



# El papel del criminólogo en el reclutamiento y selección del personal.

*The role of the criminologist in the recruitment and selection of personnel.*

Fecha de presentación: Abril 2024.  
Fecha de aceptación: Agosto 2024.

Rafael Esteves Martínez.  
CLEU Campus León.

## *“Recursos Humanos”*

### Resumen

En este artículo se presenta un enfoque práctico sobre la participación e involucramiento de la Ciencia Criminológica en una de las áreas más importantes dentro de las organizaciones empresariales y de constante interacción con los demás núcleos operacionales: el Capital Humano.

Actualmente, trasciende en la búsqueda de los recursos humanos más idóneos para el desempeño laboral, así como en la actualización dentro del modelo de competencias que las empresas deben implementar internamente. Esto implica redirigir habilidades gerenciales y de liderazgo, convirtiendo el proceso en un espacio reconocido como de Atracción de Talento Humano. Este proceso permite la construcción, implementación y asentamiento de la Cultura Empresarial en cada unidad de negocio y en los componentes operacionales que las conforman.

Los especialistas incorporados en estos procesos deben documentar mediante políticas y estrategias organizacionales los mecanismos de cumplimiento legales y normativos. Estos expertos, a través de sus conocimientos, promueven, adoptan y dirigen una cultura de cambio e innovación. Estos líderes operacionales son los Criminólogos Corporativos.

### Palabras clave

Atracción de talento humano, cultura organizacional, recursos humanos, modelo tradicional, modelo por competencias, talent and culture manager, on boarding, clima laboral, mejora continua.

### Abstract

This article presents a practical approach regarding the participation and involvement of Criminological Science in one of the most important areas within business organizations and its constant interaction with the rest of the operational nuclei, thus referring to Human Capital.

Today, it transcends, as in the search for the most suitable human resources for performance, it operates as part of the update within the competency model that these companies must revolutionize internally, redirecting their management and leadership skills. This process turns into a recognized space as Human Talent Attraction, allowing for the construction, implementation, and establishment of the business culture within each of the business units, as well as the operational components within them.

Specialists incorporated into these processes must document legal and regulatory compliance mechanisms through organizational policies and strategies. These experts, through their knowledge, promote, adopt, and direct a culture of change and innovation. These operational leaders are Corporate Criminologists.

### Keywords

Educational criminology, school violence, criminologists, students, schools.

## INTRODUCCIÓN

La criminología se centra fundamentalmente en el estudio de las conductas antisociales llevadas a cabo por individuos que deciden violar el orden social, lo que resulta en la imposición de sanciones legales disciplinarias destinadas principalmente a restaurar la conciencia y el reproche por estos actos, así como la rehabilitación del sujeto y su reintegración efectiva a la sociedad. En la etapa evolutiva continua de esta ciencia, existe una rama especializada conocida como Criminología Corporativa. Esta rama aplica conocimientos científicos relevantes, abraza conexiones multidisciplinarias, fortalece principios metodológicos y utiliza herramientas predictivas como el análisis de riesgos. Dentro del contexto organizacional corporativo, este enfoque ayuda a detectar amenazas, riesgos, peligros y vulnerabilidades, ofreciendo la oportunidad de garantizar una preservación equilibrada de activos, el bienestar de los colaboradores y la continuidad del negocio.

Además, la Criminología Corporativa no se ocupa únicamente de mitigar comportamientos como el robo menor, el robo de mercancías, el fraude, el plagio o los ciberataques, sino que también aborda desafíos contemporáneos como el robo de identidad, la infracción de propiedad intelectual y el robo de talento humano.

### Génesis del reclutamiento humano y la colaboración de la criminología corporativa

Los mecanismos, así como las estrategias de captación de colaboradores hacia una organización asienta sus principios y sin aportar variantes o innovaciones en sus procesos desde la década de los setentas donde la actividad de reclutamiento, selección y contratación de personal garantizaba la cobertura de posiciones libres o vacantes en una compañía; esto con la única finalidad en muchos de los casos de evitar la rotación o fluctuación de personal. Entiéndase esta actividad como la fluctuación de personal entre una organización y su medio ambiente (Chiavenato, I. 2000), esto es, el cumulo de personas que ingresan a colaborar y salen de la organización. Sin embargo, los objetivos de crecimiento laboral no son pertinentes y por encima de esto, la inserción de colaboradores con perfiles y capacidades suficientes que contribuyan puntualmente al cumplimiento de objetivos corporativos empresariales.

La definición de la estrategia de captación conocida como Reclutamiento Humano y en particular refiriéndose al modelo tradicional comparte que este, centra el resultado efectivo de sus objetivos basado en el posicionamiento de cobertura en periodos programados, así como de acortamiento de recursos materiales, humanos, financieros. Así mismo utiliza como herramientas definitivas y estandarizadas a llenado de formato de solicitud de empleos, entrevistas en sitio, aplicación de baterías o test proyectivos de personalidad e incluso apariencia del candidato o exámenes de control y confianza. Particular y constantemente existe un etiquetamiento laboral respecto de aquellos candidatos que por razón de registros policiales o judiciales previos y en algunos casos sin responsabilidad jurídica,

son automáticamente descartados para continuar con el proceso y participación de ocupación laboral.

Resultado de la aplicación de este modelo tradicional se traduce que, la incorporación de personal resulta deficiente con relación a contar la fuerza laboral necesaria y adecuada para desempeño de actividades, esto es, una grave e inadecuada decisión para la organización, ya que, se encuentra una posición cubierta por un colaborador que no aporta, no aprovecha oportunidades de crecimiento interno laboral, este realiza actividades casi mecanizadas, compuestas de una actitud de hartazgo y desacuerdo que en gran medida impactara no solo en el área en que se desenvuelve, sino en el resto de la compañía, convirtiéndose en un lastre, un freno no aportativo de acciones e ideas, una carga dura e infructuosa de trabajo y que adquiere una resistencia a innovación, cambio y mejora.

Es así como parte de la aportación de solución y mejora a este procedimiento incluyendo nuevas estrategias e ideas de captación de personal y en un análisis de posiciones que satisfagan las necesidades de estas organizaciones empresariales, surge la atracción de talento y cultura la cual según Peter Drucker creador de uno de las definiciones de Talento Humano menciona: "los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad" (Mejía Giraldo, Jaramillo Arango, & Bravo Castillo, 2006).

Para otros autores como Coffman y González (2002), establecen al talento Humano como innato, algo que resalta de los individuos, siempre y cuando se reconozca y utilice, lo que les permite la mejora en toma de decisiones y obtener mejores resultados. Lo que se traduce en la capacidad interna y original que tiene un colaborador de explotar y aplicar sus conocimientos que sobre todo, le permita decidir sin la necesidad de esperar aprobaciones previas por parte de un superior, ya que, este colaborador tendrá una selectiva capacidad de análisis, interpretación, aplicación y difusión de ese producto inteligente de negocio que aportara soluciones a corto, mediano y largo plazo.

De esta manera, la atracción de talento humano permite al área encargada de dicha tarea implementar acciones y estrategias que conlleven la identificación de candidatos y futuros colaboradores, esto se fundamenta en el cuidado e identificación de tres valores primordiales para la organización respecto de sus contribuyentes ocupacionales.

Con ello de manera directa la Criminología Corporativa en aras de ese cuidado de activos y personal,

así como de dar continuidad en el negocio de dichas organizaciones, crea, analiza, implementa y difunde estrategias, políticas y sistemas de captación de candidatos que aporten valor agregado y contribución al negocio.

Contribuye, además, mediante la colaboración de especialistas criminólogos que identifican causas de origen- raíz que resarcan riesgos que pueden impactar incluso en la imagen reputacional de aquella organización. Esta Criminología Corporativa aporta de manera directa:

1. Especialización en cada una de las áreas de las compañías.
2. Define las estrategias de trabajo de cumplimiento normativo interno y legal.
3. Recomienda mediante técnicas de evaluación y programas de mejora encontrar al talento de manera interna y externa de la Organización.

Valores que integran la incorporación del Talento Humano en las Organizaciones.

Respecto de estos valores de aporte en todo el ente Empresarial se identifica:

- Al primero de ellos se refiere al valor denominado como Capital Intelectual el cual consiste en la "acumulación de conocimientos que generan valor a la organización, compuesto por un conjunto de activos intangibles y capacidades basadas en conocimiento". Bueno (2013). Se entiende así, toda la experiencia que se acredita y con la que cuenta el candidato futuro colaborador que le permita contribuir al crecimiento empresarial, así como del área a la que pertenecerá.

- El segundo de los valores se refiere a El capital Humano se dio a conocer por medio de la teoría en la que se establece: " desde el punto de vista microeconómico la relación causal directa entre educación, productividad y salarios, y en el enfoque macroeconómico el aporte de la educación al crecimiento económico" (Schultz, 1959; 1961; 1963; Moreno & Godoy, 2012), esto es, el valor de un colaborador dentro de la empresa así como su formación productiva, educacional y retributiva , con esto, se define no solo el valor contributivo sino financiero que tiene cada contribuidor operacional.

- El tercero de los valores se refiere a El Capital Social el cual menciona que es componente de elementos tales como: "compromiso entre los integrantes de proyectos, capacidad de colaborar y tra-

bajar en equipo, ambiente de confianza, clima de estabilidad en el empleo, respeto a los principios y valores éticos, equidad en las políticas de retribución del trabajo, relaciones democráticas y grupales, acceso a la educación, desarrollo personal y transparencia en las comunicaciones" Etkin (2007), lo que se traduce en toda la actividad de contribuir en las operaciones, objetivos y alcances organizacionales.

Con esto, los entes Corporativos posicionan creadores y contribuidores de crecimiento operacional y laboral que también:

- 1.Retribuyen mediante la construcción del valor organizacional, identificable y aplicable en sus ámbitos de creación de modelos, estrategias e implantación en el trabajo.
- 2.Solucionan problemas y eficienten recursos materiales, humanos, financieros e incluso legales.
- 3.Incorporan calidad en los servicios y productos.

### La cultura organizacional

Atendiendo a la siguiente definición como: "aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno" Edgar Schein (2004). La cultura Organiza-

cional se traduce en aquellos ideales por los que fue creada y de los cuales debe transmitirlos a cada uno de sus colaboradores, incorporándolos al espíritu y compromiso de contribución laboral, fortaleciendo objetivos de cumplimiento necesario para alcanzar dicho éxito y crecimiento empresarial.

Esta cultura es aún actuar de extremo y necesario convencimiento que adoptara cohesión, cuerpo y en su caso, estilo de vida corporativa, es la identidad, las buenas y adecuadas acciones, fomenta costumbres laborales de equilibrada conducta. Con todo esto, la empresa busca ser congruente con sus acciones y sobre todo establecer una cultura de cambio, una transformación laboral.

La intervención efectiva en esta directriz de gestión y operación está reservada para la figura del Talen and culture Manager (gestor del talento humano dentro de una organización) quien es aquel que en sus funciones se define como aquel que da cumplimiento a "conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa"(McKinsey & Company,1997).

Los proyectos de cumplimiento respecto de esta posición de competencia serán:

- 1.Crea, estructura y ejecuta el plan de atracción y retención de talento que permitirá posicionarse a la Organización en la cúspide y control de competencia en su actividad de funcionamiento.
- 2.Implementar planes de capacitación, gestión del desempeño, desarrollo de talento.

## "Criminología Corporativa"

3. Aplicación de evaluaciones de clima laboral y de 360°.

4. Establecer programas de Desarrollo Organizacional tales como: Formación de equipos, Tutoría, entrenamiento, sombreado o acompañamiento, Supervisión y Liderazgo.

Estas actividades proyectadas entre otros objetivos es dar cultura de cambio. Todo este campo de acción demuestra que respecto de la contribución, mejora y continuidad en las posiciones estratégicas de liderazgo deben estar de forma obligatoria creadas, supervisadas e incluso evaluadas por Seguridad Corporativa dentro de la Organización y supe- ditada a criminólogos expertos que brinden la oportunidad de conocer y clarificar la estrategia a seguir hasta el aspecto de cumplimiento legal y normativo.

El Gestor de talento humano, así como el oficial de cumplimiento nor- mativo, nacen de la especialización criminológica, también auditores de gestión integral y de calidad referencian sus actividades en esta misma rama, esta es la contribución de criminólogos especialis- tas en organizaciones Empresariales.

Estos especialistas tienen la encomienda de velar por aque- llos colaboradores que suman como valor agregado a la Orga- nización, mismos que, no deben ser vulnerados por líderes de área ineficaces, que no conducen a sus equipos al crecimiento sino al abandono de sus posiciones, en ocasiones por falta de técnicas efectivas de comunicación y distribución de tareas o ac- tividades, en otros casos, por la utilización de tratos autoritarios, arbitrarios o de hostigamiento de carácter laboral.

## CONCLUSIÓN

La Criminología Corporativa emerge como un campo especiali- zado y científico que, principalmente, asume el papel de garante colectivo en las organizaciones, proporcionando un equilibrio entre las diversas áreas operativas que conforman el negocio. Además, conlleva una gran responsabilidad en la implementa- ción eficiente y legal de planes, políticas, estrategias y progra- mas de innovación, no solo en áreas productivas, sino también en administrativas y de recursos humanos.

Por lo tanto, los especialistas en Criminología Corporativa tienen la obligación y la convicción natural de especializar a la empresa desde la selección de posiciones gerenciales y la atracción de talentos que proyecten habilidades blandas entre sus equipos bajo su dirección, lo que resultará en el crecimiento profesional de uno o varios de esos colaboradores. La descrip- ción de puestos o proyectos operativos excluye toda posibilidad de incluir candidatos que no cumplan con las especificaciones requeridas para dicha posición.

La evolución y mejora de las entidades corporativas se debe en gran medida al éxito en perfeccionar la estrategia de capta-

ción de talento humano adecuado para integrarse a sus filas.

## REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos hu- manos (5.ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). La disponibilidad estratégica de los activos intangibles. *Harvard Deusto Business Review*, marzo 2004, 38-51.
- Schein, E. H. (1988). La cultura em- presarial y el liderazgo: Una visión di- námica. Barcelona: Plaza y Janés.
- APD. (s. f.). Gestión del talento huma- no. Recuperado de <https://www.apd.es/gestion-del-talento-humano/>
- McKinsey & Company Swiss Office - Key Facts. (s. f.). Archivado desde el original el 23 de julio de 2010. Consultado el 2 de julio de 2010.

## "Costumbres laborales de equilibrada conducta"