivel operativo del OFICIAL DE SEGURIDAD PRIVADA

El proceso de evaluación PSO© (Oficial de Seguridad Privada - Private Security Officer), mide efectivamente competencias básicas en VIGILANCIA y SEGURIDAD PRIVADA, está dirigido a todas las personas que se inician en la profesión de seguridad privada en las diferentes industrias.

Incluye instrumentos para comprobación de competencias duras coherentes con requisitos legales y contractuales, así como con las buenas prácticas descritas en la norma ISO 18788, estándar ASIS PSC1, el Documento de Montreux y los principios del ICoC – marcados como OBLIGATORIOS. Además, puede incluir verificación práctica en campo, y de instrumentos que debieron aplicarse durante la selección

## Descripción de cargo ASISTENTE DE SEGURIDAD

El documento “**Descripción de cargo Asistente de Seguridad**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### ISOP© una herramienta de IFPO para medir la competencia a nivel operativo del ASISTENTE DE SEGURIDAD

El proceso de evaluación ISOP© (Inducción en procedimientos operativos de seguridad - Initial Security Officer Program) mide efectivamente competencias duras en seguridad que TODO COLABORADOR DEBE POSEER, está dirigido a personal administrativo, operativo y de recepción en las diferentes industrias que deben ejecutar actividades de seguridad de manera esporádica o adicional, en un puesto que no está dedicado a seguridad; personas con poca o ninguna experiencia en seguridad que inclusive no son miembros profesionales del equipo de protección.

# NIVEL TÁCTICO

**TÁCTICO** (Adj.): Listo para o en condiciones de realizar una función destinada.

## PERFIL PROFESIONAL DE SEGURIDAD NIVEL TÁCTICO

El personal táctico de seguridad mantiene una **operación segura y protegida** en una **locación física**, o un **proceso definido** logrando **objetivos especificados** por el cliente o departamento de seguridad.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Roles del personal táctico de seguridad  * Mantiene una operación segura y protegida en su locación / proceso. * Sigue el plan de seguridad, integrando personas, tecnología y métodos en órdenes de puesto específicas. * Encuentra la manera más eficiente de utilizar el presupuesto asignado. * Cumple con políticas corporativas y regulaciones locales, incorporándolas en reglas para su locación. | Responsabilidades  * Una locación física, un proceso definido. * Un equipo de personas, a menudo en diferentes turnos. * Un presupuesto asignado. * Políticas corporativas, leyes locales y expectativas de partes interesadas aplicables para su locación o proceso. | Guías para su trabajo  * Objetivos del departamento de Seguridad. * Plan del departamento de seguridad. * Presupuesto del departamento de Seguridad. * Políticas corporativas, regulaciones locales. |

## Descripción de cargo SUPERVISOR DE SEGURIDAD

El documento “**Descripción de cargo Supervisor de Seguridad**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### CPO © una herramienta de la IFPO para evaluar la COMPETENCIA GENERAL a NIVEL TÁCTICO

El proceso de evaluación CPO© (Oficial Certificado de Protección – Certified Protection Officer), mide efectivamente las competencias generales del personal de seguridad a NIVEL TÁCTICO en PROTECCION INTEGRAL.

# NIVEL ESTRATÉGICO

**ESTRATÉGICO (Adj.)**: De importancia decisiva para el desarrollo de algo.

## PERFIL DEL GESTOR DE SEGURIDAD NIVEL ESTRATEGICO

De manera general el personal estratégico de seguridad **protege una entidad**-que consiste en varias locaciones o procesos- de la **incertidumbre**, asegurando el logro de **objetivos corporativos**. A nivel especializado cumple las funciones asociadas a un **especialista** o consultor; mientras que a nivel avanzado cumple la función de **gerente**.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Roles del gestor de Seguridad  * Protege los objetivos corporativos de la incertidumbre * Interpreta el plan estratégico de la entidad, transformándolo en plan y procedimientos del departamento. * Asigna recursos de la manera más eficaz, crea y administra presupuesto operacional para el departamento. * Asegura que la organización cumpla con leyes y normas internacionales aplicables, incorporándolas en las políticas corporativas de la entidad. | Responsabilidades del gestor de Seguridad  * Una entidad que consiste en varias locaciones / procesos. * Diferentes equipos de trabajo, muchas veces operando al mismo tiempo. * Administra el presupuesto operacional y de inversión * Normas aplicables, requisitos legales y expectativas de partes interesadas. | Guías para el trabajo del gestor de seguridad  * Objetivos corporativos * Plan estratégico corporativo * Presupuesto institucional * Legislación nacional e internacional aplicables. * Normas (ISO / ANSI / ASIS) |

## Descripción de cargo INSTRUCTOR DE SEGURIDAD

El documento “**Descripción de cargo Instructor de Seguridad**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### CPOI © una herramienta de IFPO para medir la competencia especializada como INSTRUCTOR DE SEGURIDAD

El proceso de evaluación CPOI © del OFICIAL INSTRUCTOR DE PROTECCIÓN mide eficazmente las competencias avanzadas como INSTRUCTOR DE SEGURIDAD, y está dirigido a especialistas en formación, capacitación, instrucción, adiestramiento y comunicación de seguridad.

## Descripción de cargo ESPECIALISTA EN SEGURIDAD FÍSICA

El documento “**Descripción de cargo Especialista en Seguridad Física**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### SRO© herramienta para medir competencias especializada del ESPECIALISTA EN RIESGOS DE SEGURIDAD FÍSICA

El proceso de evaluación Security Risk Officer SRO© mide efectivamente las competencias avanzadas en RIESGOS DE SEGURIDAD FÍSICA, y está dirigido a especialistas en Seguridad Física.

## Descripción de cargo ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN PRIVADA

El documento “**Descripción de cargo Especialista en Investigación Privada**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### CIO © una herramienta de IFPO para medir la competencia especializada como INVESTIGADOR PRIVADO

El proceso de evaluación CERTIFICADO DE OFICIALES DE INVESTIGACIÓN CIO©, mide efectivamente las competencias avanzadas en INVESTIGACIONES, y está dirigido a INVESTIGADORES especialistas.

## Descripción de cargo ESPECIALISTA EN PROTECCIÓN A EJECUTIVOS

El documento “**Descripción de cargo Especialista en Protección a Ejecutivos**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### EPO© herramienta de la IFPO para medir la competencia especializada en PROTECCIÓN EJECUTIVA

El proceso de evaluación del OFICIAL DE PROTECCIÓN EJECUTIVA EPO © mide de manera efectiva las competencias avanzadas en PROTECCIÓN EJECUTIVA, y está dirigido a especialistas en la protección de ejecutivos.

## Descripción de cargo ESPECIALISTA EN AUDITORÍA DE SEGURIDAD

El documento “**Descripción de cargo Especialista en Auditoría de Seguridad**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### PSA© herramienta de IFPO para medir competencia especializada del AUDITOR DE SEGURIDAD

El proceso de evaluación PSA**©** (Auditor de Seguridad Privada – Private Security Auditor), mide efectivamente las competencias avanzadas en AUDTITORÍA DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE OPERACIONES DE SEGURIDAD y está dirigida a Auditores.

## Descripción de cargo ESPECIALISTA EN RESPUESTA A EMERGENCIAS

El documento “**Descripción de cargo Especialista en Respuesta a Emergencias**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### ERO© herramienta de la IFPO para medir la competencia especializada en RESPUESTA A EMERGENCIAS

El proceso de evaluación EMERGENCY RESPONSE OFFICER ERO © mide efectivamente las competencias avanzadas en RESPUESTA DE EMERGENCIA y está dirigido a especialistas en las operaciones de respuesta de emergencia.

## Descripción de cargo GERENTE DE SEGURIDAD

El documento “**Descripción de cargo Gerente de Seguridad**” que se encuentra en el centro de carreras en seguridad y contiene plantillas, además de información detallada y actualizada sobre este perfil y herramienta de evaluación.

### CSSM© una herramienta de IFPO para medir la competencia avanzada GERENTE OPERATIVO DE SEGURIDAD

El proceso de evaluación CERTIFICADO EN SEGURIDAD Y GESTIÓN DE SEGURIDAD mide efectivamente las competencias en el nivel operativo avanzado en SUPERVISIÓN DE SEGURIDAD; y está dirigido a supervisores de sitios de seguridad de nivel medio y superior, gerente de sitio, gerente de departamento, gerente de ubicación y coordinadores en diferentes industrias

# Bibliografía

ANSI, American National Standards Institute; ASIS, American Society for Industrial Security International; RIMS, The Risk and Insurance Management Society. (2015). *Risk Assessment ANSI/ASIS/RIMS RA.1-2015.* American National Standards Institute, Inc.

BusinessWire. (2017, Sept 26). *Kaplan University and The International Foundation of Protection Officers (IFPO) Partner to Expand Access to Higher Education and Training for Private Security Professionals*. Retrieved from Business Wire: https://www.businesswire.com/news/home/20170926006646/en/Kaplan-University-International-Foundation-Protection-Officers-IFPO

ETA, Employment and Training Administration. (2014). *Enterprise Security Competency Model*. Retrieved from Competency model clearing house: https://www.careeronestop.org/CompetencyModel/competency-models/Enterprise-Security.aspx

ICRC, International Committee of the Red Cross. (2008, Septiembre 17). *International Committee of the Red Cross*. Retrieved from THE MONTREUX DOCUMENT: https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc\_002\_0996.pdf

ICoCA, International Code of Conduct Association. (2010, November). *The ICoC*. Retrieved from The International Code of Conduct for Private Security Service Providers: https://www.icoca.ch/en/the\_icoc

ISO, International Organization for Standardization. (2012). *17024:2012 Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para organismos que realizan certificación de personas.*

ISO, International Organization for Standardization. (2015). *18788:2015 Management system for private security operations - Requirements with guidance for use.* Retrieved from Standards catalogue: https://www.iso.org/standard/63380.html

IFPO, International Foundation for Protection Officers. (2015). *Security Supervision and Management: Theory and Practice of Asset Protection, 4th Ed.* Elsevier/Butterworth-Heinemann. Retrieved from International Foundation For Protection Officers (IFPO) And Elsevier/Butterworth-Heinemann

Perpetuity Research, I. (2021). *The Competence of Frontline Security Professionals and What They Say About Their Work.* Naples: IFPO.

NIOSH. (2020). *Center for Disease Control and Prevention (CDC)*. Retrieved from Safe • Skilled • Ready Workforce Program: https://www.cdc.gov/niosh/programs/ssrw/description.html

University of Nebraska, P. P. (2020). *Executive Protection Professionals Core Competency Survey Report .* University of Nebraska.

ASIS, C. o. (2022). *PBSV Preemployment Background Screening and Vetting*. Retrieved from ASIS International Standards & Guidelines: https://www.asisonline.org/publications--resources/standards--guidelines/pbsv-2022/

ASIS, Commission on Standards & Guidelines. (2019). *Private Security Officer Selection and Training Guideline.* ASIS International.

Gobierno de Reino Unido. (2015). *Regulated Qualifications Framework*. Retrieved from What qualification levels mean: https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean

# Acerca del Autor



Kevin E. Palacios Andrade

Ing. MSc. CPO, CPOI, CSSM, CPP, PSP, PCI

* Vicepresidente del Directorio IFPO a nivel global
* Presidente del Comité de Certificaciones IFPO
* Director de IFPO para los países de habla Hispana
* Instructor en programas de preparación para obtener certificaciones IFPO -ASIS
* Especialista en diseño de perfiles de competencia en Seguridad y Protección
* Certificado por International Foundation for Protection Officers - IFPO como CPOI (Certified Protection Officer Instructor), CSSM (Certified in Security Supervision and Management) y CPO (Certified Protection Officer).
* Certificado por ASIS International como CPP (Certified Protection Professional), PSP (Physical Security Professional) y PCI (Professional Certified Investigator).
* Certificado como Professional Certified Coach (PCC) por The International Coach Federation.
* Msc. en Seguridad, Salud y Ambiente, postgrado en Educación, Master en PNL e Hipnosis, Ingeniero en Administración de Empresas.
* Director Ejecutivo de Ecuador Security, y de Grupo IPC - ARES.

Puede ser contactado por los siguientes medios:

□ Email: kpalacios@ifpo.es

¿Skype: kpalacios

Ï[**https://www.linkedin.com/in/coachseguridad/**](https://www.linkedin.com/in/coachseguridad/)

ÉCelular / WhatsApp: **+593 999 702 907**

**Versión 8.0 – julio 2024**