



MACROSeguridad

La Seguridad es el centro del desarrollo en un mundo global

Novena Edición | Diciembre 2017

ISSN 2520-9132

Versión Digital

MITOS Y REALIDADES

del **polígrafo** como parte del proceso de control de confianza

ESTRUCTURA ACADÉMICA
de las Fuerzas Armadas
de República Dominicana

**ESTAMOS
ASEGURANDO
NUESTROS
SISTEMAS DE
SEGURIDAD?**

**EQUIPOS
MULTIDISCIPLINARIOS:
ELEMENTO CLAVE
ANTE LOS EVENTOS
CATASTRÓFICOS**

EQUIPO EDITORIAL

Director General

Melvin Pérez

Administración y Comercialización

Gregoria Wooter

Asesores de Contenido

Richard Pérez

Félix Quintín Ferreras Méndez

Corrección de Estilo

Oscar Quezada

Flavio Ernesto Peña

Fotografía

Depositphotos Insude

Diagramación y Diseño

Ramón Abreu

Impresión

RA Design

COLABORADORES EN ESTE NÚMERO

Alfonso de los Santos

Rodrigo Valverde Santos

Martín Castro

✉ info@macroseguridadrd.com

📱 **MacroSeguridad**

🌐 www.revistamacroseguridad.com

☎ **809-373-1729**

NOTA RELATIVA A LOS ARTÍCULOS:

Los artículos son responsabilidad de sus autores, por lo que no expresan necesariamente la opinión de nuestra revista. En tal sentido, la Revista Macro Seguridad MASEG, no se hace responsable de las opiniones expresadas por los colaboradores en sus artículos. Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta publicación sin la autorización de la Dirección.

Mensaje del Director

La razón de ser de los cuerpos de seguridad pública y privada es la protección de las personas y los bienes, es decir, la prevención del delito en todas sus manifestaciones. El personal que pertenece a cualquier cuerpo de seguridad debe ser confiable para la población, aunque no siempre es así.

Los cuerpos de seguridad pública cada día son menos respetados por la población y eso se puede ver en los constantes videos que se suben a las redes sociales, donde los ciudadanos no respetan a la autoridad policial, de igual manera, cuando estamos en las calles y observamos que un policía detiene a un ciudadano, este proyecta una imagen de insubordinación, desobediencia e irrespeto.

¿A qué se debe esto?

A la falta de confianza que tiene la población en los llamados a protegerla. Aunque no todos son malos policías, aquellos que delinquen, abusan del poder y atropellan, tienden a opacar el trabajo de aquellos que aman la carrera policial y dignifican esa hermosa carrera.

Lo propio ocurre con la seguridad privada. La gente no confía en los vigilantes de seguridad, porque entienden no tienen la preparación adecuada para desempeñar la importante función de proteger y que son fácilmente corrompibles.

En ambos casos el proceso de reclutamiento y seguimiento es deficitario. Eso nos hace entender que por ahí empieza el problema.

En nuestro país no está institucionalizada la aplicación de pruebas poligráficas, que, aunque no es una prueba 100% segura, sirve para poder orientar al reclutador, más allá de una prueba psicométrica o una entrevista de trabajo.

Algunos países aplican pruebas poligráficas a sus agentes policiales y personal de seguridad privada como elemento determinante para el reclutamiento, seguimiento y toma de decisión ante cualquier evento que traiga dudas. Otros van más allá, las usan para pruebas pre-empleo para todas las posiciones de la empresa.

Sabemos que la prueba poligráfica no es la única forma de determinar cuando una persona miente o dice la verdad, pero debe existir algún tipo de control, sea este o no, para poder garantizar el adecuado reclutamiento del personal público y privado (llamado a proteger a las personas y los bienes de nuestra sociedad), para que la ciudadanía sienta confianza en estos cuerpos y se recupere esa sensación de seguridad que se respira cuando ves un policía en países desarrollados.

Melvin Pérez
Director



Contenido

EN PORTADA



12

MITOS Y REALIDADES

del **polígrafo** como parte del proceso de control de confianza

ESTRUCTURA ACADÉMICA
de las Fuerzas Armadas
de República Dominicana



4



6



EQUIPOS MULTIDISCIPLINARIOS: ELEMENTO CLAVE ANTE LOS EVENTOS CATASTRÓFICOS

8

Hojeando el Reglamento
de Seguridad y Salud en el Trabajo

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES



18

Artículo 5. Obligaciones
de los trabajadores.

5.1 Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el Código de Trabajo y legislaciones aplicables, se considerarán como obligaciones de los trabajadores en materia de acción preventiva, las siguientes:

Una Mirada al Reglamento para **La Seguridad y Protección Contra Incendios**



20

TI Como un socio clave
para el cumplimiento
de los objetivos y la
estrategia corporativa

22



Para publicitarse contáctenos:

Tel. 809-373-1729

Email: info@macroseguridadrd.com

www.revistamacroseguridad.com

ESTRUCTURA ACADÉMICA de las Fuerzas Armadas de República Dominicana

Las Fuerzas Armadas de la República Dominicana cuentan con una gran estructura académica que ha permitido el desarrollo de sus miembros en los niveles Estratégicos, Operacionales y Tácticos.

Esta estructura académica, no solo cuenta con una amplia infraestructura física, sino que también en ella convergen profesionales del más alto nivel del ámbito civil y militar.

Como dependencia del Ministerio de Defensa (MIDE), se encuentra el **Instituto Superior para la Defensa Juan Pablo Duarte y Díez (INSUDE)**, que es el organismo rector del sistema educativo militar y representante ante el Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCYT) de las diferentes escuelas y facultades académicas de las FFAA.

El INSUDE cuenta con las siguientes facultades:

- Facultad de Seguridad, Defensa y Desarrollo Nacional
- Facultad de Ciencias Militares
- Facultad de Ciencias Navales
- Facultad de Ciencias Aeronáuticas



La Facultad de Seguridad, Defensa y Desarrollo Nacional:

En esta facultad se encuentran tres escuelas, en las que se imparten diferentes estudios de posgrado.

- **Escuela de Graduados de Altos Estudios Estratégicos (EGAEE):** Imparte el curso de más alto nivel en materia de seguridad de la República Dominicana, la “**Maestría en Seguridad y Defensa Nacional**”. Esta maestría puede ser cursada por civiles y militares.
- **Escuela de Graduados de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (EGDHDIH):** su ofer-

ta académica es la “**Especialidad en Geopolítica**” y la “**Especialidad en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario**”. Estos estudios pueden ser cursados por civiles y militares.

- **Escuela de Graduados de Doctrina Conjunta “General de División**

Gregorio Luperón”: ofrece a los militares de las diferentes ramas la “Especialidad en Comando y Estado Mayor Conjunto”.

Facultad de Ciencias Militares:

Esta facultad es coordinada por el Ejército de República Dominicana y tiene los siguientes estudios de grado y posgrado:

- **Escuela de Graduados de Estudios Militares ERD “Mayor General**

Esta facultad es coordinada por la Armada de República Dominicana y tiene los siguientes estudios de grado y posgrado:

- **Escuela de Graduados de Comando y Estado Mayor Naval (EGCEMN)**: imparte la “Especialidad en Comando y Estado Mayor Naval”.
- **Academia Naval Vicealmirante “Cesar A. De Windt Lavandier”**:

- **Escuela de Graduados en Comando y Estado Mayor Aéreo**: imparte la “Especialidad en Comando y Estado Mayor Aéreo”.

- **Academia Aérea “General de Brigada Piloto Frank Andrés Feliz Miranda”**: imparte la “Licenciatura en Ciencias Aeronáuticas”.

Fuente:

<http://www.insude.mil.do/web/>



Ramiro Matos González: imparte el “Diplomado en Comando y Estado Mayor”.

- **Academia Militar Batalla de las Carreras**: imparte la “Licenciatura en Ciencias Militares”.

Facultad de Ciencias Navales:

imparte la “Licenciatura en Ciencias Navales”.

Facultad de Ciencias Aeronáuticas:

Esta facultad es coordinada por la Fuerza Aérea de República Dominicana y tiene los siguientes estudios de grado y posgrado:

“Esta estructura académica, no solo cuenta con una amplia infraestructura física, sino que también en ella convergen profesionales del más alto nivel del ámbito civil y militar.”



ESTAMOS ASEGURANDO NUESTROS SISTEMAS DE SEGURIDAD?

Durante mi carrera profesional he participado en muchos proyectos de seguridad electrónica y he tenido la oportunidad de ver todo el proceso de su desarrollo, desde la más básica evaluación de las necesidades hasta ver el apreciado resultado final. De igual manera he tenido la oportunidad de evaluar implementaciones desarrolladas por otros profesionales y compañías a través de auditorías a proyectos, y la principal preocupación que siempre me surge es cómo brindar seguridad a esos sistemas destinados a brindar seguridad.

Sabemos que un sistema de Circuito Cerrado de Televisión (CCTV), sirve para monitorear las actividades de una organización desde los puntos de vista de seguridad y operativo, pero si este no cuenta con los controles de seguridad adecuados, puede convertir esta importante y útil herramienta en un tremendo dolor de cabeza para la organización.

Los piratas informáticos siempre están al acecho buscando vulnerabilidades en la red, y los sistemas de seguridad electrónica (CCTV, Controles de Acceso, Sistema Contra Incendios, otros) pueden ser una vía de acceso a toda la estructura tecnológica de la empresa, pues estos sistemas normalmente se encuentran integrados a la red interna y tienden a ser instalados con muy poco nivel de protección.

Uno de los errores comunes que cometemos los Directores y Gerentes de seguridad es entender que nuestro departamento, "por ser seguridad", debe mantenerse aislado de todo, pues lo recomendable es integrar a los departamentos de Tecnología y Ciberseguridad en el diseño de los sistemas de seguridad electrónica, de modo que puedan

"Con una integración de los departamentos de Seguridad, Ciberseguridad y Tecnología, se garantiza la "seguridad a los sistemas de seguridad"

implementarse los niveles de seguridad que garanticen la integridad de estos sistemas.

Con una integración de los departamentos de Seguridad, Ciberseguridad y Tecnología, se garantiza la "seguridad a los sistemas de seguridad", a sabiendas de que la seguridad total no existe.

Algunas malas prácticas con las que me he encontrado en la implementación de sistemas de CCTV son:

- Claves por defecto.
- Claves de menos de ocho (8) caracteres y poco complejas (lamentablemente algunos fabricantes lo permiten).
- Sistema de CCTV en el mismo segmento de red que el resto de computadores, servidores, impresoras, etc.
- Todas las cámaras con la misma clave de acceso.
- Sistema de CCTV fuera del Firewall.
- Sistema de CCTV sin respaldo.
- Conexión Wifi sin protección.
- Firmware sin actualizar.

Lo mismo puede pasar con los sistemas de control de acceso, sistemas contra incendios y otros que se pueden integrar a la red interna de la empresa.

Para las malas prácticas señaladas precedentemente, sin ser limitativo recomendamos:

- Cambiar la clave por defecto.
- Colocar claves complejas que incluyan: letras, números y caracteres especiales.
- Buscar fabricantes que garanticen la seguridad del sistema.
- Colocar una clave diferente a cada grabador y a cada cámara.
- Crear una red individual para el sistema de CCTV o en su defecto asignar un segmento de red donde solo esté el sistema, aislarlo del resto de la red.
- Recordar que todo lo que se pretenda publicar desde la red interna o cualquier conexión externa, debe hacerse por métodos seguros.
- Asegurar las redes Wifi.
- Actualice los firmwares del grabador y de la cámara.

Un sistema de CCTV mal instalado es una vulnerabilidad que una vez explotada, le puede costar mucho a su empresa y por qué no, a usted también.



Melvin Pérez
Magister en Defensa y
Seguridad Nacional
Certificado SSP, Asesor y
Consultor de Seguridad

EQUIPOS MULTIDISCIPLINARIOS: ELEMENTO CLAVE ANTE LOS EVENTOS CATASTRÓFICOS

Hoy quiero tocarles un tema que fue noticia de primera plana en meses pasados. El paso del huracán Irma y el incendio de una prestigiosa fábrica de químicos en el sector de Herrera en Santo Domingo.

Usted se estará diciendo... pero ninguno de los dos temas tiene nada en común. Pero sí lo tienen.

Ambas situaciones nos dejaron al desnudo un tema que les compete a las áreas de Recursos Humanos y Seguridad: la prevención y aseguramiento de bienes, productos y gentes de nuestras empresas.

Antes de pasar el fenómeno meteorológico no fueron una ni dos las empresas a las que nuestra Oficina de Consultoría les recibió llamadas para saber de que manera podían asegurar las propiedades, equipos y maquinarias, edificios de sus empresas. Cuando me enteré de esto, solo bajé la cabeza y atiné a decir: Qué pena que aún tengamos empresas que, por razones económicas, o de tiempo, o dejadez o negligencia, se arriesguen a que un evento como el huracán Irma o un terremoto eche por suelo sus inversiones por no prepararse, o por no contar con personal entrenado ni programas de prevención ante estas condiciones.

Por el otro lado, por la empresa de químicos, tenemos que, aunque el incendio afec-

tó sus instalaciones, se dio todo lo contrario a ese tipo de empresas que les comenté anteriormente: hubo más atención y rapidez de respuesta, mayores controles, personal comprometido y entrenado para actuar, en fin, que los directivos y su personal actuaron adecuadamente y a tiempo para prevenir que el incendio perjudicara todo.

En ambos casos el factor común (que les responderá su inquietud de que tenían en común ambas empresas) es: La actuación de sus Equipos Multidisciplinarios.

Los Equipos Multidisciplinarios (EM) son un equipo formado por colaboradores que provienen de distintos departamentos, y por lo tanto están especializados en diferentes campos. La ventaja de generar un EM se enfoca en que cada miembro aporta al conjunto los conocimientos y habilidades derivados de su profesión, y a la vez se complementan con los demás. El EM (como cualquier equipo de trabajo) persigue un mismo objetivo. Este modelo de trabajo es muy integrador porque tiene en cuenta variables de cada uno de los ámbitos de procedencia de sus componentes.

Los EM pueden ser parte del Comité de Seguridad e Higiene Laboral o ser un apéndice del mismo, de ahí que ambas áreas, Recursos Humanos y Seguridad, intervengan en común acuerdo, de modo que sus cabezas contribuyan con un Plan integrador

en el que se incluya la asignación de responsabilidades para cada miembro con un Líder o hasta dos que den seguimiento al Plan, la capacitación de sus miembros en las áreas a trabajar, en este caso, prevención y control de incendio, actuación en caso de terremotos, plan de evacuación, primeros auxilios, control de pérdidas, como otros temas que impactan los bienes y activos y el personal cuando no se tienen formados estos equipos.

Estoy seguro de que en el segundo caso sí estuvieron presentes sus EM e intervinieron junto a la Directiva y al equipo de bomberos para resguardar los bienes de esa empresa y controlar el fuego.

En el caso de los primeros es casi seguro que la improvisación, el desenfoque, la falta de capacitación y disciplina los llevó a tomar decisiones de alto costo a sus empresas, pues al no contar con equipos de apoyo, gentes suyas, comprometidas y empoderadas para actuar, para saber cuáles medidas tomar, quiénes actuarán y qué hará cada uno, el huracán Irma les afectó mediana o grandemente, según la ubicación de sus empresas, y eso que ese fenómeno no pasó su ojo por el centro del país, y sus vientos huracanados y lluvias no fueron tan peligrosos ni dañinos como lo fueron para Puerto Rico o Cuba o el sur de la Florida. Pero ¿y si hubiese pasado?, ¿y si hubiese habido da-



“Los Equipos Multidisciplinarios (EM) son un equipo formado por colaboradores que provienen de distintos departamentos, y por lo tanto están especializados en diferentes campos. La ventaja de generar un EM se enfoca en que cada miembro aporta al conjunto los conocimientos y habilidades derivados de su profesión, y a la vez se complementan con los demás”

ños cuantiosos a esas empresas?, ¿cuál sería el costo de esa recuperación?

Eso nos mueve a concluir que:

- La presencia de los EM ayuda a generar una sinergia de voluntades, metas y objetivos que colaboran en la preservación de vidas y propiedades a un costo mucho menor.
- Cuando se cuenta con gente orientada y disciplinada los resultados son más efectivos.
- Cuando se les ofrece a esos equipos el apoyo y las condiciones para ejecutar sus planes hay más seguridad para la empresa de que las cosas salgan mejor.

No es una cuestión de protagonismos ni de estrellato lo que fundamenta el accionar de estos equipos sino un espíritu de colaboración, de aportar a asegurar y garantizar que en caso de peligros todos estarán prestos a servir a la empresa para salvaguardarla.



Ojalá muchas empresas pensarán en contar con estos EM para esas situaciones o mejorar sus condiciones.



Martín Castro
Especialista y Consultor en
DO y Gestión Humana



 quintinrd  quintin_rd
Av. 27 de febrero, Plaza Central
Piso 4, local A-404-4, Sto. Dgo, R.D.

 809-379-0407  809-214-1178
 felix@quintin.do  quintin.do

OFRECEMOS LOS SIGUIENTES SERVICIOS:

Asesoría y Consultas en el ámbito
Jurídico Corporativo.

Representación ante las autoridades administrativas:
Laborales, Marítimas y demás.

Representación ante los órganos jurisdiccionales
del Estado, Civiles, Comerciales, Larolares, entre otros.

Instrumentación y redacción de Defensa y
Demandas, según sea su caso.

Evaluación y estudio previo de todo tipo de contrato:
Civiles, Comerciales, Laborales, Marítimos, etc.

Representación gratuita a los trabajadores y Gente del Mar.

Diligencias de conciliación y advenimiento amistoso.

Certificación Profesional en SEGURIDAD INTEGRAL CORPORATIVA



CISEM®

La certificación "Gerente de Seguridad Integral Corporativa Certificado", de sus siglas en inglés (CISEM), consta de cinco dominios.

- | | |
|--------------------|--|
| DOMINIO I | — LA SEGURIDAD Y LAS INVESTIGACIONES |
| DOMINIO II | — SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD Y MEDIO AMBIENTE |
| DOMINIO III | — GESTION DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION |
| DOMINIO IV | — GESTION DE RIESGOS, CRISIS Y EMERGENCIAS |
| DOMINIO V | — GERENCIA DE SEGURIDAD |

AVALADO POR:



☎ 809-373-1729 y 809-350-6555

✉ info@macroseguridadrd.com

🌐 <https://www.revistamacroseguridad.com/contacto>

MITOS Y REALIDADES

del **polígrafo** como parte del proceso de control de confianza

¿Qué es un polígrafo?

Es un aparato que mide y registra por lo menos 3 actividades fisiológicas preestablecidas y de manera simultánea.

Los instrumentos que dicen registrar el estrés en la voz no son polígrafos, y no se ha comprobado que funcionen mejor que la casualidad (i.e. su exactitud es similar a tomar una decisión basados en aventar una moneda).

¿Qué es una evaluación poligráfica?

Una típica evaluación poligráfica debe de incluir una primera etapa de entrevista, en la cual el evaluador completará formatos escritos requeridos y le explicará al evaluado sobre el procedimiento de la evaluación, discutirá con él las preguntas que se harán y le contestará cualquier duda que tenga. Luego se pasa a una etapa donde se hacen las preguntas y se hace una recolección de gráficas de las respuestas fisiológicas a dichas preguntas. El número de preguntas y gráficas variará dependiendo del número de asuntos a investigar y de la técnica que

se emplee. Finalmente, se pasa a una etapa de análisis de las gráficas, en donde el evaluador emitirá una opinión sobre la veracidad del evaluado. El evaluador, cuando sea apropiado, le ofrecerá al evaluado la oportunidad de explicar las reacciones que tuvo.

¿Existen los errores en las evaluaciones poligráficas?

Las investigaciones claramente indican que cuando es administrado por un evaluador competente, que sigue debidamente los procedimientos, la evaluación poligráfica es una de las maneras más precisas que existen para determinar la verdad o la mentira.

Ninguna técnica poligráfica es infalible; los errores ocurren, como con cualquier evaluación. Los errores en la poligrafía pueden ser ocasionados por un evaluador que no prepara correctamente al evaluado, o por interpretar erróneamente los datos de las gráficas. Como con cualquier evaluación que tenga que ver con humanos, es posible que el evaluador cuide todos los detalles y que aún exista un error en el resultado.

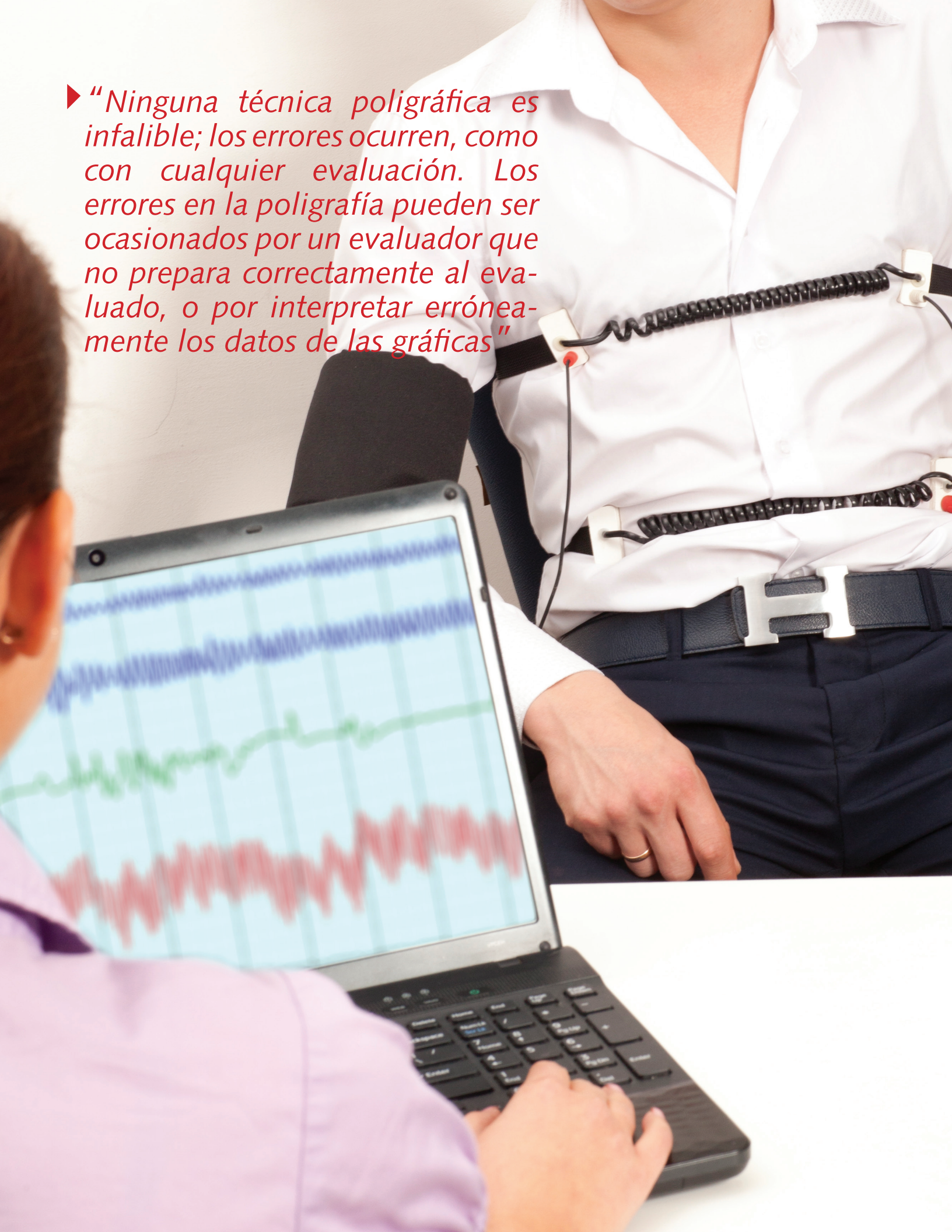
Se sabe que cualquier error puede causar daño, y por lo tanto los evaluadores deben de utilizar una serie de procedimientos para identificar y eliminar los factores que pueden causar errores o una revisión tendenciosa de los resultados.

Algunos procedimientos de protección contra los errores:

- Una evaluación del estado emocional y de las capacidades de respuesta del evaluado
- Información médica sobre la condición física y de salud del evaluado
- Análisis de los hechos del incidente a evaluar
- Una entrevista de pre-evaluación y la revisión minuciosa de las preguntas a aplicarse
- Revisión de control de calidad de los resultados por un segundo evaluador

El surgimiento de los mitos en las evaluaciones poligráficas

► *“Ninguna técnica poligráfica es infalible; los errores ocurren, como con cualquier evaluación. Los errores en la poligrafía pueden ser ocasionados por un evaluador que no prepara correctamente al evaluado, o por interpretar erróneamente los datos de las gráficas”*



► “La evaluación poligráfica es uno de muchos controles que se establecieron para tener corporaciones policíacas confiables”

En México, a raíz del alarmante aumento de involucramiento de policías con la delincuencia (empezando de manera muy notoria en el 2005 y teniendo su pico máximo en el 2011) se vio la necesidad de establecer controles para el ingreso y permanencia de elementos de corporaciones policíacas a nivel municipal y estatal, mismos que ya se aplicaban a nivel federal desde hace muchos años.

La evaluación poligráfica es uno de muchos controles que se establecieron para tener corporaciones policíacas confiables.

La “masificación” de las evaluaciones (i.e. la presión por procesar a una gran cantidad de personas en poco tiempo), junto con los primeros despidos masivos de elementos, generó que comenzaran a surgir ideas erróneas en contra de las evaluaciones poligráficas y que ello afectara la apreciación que se tiene de su validez e importancia.

En algunos casos los poligrafistas no seguían el estricto protocolo de calidad requerido, en parte por la presión de resultados rápidos, y cometían errores.

En muchos otros casos, los policías reprobados malinformaron a sus jefes sobre cómo fue la evaluación y culpaban a los poligrafistas de errores, aunque no los tuvieran. O hacían creer que los errores que sí existían eran la norma, en vez de la excepción (a esto se le conoce como “evidencia anecdótica”).

Los jefes policíacos, alcaldes y gobernadores, con la presión política de cumplir con

una meta de reclutamiento, culpan al polígrafo de ser el obstáculo principal de no tener suficientes policías y por ende de sus malos resultados de combate al crimen.

De esto surge una serie de mitos. Trataré de aclarar algunos de los más mencionados.

Mitos y realidades sobre las evaluaciones poligráficas

Mito 1: “Puedes reprobarte un examen por cosas no importantes o que sucedieron hace mucho tiempo”.

Realidad: Al iniciar la evaluación se le explica al candidato que no se espera que sea perfecto, pero sí 100% honesto, ya que algo por insignificante que sea puede afectar su resultado porque el polígrafo no mide grados de mentira. Por ello el resultado depende de que el candidato sea veraz y muchas veces “reprobaban” no por la gravedad de la información, sino por su decisión de ocultarlo.

Cada institución tiene criterios confidenciales de exclusión previamente definidos, los cuales consideran cantidades, montos, reiteraciones o temporalidad de conductas de riesgo. Por ejemplo, se podría considerar como causa de “No Apto” si el elemento robó algo considerable en el último año, pero “Apto” si lo hizo hace 10 años, siempre y cuando lo diga en su entrevista previa al polígrafo.

Dicho de otra manera:

Si el elemento es veraz al admitir que la última vez que robó fue hace 10 años, le permitirá al evaluador modificar su pregunta

a “¿En los últimos 5 años has robado algo con valor mayor a 500 pesos?” y el policía será evaluado como Apto.

Si el elemento oculta en la entrevista que robó hace 10 años, será detectado en el polígrafo y evaluado como No Apto.

Mito 2: “Te hacen preguntas personales... me reprobé porque le fui infiel a mi esposa”.

Realidad: “Al evaluado se le hacen preguntas relevantes de los temas que se consideran riesgosos (drogas, vínculos con delincuencia organizada, robos, corrupción) y preguntas de control personales, para así poder compararlas y ver en qué áreas está la preocupación del sujeto, ya que el veraz mostrará reacciones en los temas de control, y el que miente en los temas relevantes.

Las preguntas de control son sobre temas de indisciplina o conductas morales negativas, que todo mundo hemos hecho, y que a una persona “Apta” le preocupan más que las conductas de riesgo ya mencionadas.

Ejemplos: ¿Alguna vez has llegado tarde a tu trabajo?, ¿alguna vez le has sido infiel a tu esposa?

Un policía jamás será evaluado como No Apto por haber cometido, solamente, las acciones de las preguntas de control.

Mito 3: “Me preguntaron si conocía a alguien de la delincuencia organizada (D.O.), y por eso reprobé”.

Realidad: El evaluador antes de aplicar el polígrafo, explica al evaluado a qué se refiere con cada pregunta.

Ejemplo: “Cuando te pregunte si tienes compromisos con la D.O., solo me referiré a si trabajas, recibes dinero, los ayudas, los encubres, te hacen favores o te regalan cosas y no a si los conoces por ser tus vecinos, o porque es tu primo, o porque al aprehenderlo te ofreció algo. Así el candidato tiene claro que un mero acercamiento con un integrante de la D.O. no es un compromiso y solo reaccionará si lo que oculta se encuadra en lo que le manifestó el evaluador.

Inclusive, si el elemento comenta que lo amenazaron para colaborar, esto no es motivo para reprobación la evaluación, y la pregunta se modificaría a “¿has trabajado voluntariamente con la D.O.?”

Mito 4: “Nunca te explican el proceso o funcionamiento del polígrafo...No me dieron oportunidad de explicar mis reacciones”.

Realidad: Antes de iniciar la entrevista, se hace una explicación del objetivo y proceso de la prueba, lo que requiere para obtener un buen resultado y el funcionamiento del instrumento y al finalizar se le pide su consentimiento para someterse voluntariamente al examen.

Toda evaluación poligráfica finaliza con una etapa de aclaraciones; sin importar el resultado, al candidato se le da la oportunidad de explicar el porqué de sus reacciones, ya sea en las preguntas relevantes o las de control (las cuales se mencionaron anteriormente), esto con el objetivo de que, si omitió algo, pueda externarlo antes de dar por terminada su prueba.

Mito 5: “Despidieron a un muy buen elemento (por reprobación la evaluación) y uno muy malo sigue trabajando”.

Realidad: Los resultados de las evaluaciones de policías se basan principalmente en el apego a normas y leyes, y no en su historial de desempeño laboral. Hay casos donde el elemento es muy efectivo en su trabajo, pero comete conductas contrarias a los reglamentos o leyes.

Por ejemplo, algunos policías llevan a cabo prácticas como la tortura, la extorsión o allanamiento y aunque pueden tener un alto índice de detenciones, muchas de ellas han sido de forma ilegal.

Por otro lado, es imperativo que las corporaciones policiacas cuenten con varios controles sobre el desempeño de los policías, y no solo las evaluaciones de control de confianza; controles con una adecuada supervisión de los comandantes, un sistema disciplinario que se cumpla, y un departa-

mento de Asuntos Internos con las debidas facultades.

Contar solo con las evaluaciones de control de confianza sería muy deficiente y un gran error.

Mito 6: “Me inventaron información en la evaluación...le caí mal al evaluador y por eso reprobé”.

Realidad: El procedimiento de las evaluaciones las obliga a ser registradas en audio y video, y cualquier error o acción puede ser corroborado. Un evaluador que incurre en una acción no ética será sancionado.

Mito 7: “Los procesos no están estandarizados ni supervisados”.

Realidad: El proceso poligráfico se compone de una serie de pasos que el evaluador debe seguir para que el resultado sea técnicamente válido, los cuales son previamente determinados por organismos internacionales como la Asociación Americana de Poligrafía o el Departamento de Defensa de los Estados Unidos.

En los Centros de Control de Confianza para policías, en cada estado de México, todas las evaluaciones son sometidas a una segunda y tercera revisión por parte de los supervisores; además existen diversas auditorías aleatorias de parte del Centro Nacional de Certificación y Acreditación de acuerdo con estándares como el ISO 9000.

Mito 8: “Reprobé el polígrafo porque estaba muy nervioso”.

Realidad: Es entendible que toda evaluación genere nerviosismo tanto en el sujeto veraz como en el mentiroso; por ello en toda prueba poligráfica, primero se hace un ejercicio de ajuste previo, para determinar la sensibilidad y patrón normal de respuesta de cada individuo.

Aquella persona que esté nerviosa mostrará indicios de ello en todo el gráfico, lo cual no se considera para la determinación de su honestidad, ya que solo se califican las alteraciones puntuales que se dan dentro de un lapso limitado luego de responder la

pregunta y que salen de la norma de nerviosismo mostrada durante toda la prueba.

Conclusiones

Las investigaciones han indicado repetida y claramente que la evaluación poligráfica, cuando administrada por un evaluador competente que respeta el protocolo adecuado, es una de las mejores maneras de determinar la verdad y la mentira, y por lo tanto es útil para una variedad de usos, uno de ellos siendo los procesos de control de confianza.

La técnica no es infalible. Existen protocolos para reducir los errores y revisar resultados.

El polígrafo no es el único elemento en un proceso de Control de Confianza. Sería un error utilizar una sola evaluación (cualquiera) para determinar la contratación o despido de alguien.

Los policías reprobados - y sus jefes - han extendido muchas falsas creencias sobre la validez y utilidad del polígrafo.

Bibliografía:

Nelson, R. (2015, marzo 01). Scientific Basis for Polygraph Testing. APA Journal Polygraph, 44, 28-61.

Autor desconocido. (fecha desconocida). Polygraph Frequently Asked Questions. 2017, diciembre 08, de American Polygraph Association Sitio web: <http://www.polygraph.org/polygraph-frequently-asked-questions>

Autor desconocido. (2015, septiembre 01). APA STANDARDS OF PRACTICE. 2017, diciembre 08, de American Polygraph Association Sitio web: <http://www.polygraph.org/assets/docs/Misc.Docs/apa%20standards%20of%20practice%20effective%203-11-16%20final.pdf>



Rodrigo Velarde Santos, CPP
Monterrey, Nuevo León, México



MACROSeguridad

Celebra las navidades junto
a los articulistas y colaboradores

COLABORADORES:

Melvin Pérez, Gregoria Wooter, Engel Rivas, Juan
José Eusebio, Elisa Mercedes, Rafael Guerrero, Ri-
chard Pérez, Martín Castro y Héctor Marte



Ofertas académicas de MACROSeguridad avaladas por la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

La división de capacitación de MACROSeguridad (MASEG), representada por su director, el Sr. Melvin Pérez, y CEXDE - Center for Executive Development, representada por su Gerente el señor Freddy Alvarado, firmaron un convenio de educación continua, que permitirá que las ofertas académicas de MACROSeguridad estén avaladas por la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

La alianza MACROSeguridad-CEXDE, permitirá el desarrollo de actividades de educación continua a nivel nacional e internacional, con el fin de capacitar a los recursos humanos de instituciones públicas o privadas,

profesionales independientes y público en general.

MACROSeguridad es una empresa dedicada a proveer capacitaciones, entrenamientos, charlas y conferencias en todos los ámbitos de la seguridad, contando con profesionales certificados por las principales organizaciones nacionales e internacionales, además publica periódicamente la Revista MACROSeguridad, primera en el país en su clase.

Para el próximo año MACROSeguridad impartirá la certificación CISEM (Certified Corporate Integral Security Manager), avalada por la Universidad

Interamericana de Puerto Rico. Al completar la certificación, el participante tendrá la capacidad de dirigir e implementar planes de Seguridad Integral, abarcando los ámbitos de la Seguridad Física e Industrial, Electrónica, de la Información y Ambiental.

Para más información pueden visitar la página web: <https://www.revista-macroseguridad.com>



Hojeando el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES



Artículo 5. Obligaciones de los trabajadores.

5.1 Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el Código de Trabajo y legislaciones aplicables, se considerarán como obligaciones de los trabajadores en materia de acción preventiva, las siguientes:

5.1.1 Los trabajadores están obligados a cumplir con los lineamientos de prevención establecidos por el empleador, sin perjuicio de las demás obligaciones previstas por las disposiciones legales que rigen la materia.

5.1.2 Corresponde a cada trabajador dar cumplimiento a las medidas de prevención

que en cada caso sean adoptadas, por su seguridad y salud y la de otras personas que puedan resultar afectadas por su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones de conformidad con su capacitación y las instrucciones del empleador.

5.1.3 Los trabajadores, de acuerdo a su capacitación y siguiendo las instrucciones del empleador, deberán en particular:

- a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte u otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y el uso ordinario de los mismos.
- c. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes y mantenerlos en buen estado de funcionamiento.
- d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo sobre cualquier situación de la que tenga motive razonable para creer que entraña un peligro inminente para su vida o salud.
- e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
- f. Cooperar con el empleador para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- g. Velar, dentro de los límites razonables, por su propia seguridad y por la de las otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo.
- h. Observar los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 6. Obligaciones de los empleadores.

6.1 Obligaciones generales del empleador
Los empleadores tienen la obligación de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

6.1.1 En cumplimiento del deber de protección, el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados

con el trabajo, adoptando para estos fines cuantas medidas sean necesarias.

6.1.2 Sin perjuicio de las responsabilidades previstas en el Código de Trabajo y legislaciones aplicables, el empleador deberá cumplir con las Obligaciones establecidas en los anexos de este Reglamento, las Resoluciones complementarias y la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

6.1.3 Los empleadores deben registrar los datos sobre accidentes de trabajo y todos los casos de daños que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste.

6.1.4 Los costos relativos a la adopción de medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 7. Obligaciones del empleador en lo referente a la acción preventiva

El empleador aplicará las siguientes medidas de prevención:

- 7.1 Evitar los riesgos en su origen.
- 7.2 Planificar la prevención, en un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- 7.3 Controlar los riesgos que no se puedan evitar desde el punto vista técnico.
- 7.4 Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos negativos sobre la salud.
- 7.5 Tomar en cuenta la evolución tecnológica en relación a la prevención.
- 7.6 Sustituir lo riesgoso por lo que implique el menor riesgo posible o ningún riesgo para el trabajador.
- 7.7 Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

7.8 Dar las debidas instrucciones a los trabajadores en relación a la prevención.

7.9 Proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, los equipos de protección individual adecuados.

7.10 Adoptar las medidas de prevención, apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.

7.11 Tomar las medidas necesarias, en lo que atañe a la duración del trabajo y a los periodos de descanso, para que no causen daño a la seguridad y a la salud de los trabajadores; así como tomar las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesivas.

7.12 Implementar las medidas preventivas de lugar establecidas en este Reglamento, cuando se haya producido un daño a la salud de los trabajadores para lo cual el empleador realizará una investigación al respecto, a fin de detectar las causas que van originado dicho daño.

7.13 Prever la disponibilidad de un servicio de medicina en el trabajo, dentro de la empresa o mediante acuerdos con un organismo exterior.

7.14 El empleador garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Dicha periodicidad nunca excederá de un año. Los reconocimientos médicos y cualquier actividad de vigilancia de la salud, en el lugar de trabajo, deben ser realizados por médicos que tengan la especialidad o maestría en salud ocupacional o bajo la supervisión de éstos.

7.15. El empleador tiene el deber ético y moral, así como la obligación legal, de tomar medidas de control ante cualquier riesgo que haya sido identificado, independientemente que esté o no contenido en el presente Reglamento.

TI Como un socio clave para el cumplimiento de los objetivos y la estrategia corporativa

Las organizaciones comienzan a considerar al área de TI como un socio clave para el cumplimiento de los objetivos y la estrategia corporativa. El Gobierno de TI es el sistema que dirige y controla el uso de los recursos de TI actual y futuro. COBIT es una serie de objetivos de control que ayudan a implantar este sistema en la organización, su versión más reciente 5.1, es considerada la base para el establecimiento del Gobierno de TI.

La práctica común de las empresas en el mundo es no considerar importante a las áreas de tecnologías de la información (TI), provocando que éstas tengan poco personal, presupuesto reducido y la identifiquen como el área de soporte para el equipo del usuario final únicamente. Sin embargo, con el paso del tiempo, añadiendo las nuevas tendencias en tecnología surgidas en países desarrollados, han incrementado de manera muy importante el papel y la influencia de las TI, provocando que éstas formen parte fundamental en la operación y desarrollo de las organizaciones. Este cambio en la percepción de

las TI se debe al surgimiento de marcos de referencia, que en la actualidad se consideran herramientas clave para poder llevar a cabo este renacimiento de la figura de las TI.

Todos estos marcos de referencia son independientes al rubro o tamaño de la organización. Estos tienen como objetivo proporcionar metodologías para tener los recursos de TI de manera estructurada y organizada, apoyando a la organización para alcanzar sus objetivos estratégicos.

En la actualidad la mayor parte de la inversión en infraestructura y nuevas aplicaciones de TI buscan apoyar funciones específicas de la organización. Algunas organizaciones incluyen en sus procesos internos a socios o clientes, mejor conocidos como stakeholders. Este tipo de tendencias provoca que los CEO's (directores ejecutivos) y CIO's (directores de TI) se vean comprometidos con la necesidad de reducir lo más posible la brecha que existe en las relaciones entre TI y el negocio. Debido a esto la administración efectiva de la

información y de las tecnologías relacionadas, se ha vuelto un factor crítico para la supervivencia y éxito de las organizaciones.

Esta criticidad emerge de:

- La creciente dependencia de información y de los sistemas que la proporcionan que se ha generado en las organizaciones.
- El incremento de la vulnerabilidad y riesgos, como los son las "ciber-amenazas" y la guerra de la información.
- El importante aumento en el costo de las inversiones actuales y futuras en TI.
- El inmenso potencial que tienen las TI para provocar un cambio radical en las organizaciones y en las prácticas de negocio, esto con el fin de obtener nuevas oportunidades y reducción de costos.

Tomando en cuenta todos estos factores, podemos decir que es necesario un cambio en el rol en las áreas de TI para lograr obtener el máximo rendimiento

a una inversión en tecnología además de utilizarla como un arma competitiva en el mercado. De esta manera conseguimos que la actitud de TI frente al negocio sufra una metamorfosis y deje de ser meramente reactiva tornándose proactiva, logrando anticiparse a las necesidades de la organización.

¿POR QUÉ GOBIERNO DE TI?

En las organizaciones, con el paso del tiempo, la dirección se está dando cuenta del impacto significativo que la información puede tener en el éxito de una empresa, lo que deriva en que la dirección espere un alto entendimiento de la manera en que las TI son operadas y de la posibilidad de que sean aprovechadas con éxito para tener una ventaja competitiva.

El marco de Gobierno de TI ayuda a la alta dirección a saber si con la información administrada es posible garantizar el logro de objetivos, ser flexible, tener un buen manejo de riesgos y reconocer apropiadamente sus oportunidades actuando acorde a ellas. A su vez, definirá la alineación de las estrategias de TI con la estrategia de la organización, asegurará la disminución del apetito de riesgo, proporcionará estructuras organizacionales que faciliten la implementación de estrategias y metas, así como que fluyan de forma gradual en la empresa.

También creará relaciones constructivas y comunicación efectiva entre el negocio y TI, además de con los socios externos; y por último medirá el desempeño de TI. Con lo antes mencionado,

podemos decir de manera general que el Gobierno de TI es una disciplina acerca de la toma de decisiones de TI en las que participa intensamente, o debería participar, la alta dirección de las organizaciones, como lo está haciendo el sector financiero en la República Dominicana. La Gestión de TI, sin embargo, se refiere a las decisiones que se adoptan básicamente por parte de los profesionales de TI, aunque participe la alta dirección u otros gestores.



Alfonso de los Santos
Auditor de TI
Certificado en CISA, COBIT, ITIL
Catedrático de varias Universidades

CURSO ANÁLISIS DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y APLICACIÓN DE CONTROLES

Porque el riesgo de seguridad debe ser gestionado...

"Toda decisión en el ámbito de la Seguridad debe basarse en un análisis de riesgos"

📍 Av. Winston Churchill, 4to nivel, Local 404, Plaza Central
☎ 809-350-6555 y 809-373-1729
✉ info@macroseguridadrd.com
🌐 <https://www.revistamacroseguridad.com/contacto>

AVALADO POR:



Una Mirada al Reglamento para **La Seguridad y Protección Contra Incendios**



TÍTULO III REQUERIMIENTOS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS EN LAS EDIFICACIONES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 88. Las siguientes disposiciones serán aplicadas a todas las edificaciones reguladas en este Reglamento, a menos que sea dispuesto de otra manera, en los Capítulos II al XI, de este Título III.

ARTÍCULO 89. NÚMERO DE SALIDAS. Todas las edificaciones deberán tener al menos dos (2) salidas independientes, que cumplan con las siguientes características:

- a. Que estén disponibles en cada piso.
- b. Que sean accesibles desde cualquier parte de un piso o entrepiso.
- c. Que estén separadas entre sí, tanto como sea posible.
- d. Deberán estar dispuestas y construidas para minimizar la posibilidad de que se obstruyan, en caso de un incendio u otra condición de emergencia.
- e. Si la carga ocupacional es superior a las 500 personas, pero inferior a 1,000, el número mínimo de salidas será de tres (3).
- f. Si la carga ocupacional es superior a las 1,000 personas, el número mínimo de salidas será de cuatro (4).

PÁRRAFO. (Agregado por DECRETO 364-16). Las edificaciones individuales no residenciales con una carga de ocupación total menor o igual a 10 personas, de acuerdo al factor de carga de ocupantes establecido en la Tabla 1, podrán tener una única salida si el contenido de la edificación es de riesgo ligero o bajo.

ARTÍCULO 90. SEÑALIZACIÓN DE LAS SALIDAS. Se deberán instalar señales que indiquen las salidas o los caminos de recorrido a las mismas. Esta señalización deberá cumplir con lo estipulado en el Capítulo VI, del Título IV, de este Reglamento.

ARTÍCULO 91. ABASTECIMIENTO DE AGUA. Cuando se requiera un sistema

de supresión de incendio en las edificaciones, el sistema de abastecimiento de agua deberá cumplir con la capacidad, tipo de conexión y los demás requisitos establecidos en el Capítulo I, del Título VI, de este Reglamento.

ARTÍCULO 92. HIDRANTES EXTERIORES. Cuando se requieran hidrantes exteriores, de acuerdo a lo dispuesto en este Reglamento, cuyo suministro de agua provenga directamente desde sistemas de abastecimiento de agua controlados por organismos gubernamentales, provinciales o municipales, deberán ser aprobados previamente por los organismos oficiales de control y suministro de agua potable, antes de someter los documentos de construcción a El MOPC.

ARTÍCULO 93. (Modificado por DECRETO 364-16). BOMBAS CONTRA INCENDIO. En cualquier edificación donde se requiera conexión para mangueras, columnas verticales o rociadores automáticos, se deberá instalar un sistema de bombeo, de acuerdo a las disposiciones siguientes:

- a. En edificaciones con sistema de rociadores automáticos, será obligatoria la instalación de una bomba contra incendio que cumpla con todas las disposiciones del Capítulo IV, del Título VI, de este Reglamento.
- b. En edificaciones con conexión para mangueras o columnas verticales como sistema de supresión, donde no se vaya a instalar adicionalmente un sistema de rociadores, será requerido un sistema alterno tradicional de bombeo, en adición a la bomba usada regularmente en la edificación, que cumpla con los requisitos siguientes:

1. El sistema de bombeo estará separado de las otras áreas del edificio, por medio de una

construcción con capacidad mínima de 2 horas de resistencia al fuego.

2. La alimentación eléctrica será continua y de una fuente confiable, tanto en el suministro como en la calidad de la energía, para lo cual se deberá contar con dos fuentes independientes de energía; una consistirá en un circuito de la distribuidora eléctrica y la otra en un generador de emergencia in situ, que arranque automáticamente. En edificaciones que dispongan de plantas de emergencia, se deberá instalar un interruptor de transferencia adicional de uso dedicado exclusivamente al sistema de protección contra incendios.
3. La fuente para el suministro de agua deberá ser adecuada para los propósitos de este Reglamento, con confiabilidad y capacidad determinadas de acuerdo al Capítulo II del Título VI.

ARTÍCULO 94. (Modificado por DECRETO 364-16). EDIFICIOS CON PISOS SOTERRADOS Y SEMI-SOTERRADOS. En todo edificio que contenga pisos soterrados o semi-soterrados, se instalará un sistema de rociadores automáticos en dichos pisos, incluyendo los estacionamientos.

PÁRRAFO. Quedan exentos de esta obligatoriedad los edificios que tengan un piso semi-soterrado, como único piso por debajo del nivel de terreno, siempre que por su uso y características no requieran rociadores en los pisos superiores, y cumplan con todas las condiciones siguientes:

1. Que la sumatoria de las superficies techadas del área semi soterrada sea menor o igual a 1,500 m².

2. Que tenga acceso directo a la calle mediante rampas.
3. Que tenga sistema de ventilación mecánica o natural, para la extracción del humo.
4. Que tenga acceso a escaleras protegidas con barreras contra incendios, que sirvan de medio de egreso a nivel de la calle.
5. Que cuente con sistemas de supresión mediante conexiones para mangueras, colocadas según la disposición de este Reglamento.
6. Que la parte del semi soterrado que está por encima del nivel del terreno, tenga una altura de 1.25 m en al menos tres de sus lados.

ARTÍCULO 95. INSTALACIONES. Todas las instalaciones eléctricas, sanitarias y mecánicas de las edificaciones deberán cumplir con los requisitos de los Reglamentos vigentes correspondientes.

ARTÍCULO 96. OTROS AGENTES EXTINTORES. Cuando El MOPC estime necesario, exigirá la instalación de otros agentes extintores, en adición a los requeridos en el presente Reglamento.

Fuente:

Reglamento para la Seguridad y Protección Contra Incendios

Modificado por el Decreto No. 364-16



MACROSeguridad

Seguridad Física
Investigaciones
Seguridad Electrónica
Seguridad Industrial
Ciberseguridad
Entrenamientos

✉ info@macroseguridadrd.com

f MacroSeguridad

🌐 www.revistamacroseguridad.com

📞 809-373-1729