



II FORO WIS 2019

"EQUIDAD, FACTOR DE CONFIANZA QUE GENERA SEGURIDAD"



MEMORIAS OFICIALES

II FORO WOMEN IN SECURITY AGOSTO 2019

CARTAGENA COLOMBIA

Colombia fue elegida anfitriona de este importante evento, la postulación se llevó a cabo en la ciudad de Lima en el marco del I FORO, por miembros de WIS internacional de Perú, Brasil, Argentina, México, Chile, Uruguay y Colombia y apoyada por representantes de ASIS INTERNATIONAL de la región 8 con sus capítulos regionales y locales.

1. EJES TEMATICOS
2. COMITE ORGANIZADOR
3. MEMORIAS DEL II FORO
4. CONCLUSIONES

DIRIGIDO A:

MUJERES Y HOMBRES ENCARGADOS DE LIDERAR, LA SEGURIDAD Y EL FUTURO ORGANIZACIONAL, EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD Y LOS OBJETIVOS SOSTENIBLES.

PROFESIONALES QUE SE DESEMPEÑAN EN EL CAMPO LABORAL COMO FUNCIONARIOS, EMPRESARIOS O EMPRENDEDORES. IGUALMENTE ESTUDIANTES DE SEGURIDAD, ADMINISTRACIÓN O AFINES.



"Equidad factor de confianza que genera seguridad "

"Escogimos el lema considerando que equidad implica, valorar las desigualdades desde una idea de justicia, hablar de equidad es hablar de seguridad, por cuanto la equidad proporciona igualdad, inclusión y respeto."



EJES TEMÁTICOS



EQUIDAD, TENDENCIA GLOBAL Y LATINOAMERICANA

Considerando igualmente los criterios de equidad de entidades globales como la ONU, EL GRI (GLOBAL INICIATIVE INSTITUTE), OEA y las nuevas estrategias de BANCO MUNDIAL Y DEL FORO ECONOMICO MUNDIAL I EL IFC interntional finance institute, indica que su misión es ayudar a aprovechar mejor el potencias de las mujeres y los hombres en los emergentes El foro a través de las WIS (WOMAN IN SECURITY) de los diversos países latinoamericanos disertará sobre la realidad de la equidad en AMERICA LATINA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y OTRAS TENDENCIAS

En el FORO los participantes tendrán la oportunidad de escuchar a jóvenes profesionales que aplican la inteligencia artificial presentando sus experiencias.

Excepcional oportunidad para conocer la comunidad de mujeres científicas.

TALENTO HUMANO

- Urge desarrollar competencias en los trabajadores ante la cuarta revolución industrial.
- un estudio de la OCDE reporta que 45% de los trabajadores entrevistados piensa que carece de las competencias y habilidades apropiadas para desarrollar sus funciones de forma efectiva.
- EL FORO tratara esta problemática con expertos de grandes empleadores.

COMITE ORGANIZADOR



Sra. María Teresa
Septien, DSE

WIS Liaison, ASIS México.

Ha participado en la industria de la seguridad durante los últimos 20 años, con experiencia en la creación de soluciones y programas innovadores de gestión de riesgos, que alían la seguridad con los objetivos comerciales de las organizaciones con las que he trabajado, así como también permite la ejecución de la estrategia comercial de los clientes en todo el país. empresa al identificar y controlar el riesgo y minimizar las pérdidas tanto a nivel estratégico como táctico.

Tatiana Scatena Está involucrada en la industria de la seguridad durante los últimos 13 años. Actualmente ocupa la posición de Head of Corporate Risk Services en G4S, la mayor empresa de seguridad e gestión de riesgos del mundo. Antes de G4S, Tatiana fué la Directora Regional para América del Sur en una de las más importantes empresas de consultoría de gestión de riesgos, con responsabilidades directas hacia operaciones fuertemente enfocadas en empresas importantes y globales.



Sra. Tatiana Scatena
Valle

WIS Liaison, ASIS Brasil.



Sra. Milagros Céspedes
Alvarez

WIS Liaison, ASIS Perú.

Directora General en Centro de Estudios de Seguridad - Women
In Security Liaison Chapter 222 ASIS - Past President

Consultora de riesgos y seguridad integral en SA STRATEGIC
CONSULTING SAS



Sra. Sonia Andrade

WIS Liaison ASIS, Colombia



Sra. Andrea Herrera

Comité Foro WIS, Colombia

Gerente general COLPRYST, Líder organizacional con experiencia práctica significativa que impulsa la innovación de servicios y la estrategia de procesos comerciales. Considerada como una líder centrada en las personas: construyendo y liderando equipos de clase y entregando servicios, programas y resultados a tiempo y dentro del presupuesto.

Experta en comunicaciones y mercadeo operacional, comercializando servicios y desarrollando Programas de capacitación de alta Dirección en Seguridad por más de 25 años en Perú; posicionando marcas de empresas locales y transnacionales, con experiencia en administración, recursos humanos, dirección de ventas y Marketing, organización de Eventos empresariales y Culturales.



Sra. Gladys Andrich

Comité Foro Wis, Peru

II FORO WOMEN IN SECURITY 2019



PANEL - CASOS DE ÉXITO EMPRESARIALES

Invitadas: Tatiana Scatena (Brasil), María Teresa Septién (México),
María Cristina Velásquez (Colombia) y Gladys Andrích (Perú)

Modera: Pablo Colombres (Argentina)

El objetivo del panel es compartir con los enlaces de las mujeres en la seguridad y promocionar la actividad de mujeres en la seguridad, es decir, tener más mujeres entre los profesionales. Para cumplir los objetivos hay que elegir un caso de éxito e identificar un valor que las haya llevado al mismo, Pablo Colombres considera importante la **resiliencia**, definida como esa gran capacidad humana de enfrentar, sobreponerse, y ser fortalecido o transformado ante las adversidades, y muchas mujeres, sin importar su profesión, han sabido superar los obstáculos que le pone la vida.

María Teresa Septién (México) presenta como su proyecto exitoso el caso de la **División Científica de la Policía Federal**, que está en cabeza de una mujer. Presenta a Yolanda Bernal, apasionada en temas tecnológicos y presidenta de la asociación de empresas rastreadoras de sistemas satelitales, en el cual implementó un proyecto donde las iniciativas privadas y públicas pudieron conectar sistemas para las respuestas de emergencia ante incidentes de seguridad a través del sistema centinela. También presenta a Perla Ortega, presidenta de Alas Capítulo México; a Julieta Muñoz, líder voluntaria de Asis, entre otras.

¿Cuál es la función de la División Científica de la Policía Federal? Se encarga principalmente de la estrategia de ciberseguridad, prevención y atención a delitos cibernéticos, criminalísticos y aplicación de tecnología. Se fundó en 2016 por Patricia Trujillo y es un gran ejemplo de inclusión y equidad al incluir a otras mujeres policías para que desempeñen mejor su labor.

La División Científica está conformada por tres unidades principales:

- Aquella que persigue delitos cibernéticos
- La unidad criminalística
- Y la tecnología donde se mejoran las prácticas globales

Gracias a estas unidades se ha permitido que más de 51 mil denuncias ciudadanas sean atendidas, más de 200 mil delitos cibernéticos procesados a nivel gubernamental y privado, así como se han desactivado 17 mil sitios fraudulentos, además de la misión de alerta de seguridad y la implementación de campañas institucionales en donde se lleva la educación en términos de seguridad cibernética a los colegios por temas regionales como la pornografía infantil o la trata de personas.

Uno de los grandes logros de esta división ha sido la desactivación de la principal banda de trata de personas que operaba desde México hacia toda Latinoamérica, gracias al gobierno de Costa Rica. Se catalogado como el tercer delito que produce mayores ganancias a la delincuencia organizada.

Por medio de un video, presenta oficialmente a la División Científica de la Policía Federal, que rescata a Patricia Trujillo como su principal carta, a tal punto que esta fue elegida entre una de las cien mujeres más poderosas de México, en 2018, gracias a su amplia trayectoria y labor en asuntos de seguridad. Uno de los objetivos es

extender la red de mujeres profesionales en materia de seguridad y presentar un directorio femenino del mismo.

El valor que representa a María Teresa Septién y su equipo de trabajo es el **liderazgo**, gracias a la labor de líderes con pasión que ha permitido obtener buenos resultados. Define al liderazgo como compromiso en su tiempo para hacer bien las cosas, y afirma que su voluntariedad en ASIS le ha ayudado a conocer otras personas del mundo que le han ayudado a aprender otras funciones para su profesionalismo.

Tatiana Scatena (Brasil) rescata como éxito un hecho colectivo: el caso **progresivo de las mujeres al servicio de la seguridad**, comparando el congreso actual de ASIS en Cartagena con el último realizado en Perú y la duplicación de la rama femenina, lo que ha brindado unidad a nivel latinoamericano. No ha sido sencillo que en esta oportunidad existan más mujeres capacitadas y con ganas de transmitir sus conocimientos, estas profesionales han realizado un largo viaje aéreo de Brasil a Colombia, sin embargo, reafirma que la promoción o atracción del mercado en tema de seguridad permite tener a más personas a servicios de la comunidad, lo que convierte a los seres en trabajadores íntegros. Por lo anterior, la **integridad** es el valor que destaca la representación de Brasil.

Cristina Velásquez (Colombia) participó en el proceso de recuperación del Club El Nogal, el mismo que sufrió un atentado terrorista en 2003 y que dejó un saldo de 36 muertos y más de 200 heridos. Titula su caso exitoso como **“Una historia sabia no revelada”** y no oculta nada en su relato tras 16 años.

Cinco (5) lecciones aprendidas llamadas **“Esfuerzos del éxito”**

El Nogal contrató un equipo asesor y la búsqueda líder encargado de la seguridad del club. Cristina, proveniente desde Medellín, era la única mujer entre aproximadamente 50 hombres que enviaron la hoja de vida, y luego se convirtió en una de las personas encargadas de la recuperación del Club El Nogal tras una reunión con la doctora Luque, según Cristina.

La primera lección de los **“Esfuerzos del éxito”** fue **retornar la operación** en el menor tiempo y costo posible, en pocas palabras, volver a la normalidad y recuperar la confianza del club con la mayor rapidez. Si en un esquema de seguridad hay una

persona fallecida, se “espanta” la gente. A través de un lineamiento crear estrategias y tomar decisiones con el aval de seguridad.

Mucha angustia e imposibilidad entre las víctimas, no era tarea fácil tras la pérdida de vidas humanas en el Club El Nogal. Asimismo, hubo detenimiento de actividades, la imagen a nivel internacional decayó y las pérdidas económicas fueron millonarias. El objetivo era iniciar desde cero en el proceso de recuperación.

Reenfocar fue otro de los éxitos en la recuperación del recinto, a pesar de que anteriormente gozó de buena seguridad, puesto que allí se hospedaban políticos y personalidades importantes de Colombia. Sin embargo, se debían **reenfocar los esquemas** debido a las nuevas condiciones de seguridad que se presentaron en el mundo. En conclusión: hacer más y mejor con menos presupuesto; un esquema amable, ágil, con facilidad, confiable y favorable en beneficio de la comunidad.

También se resalta la **posición de la junta directiva de la gerencia El Nogal con respecto a la seguridad**, porque estos últimos tenían un posicionamiento anormal, en ubicaciones poco habituales antes del atentado sufrido, y luego fue más acercado a la gerencia, recursos humanos y otras oficinas de suma importancia dentro del club.

Otro caso de **esfuerzo/éxito** fue la **implementación de la unidad de dirección para la gestión de riesgos**. Anteriormente se trabajaba dispersos entre varios puestos, posteriormente, a través de una reunión, todos se juntaron a los líderes de seguridad debido a que el riesgo social debe prevalecer por encima de cualquier estrategia laboral. No más decisiones por separado, una sola colectividad para recuperar la confianza en el equipo de trabajo.

El último caso fue la oportunidad del personal de seguridad de **tener una visión general o de 365°**, es decir, tener el **visto bueno de todo**. La gestión de riesgos como parte del gobierno corporativo y en frente de la toma de decisiones, haciendo sólido y sostenible lo frágil. Siempre con el apoyo de la gerencia y la junta directiva del recinto bogotano.

En conclusión, el **esfuerzo** es el valor rescatado por la delegación colombiana en el segundo congreso de seguridad, gracias al esfuerzo hay éxito.

Gladys Andrich (Perú) no tiene un caso de éxito, pero sí un programa de su país en materia de seguridad ciudadana. La **continuidad** les permite seguir trabajando en

pro de la comunidad, es definido como en lema de “Hacia la prevención social por la seguridad ciudadana”. En Perú se conocen los indicadores de delincuencia y la percepción de inseguridad. A través de cifras cuantitativas presenta todos los males a nivel nacional. “Barrio seguro” es el programa desarrollado desde 2016 en zonas de alta vulnerabilidad y estudiado por el gobierno peruano, en cabeza del Ministerio del Interior, y gracias al mismo ya hay 86 barrios seguros de los 120 encontrados en todo el territorio inca.



Prevención policial, social y comunitaria, son los tres ejes estratégicos de este programa. ASIS y el sector privado componen este reto. Otras empresas como la Cámara de Comercio de Lima se sumaron al proyecto en búsqueda de mejores resultados.

La fortaleza de este patronato es la educación, gracias a que esta es la que transforma. Educación a través de becas en instituciones académicas por un periodo de 3 años para la prevención de las nuevas generaciones y recuperación de los sectores más vulnerables. Un gran paso para unir al país de Perú es la organización de los Juegos Panamericanos que se desarrollan en Lima. Gracias a lo anterior, se cultiva la **integración** como el valor: la unión hace la fuerza.

Este panel demuestra la evolución de las mujeres en aspecto de seguridad, cada vez son más las que se suman a esta grandiosa labor que protege a la sociedad, y países como México, Brasil, Colombia y Perú son ejemplos para la región.

Con el apoyo de



AMCHAM
COLOMBIA
CÁMARA DE COMERCIO
COLOMBIANO AMERICANA
CARTAGENA



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

CONVERSATORIO - IMPORTANCIA DE LA MUJER EN LA SEGURIDAD



Invitadas: Marta Lucia Ramírez, Vicepresidenta de La República de Colombia; Noirin O'sullivan, Subsecretaria General de Seguridad y Vigilancia de las Naciones Unidas.

Moderadora : Peter J. O'Neil

El objetivo es presentar las experiencias personales de cada invitada en liderazgo y seguridad y presentar sugerencias.

Marta Lucía Ramírez considera que su experiencia como ministra de la Defensa a partir del año 2002 es el honor más grande que ha ejercido en un cargo público por encima de su labor como vicepresidenta de Colombia. El Ministerio de la Defensa tiene a cargo a las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Las mujeres solo podían llegar al mando de coroneles, algo que la exministra tuvo que cambiar con la autorización del expresidente Álvaro Uribe Vélez. Uno de sus objetivos con la rama femenina era que estas también

llegaran al primer cargo: ser generales. Colombia tiene mujeres destacadas en la fuerza pública y su visión y capacidad se ha visto reflejada en los principales cargos nacionales.

Noirin O'sullivan comparte sus experiencias en la seguridad recordando su paso por la policía irlandesa, conocida como “Los guardianes de la paz”, en 1991. Trabajó en todos los rangos de la organización desde la base, combatiendo las drogas, crimen organizado, terrorismo y contrainteligencia, en algunos casos, como agente encubierto y en otros casos, de la mano de las comunidades. Por estos motivos, se considera que Colombia e Irlanda tienen mucho en común. Ya son 60 años de mujeres en la policía irlandesa y apenas en 1989 se quitó la restricción de matrimonio a este género, es decir, ya las mujeres casadas podían pertenecer a la organización. Hasta 1993 las mujeres tuvieron derecho de portar sus armas, debido al conflicto interno que existía en ese territorio. El trabajo a lo largo de las décadas estuvo cargado de **coraje y valentía, dedicación y compromiso**; solo la **resiliencia** le ha permitido mantenerse como una gran líder en materia de seguridad por casi 30 años a tal punto que actualmente pertenece a las Naciones Unidas. Por último, rescata que tres de sus más importantes compañeros de equipo trabajan en Colombia.

Peter J. O'Neil: ¿Cómo identificaron a las personas aliadas en su trayectoria en un panel de seguridad dominado por hombres?

Marta Lucía Ramírez: gracias a jóvenes con grandes capacidades y ganas, que demostraron disciplina e integridad en sus trabajos, sobre todo, integridad, debido a que esta permite que se trabaje en equipo. Con jóvenes se transforma un país.

Noirin O'sullivan: gracias a estar consciente de sí misma, es decir, de conocer sus fortalezas y debilidades, los aliados se encuentran en las personas del sector público y privado que te señalan tus errores para que cada día seas mejor, todo con base al respeto, integridad y confianza.

Peter J. O'Neil: El mundo actualmente es multidimensional y lleno de conflictos, ¿cómo desarrollan sus capacidades y comparten información a tal punto de cooperar con sus gobiernos?

Marta Lucía Ramírez: las instituciones se fortalecen a través de propósitos para así lograr visiones a largo plazo, con la promoción de valores y personas que tengan deseos auténticos de servir y transformar. Con transformación y fortalecimiento de instituciones se combate la corrupción y desigualdad, de este modo habría progreso social. En un mundo tan complejo hay que complementar la tecnología con los conocimientos humanos.

Noirin O'sullivan: Encontrando objetivos comunes que permitan trabajar colectivamente, la ONU posee más de 180000 trabajadores en 170 países. Existen muchos retos multilaterales y trabajando alrededor de ellos se convierte al planeta tierra en un mejor sitio. Gracias al trabajo comunitario con empresas públicas, privadas, ONG, todo dentro de un ambiente respetuoso, colaborativo y aplicando el buen uso de las nuevas tecnologías.

Peter J. O'Neil: Cuando se hace una evaluación de riesgos a nivel de empresas, ¿se ve la convergencia de riesgos físicos o cibernéticos, las personas se van uniendo en sus conceptos o se mantienen separados?

Noirin O'sullivan: Aún están separados, en la ONU iniciaron conversaciones respecto a la seguridad alimentaria, humana, ambiental, cibernética, es importante tener un enfoque conjunto y no asumir individualmente posturas. Integrar la parte de defensa en los asuntos de seguridad es fundamental. Para ello hay que tener conocimiento de los nuevos tipos de amenazas.

Marta Lucía Ramírez: Hay que tener un concepto multidimensional sobre la seguridad y no solamente aplicarlo a las FF. MM, existen muchas amenazas en Colombia; por ejemplo, muchos no se alimentan bien o no tienen acceso a un plato de comida las tres veces al día o el narcotráfico que aumenta la violencia en el territorio. El gobierno es consciente de todas las amenazas y abarca un pluralismo institucional que desarrolla mejores instrumentos. Hay que tener una sociedad más alerta y no compartir toda la información en

dispositivos que pongan en riesgo la seguridad personal, en el tema cibernético.

Peter J. O'Neil: ¿Cuál es la amenaza de seguridad más grande en el mundo actualmente?

Marta Lucía Ramírez: La falta de consciencia y compromiso por trabajar juntos por los desafíos que propone el cambio climático.

Noirin O'sullivan: El cambio climático, este afecta a todos los continentes, en la última década las temperaturas se han multiplicado sin freno. Por otro lado, los problemas sociales o movilizaciones a través de la tecnología, la sociedad busca respuestas en sus gobiernos.

CONVERSATORIO - MODELO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y MODELO DE DESARROLLO Y PARTICIPACIÓN PARA LA INCLUSIÓN



Invitados: Jairo Clopatofsky, Mónica Cortés, Clara Torres García

Colombia por primera vez está hablando de temas de inclusión, gracias a las consejerías presidenciales ejecutada por el Gobierno Nacional encabezadas por Iván Duque y Marta Lucía Ramírez. El objetivo es tener una sociedad accesible y en igualdad para todos y para ello, se trabaja a través de políticas públicas articuladas de tal manera, que todos se sientan dentro de una sociedad incluyente.

Hay modelos empresariales donde se gestionan temas relacionados con la igualdad de género e inclusión, gracias a valores corporativos y cultura organizacional. De este modo, habrían reacciones más efectivas por parte del estado y grandes empresarios.

El país necesita gerentes comprometidos y que desarrollen buenas actitudes en sus procesos administrativos, de hacerlo, sería un proceso sencillo.

¿Cómo hacemos fácil la inclusión en las organizaciones?

Quedan 3 años de gobierno, por ello se trabaja a toda máquina para consolidar una política pública consolidada. Inicialmente, ya se han generado más de 3000 nuevos empleos para las mujeres con discapacidad y la población general en el sector público. A través del vínculo entre el sector público y privado ya se han creado un total 30000 nuevos empleos. Colombia tiene 5 millones de personas con algún tipo de discapacidad, el 80% está en la absoluta pobreza y el 50% son analfabetas debido a que el Estado jamás trabajó sobre ellos. Sin embargo, poco a poco se ha dejado de victimizar a las personas discapacitadas. Según la ONU, después de los 60 años, todos vamos a tener alguna discapacidad.

El Gobierno Nacional desde 2018 ha articulado políticas públicas en educación, salud y vivienda, con este último, para que el 20% de la población con discapacidad tiene acceso a ella, con oportunidades laborales y demás. Mientras que a la educación se han invertido más de 85 mil millones de pesos.

La brecha de población a las mujeres ocupadas es superior a la de hombres, en un año se han creado más de 25000 empleos para el género femenino. Al abrir las puertas a la igualdad de género, se abre la puerta a la diversidad. Hoy, grandes empresas en países nórdicos están contratando personas autistas

porque necesitan capacidades diferentes, los seres con autismo pueden ver en largos códigos una serie de errores, en especial, en el manejo de software. No es conveniente observar los trabajos con un solo género, por ejemplo: “Este trabajo requiere de fuerza física, por lo tanto, necesito a un hombre”, con este pensamiento finalmente llenaríamos la nómina de hombres y se cerrarían las oportunidades para personas con mejores capacidades.

Al afrontar temas de igualdad de género se requiere de liderazgo y firmeza para tomar decisiones.

¿Cuál es la forma de tender puentes en las empresas de seguridad?

Inicialmente, los colombianos deben cambiar la parte actitudinal. Entender que todos estamos cambiando y que tendremos algún tipo de discapacidad; por lo tanto, se deben trabajar las políticas públicas de lo desarrollado; por ejemplo, hacer rampas en las empresas, ascensores, baños acondicionados, parqueaderos azules, etc. Si se ejecuta lo mencionado anteriormente, tendríamos un país para todos.

La primera forma de tender puentes en temas de inclusión, diversidad y capacidades son a través de espacios como foros, tales como el actual foro de seguridad, debido a que estos reforman el pensamiento de los presentes. Tampoco se puede dejar que gran parte de la población se encuentre mal laboralmente; por ejemplo: en los procesos de selección basados en el mérito tradicional, de seguirlos aplicando sería imposible hacer cambios para lograr que las personas en condiciones de desigualdad posean un trabajo decente y digno.

Si replanteamos el concepto de mérito, abriríamos las puertas de las empresas a personas diferentes; en empresas femeninas encontraríamos nuevos hombres y viceversa. Los procesos de selección en Colombia son excluyentes: un joven recién graduado de su universidad no adquiere empleo porque no tiene la experiencia requerida, de este modo, nunca podría desarrollar sus habilidades. Una de las formas de tender puentes es repensando procesos de selección desde el talento humano.

Algunas empresas ya comenzaron a seleccionar personas con autismo y Síndrome de Down, como Prosegur, por ejemplo; gracias a sus procedimientos reformados y el aprendizaje en diversidad de inclusión.

La OIT se encargó de construir un modelo de igualdad de género para algunas empresas en seguridad. Con modelos estructurados y rigurosos, las gerencias poco a poco han medido el número de hombres, mujeres, personas con discapacidad, sus condiciones laborales, salarios, remuneraciones, sus cargos, convivencia y buen trato, la armonía de la vida laboral y privada; de esta manera se genera la inclusión, y no solamente generando campañas de marketing. Es imposible ser incluyente si hay personas sufriendo maltrato en las empresas. Con ADN de inclusión se genera mayor rentabilidad en ventas y mejor ambiente laboral en el personal de seguridad.

En Cartagena se lanzó una playa accesible para las personas de la tercera edad en un buen trabajo con la Alcaldía local, y poco a poco en alianza con el sector privado se seguirán ejerciendo nuevos modelos de inversión para las personas con discapacidad que permita la inclusión a nivel nacional.

CONFERENCIA - ANÁLISIS DE CASOS Y GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS

Invitados: Robert Dodge (Estados Unidos)

¿A quién estamos protegiendo? Hay que definir perfectamente a las amenazas, alinear a las personas, tecnologías y utilizar las herramientas necesarias para realizar una buena evaluación de riesgos. En los casos de riesgos internos, si una persona sale de una oficina con una memoria USB con toda la información guardada de los sistemas, significa que las cámaras de seguridad, alarmas y vigilancia no fue suficiente.



Empleados, socios, consultores, técnicos o antiguos empleados son aquellos que hacen parte de la interna de una empresa. El 59% de los empleados que renuncian se llevan información sensible y peligrosa del sistema, es decir, casi 6 de cada 10 y finalmente venden el material a agencias chinas de inteligencia, o simplemente lo reutilizan en sus nuevos trabajos; y es poco tenido en cuenta por parte de los empleadores. Menos del 25% de empleadores realiza un chequeo de antecedentes al momento de contratar, y finalmente muchos de los trabajadores terminan presos, por eso, allí comienza el riesgo con los jugadores internos porque estos mismos tienen acceso a todo tipo de información de negocios, inteligencia, etc; y no son vigilados.

En algunos casos, hay tres protagonistas que se convierten en problemas internos:

1. Los que ignoran los riesgos: son aquellos que omiten lo que se está haciendo con la información del sistema.
2. Los complacientes, esos que no hacen cumplir las leyes.
3. Por último, los 'maliciosos', esos que tienen intención, que se convierten en problemas internos dentro de la empresa, que cargan con tecnología no autorizada, se llevan papeles de la organización,

memorias o simplemente, trabajan de más. Por ejemplo: inician laborando en un sector de la empresa y luego aparecen en el espacio de investigación.

Siempre es importante revisar las actividades en redes, los archivos enviados, seguridad física, datos internos, monitorear los sistemas de accesos, las conductas de los empleados, violación de los tiempos y gastos; debido a que esas áreas tienen relación con los atacantes internos, quienes finalmente realizan espionaje corporativo. Si se contratan agentes de defensa se podría tener mayor control de una empresa y evitar todos estos tipos de riesgos, no es un trabajo que solo corresponde al personal de seguridad. No se puede olvidar que hay competidores interesados en varias áreas de una empresa.

Otro caso común de riesgo es el siguiente: la competencia conoce el salario de los mejores trabajadores de una empresa, y si estos además están disgustados, se les acercan ofreciendo una cifra muy superior, y de este modo, se adquieren sus servicios perjudicando al antiguo empleador. Simplemente 'roban' propiedad intelectual y todo dentro del marco legal. El mayor caso se observa con extranjeros que tienen la capacidad de extraer información de una entidad del estado y entregársela a sus firmas nacionales.

Una manera de prevenir riesgos corporativos es a través de vigilancia u operaciones tecnológicas especializadas. Incluso, las conferencias entre empleados son una buena estrategia para aplicar gestiones de riesgos.

50% de la información robada es por medio de memorias USB, teléfonos móviles o computadores portátiles, sin embargo, hay poco control de estas herramientas por falta de agentes de defensa en las distintas empresas.

Hay casos internacionales como el de Alemania y China, una firma alemana estaba perdiendo un negocio de millones de dólares con los asiáticos y las investigaciones dieron como resultado de que en el departamento de ventas había una practicante china (dentro de la empresa alemana), la cual tenía acceso a todas las ofertas e información financiera. Y casos así ocurren a diario, y el protagonista principal no tiene conocimiento de que está perjudicando a su propia empresa.

Algunas empresas deben tener en cuenta el análisis personal, despidos, controles de acceso, seguridad física y manejo de riesgos, si hay buena ejecución se puede tener mayor garantía y blindaje con la información de la entidad.

Existen muchos casos conductas amenazante en trabajadores, lo que conduce a todo tipo de violencia: los que se quejan de sus jefes, los que no acatan órdenes, los que están en desacuerdo con su trabajo, también aparecen aquellos que tienen problemas personales, pasionales o familiares y trasladan la carga a la empresa. En otros casos, también hay violencia física entre trabajadores, agresiones sexuales, violencia verbal (la más común) con algunos clientes, etc; todas estas situaciones debilitan la confianza e interna de un recinto laboral. Los casos casi siempre son resueltos a través de diálogos, o en casos extremos, con la intervención de la seguridad privada o policía.

El terrorismo crece en el mundo: tiroteos colectivos, asesinatos en masas (como los ocurridos en Estados Unidos por ciudadanos o en Europa por parte de EI), ataques a puñal, bandas criminales, narcotráficos, alcohol, mafia. El último reporte determinó que 42 de las 50 ciudades más violentas son latinoamericanas, a pesar que las amenazas colectivas -mencionadas anteriormente- no se presenten en gran cantidad de este lado del mundo. Las autoridades no brindan las medidas o restricciones necesarias para la seguridad ciudadana. No hay control, y en las empresas no revisan los antecedentes judiciales de los empleados.

No todo aquel que hace una amenaza es una amenaza, solo actuará, algo conocido como "efecto de intimidación". El camino a la violencia es simple, hay que saber identificar cualquier situación de estrés, por muy mínima que pueda ser.

Un asesino en serie no demuestra lo que siente, los ataques en masa suelen ser impredecibles. Los agentes de seguridad deben entrenar a sus empleados y emplear medidas que pueden salvar vidas, no solo en el lugar de trabajo sino también en un mall, cine o lugar público:

1. Implementar la tecnología de detección de disparos de armas de fuego (para responder lo más rápido posible y crear tiempo para poder sobrevivir).
2. No correr con la multitud sino correr lejos hacia tu derecha es otra medida, en el caso de los que conducen un camión atropellando personas, de ese modo te alejas del victimario.
3. Indicar salidas de emergencias.
4. Defender las tecnologías del lugar de trabajo.

Por último, en el lugar de trabajo: confiar, pero verificar los antecedentes de los empleados.

CONFERENCIA - ESTRATEGIAS PARA EL LIDERAZGO EN CAMBIOS GENERACIONALES

Invitada: Brittany Gally (Estados Unidos)



Hay cinco generaciones trabajando en el mercado:

- Los tradicionalistas: nacidos entre 1900 y 1945, se niegan a retirarse.

- Los baby boomers: aquellos que tienen entre 50 y 60, o 60 y 70 años, con los que se inicia trabajando en materia de seguridad. Son gerentes, ejecutivos presidentes de empresas. El porcentaje de mujeres ha incrementados en un 16% en materia de seguridad.
- Generación X: personas en la edad de los 40 años
- Generación millenials: personas entre 20 y 30 años
- Generación Z o 20-20: los más jóvenes, universitarios que suelen exigir más salario en su trabajo.

Las generaciones recién salidas de la universidad piden más dinero, pero no tienen experiencia laboral; los *baby boomers* carecen de conocimientos de tecnología, son de la “vieja escuela” como se les conoce popularmente; los *millenials* piden más vacaciones y mejores pagas; y la generación Z no suele ser leal en ninguna compañía.

Falta destreza de liderazgo para tratar con 5 generaciones, lo que se convierte en un problema global. Jamás en la historia se lidió con ese inconveniente.

Hay liderazgo inadecuado, sin importar el género. Por ejemplo: hay más de 2800 presidentes de empresas masculinos, la mayoría encubiertos. Las mujeres constantemente les ha faltado conocimiento de estrategia y solo se preocupan en detalles, y olvidan crear estrategias para promoverse a sí mismas, al igual que los millenials, quienes reciben mala reputación por ser diferentes, aunque fueron bien educados y premiados en los colegios; por lo tanto, aún quieren recibir premios a pesar que no logren los objetivos.

¿A que eres más leal en tu compañía? Esa pregunta se realizó en una encuesta a través de LinkedIn. Los participantes fueron hombres en un 51% y el 49% restantes fueron mujeres. Un 38% de los encuestados es leal a su equipo de trabajo y una minoría (11%) a algún jefe o gerente. Las personas construyen equipos, no desean laborar para una sola persona sino hacia aquellos que tengan pensamientos comunes a sus mentes.

Hay que brindarle mayor inspiración para que los empleados trabajen mejor, hay que educar para obtener mejor destreza profesional dentro del equipo laboral. Los jefes no suelen dedicar el tiempo necesario a los jóvenes; por lo

general, reciben a la generación X o Z y los abandonan en el proceso educativo; por este motivo, no se aprende lo suficiente y esto genera fracaso y abandono de la juventud en la entidad a los 3 meses. Estos no se sienten apreciados.

La gente cada vez se vuelve más social, un motivo son las redes como Facebook, Instagram o Twitter, por lo que los empleadores deben mantener un vínculo más estrecho y crear sociedad y unión dentro de las empresas. Se deben desarrollar líderes en las nuevas generaciones y el 64% de presidentes de compañías lo reconocen como su mayor problema por encima de los riesgos de seguridad o crisis económicas.

Una solución para los gerentes podría ser premiar a las nuevas generaciones a pesar que no hagan su mejor trabajo, hacerles integraciones o detalles mínimos, los millenials y las nuevas generaciones se acostumbraron a recibir incentivos gracias a los cumplidos recibidos en sus casas y escuelas. Las generaciones que vienen son apasionados por lo que hacen y si se les hacen cumplidos, serían más comprometidas.

Soluciones exitosas

1. Los líderes, de 25812 líderes en todos los continentes, el 14% están en Latinoamérica, una estadística positiva. Estos generan confianza y sentido de pertenencia en los lugares de trabajo. Hay que construir confianza con todo el equipo de trabajo, y de este modo, generar inspiración y entusiasmo a todos. Saber sobre los hijos de sus empleados, sus prácticas, sus fechas de cumpleaños, etc. Una buena estrategia sería tomar un día libre y realizar actividades sociales donde se muestren a la comunidad, para así seguir incentivando el trabajo en equipo. Recordar a los empleados el porqué de lo que se hace, enfatizar las misiones de la compañía y así mantener la motivación de las nuevas generaciones. Cuando los millenials no saben lo que sus líderes están haciendo, prefieren huir a otra empresa.
2. Motivar, crear un camino. Planear un mapa para que los empleados sepan hasta donde se quiere avanzar, es un gran incentivo para los jóvenes. Allí parte la inspiración.
3. Inteligencia emocional. 90% de los que tienen mejor desempeño poseen inteligencia emocional. Este tipo de personas pueden ganar

hasta 29.000USD en los Estados Unidos y se terminan convirtiendo en líderes. Son jóvenes que trabajan bien y crean buen ambiente dentro de un equipo.

4. Cambio en la responsabilidad de trabajo. Permite crear nuevos retos en las últimas generaciones y hace que las terceras personas se fijen objetivamente en sus actividades, lo cual sería un premio para los jóvenes.

5. Cambio gerencial. El líder debe crear cambios. La mayoría de compañía no progresan por tener los mismos gerentes que no planean nuevas estrategias.

En conclusión, hay que conectar el conductor del dinero con la motivación, encender la chispa de la pasión, motivar, construir camino. Todo está basado en el esfuerzo, energía y tiempo. Liderazgo de gerencia, incentivar con premios. Y, por último, generar campañas en equipo.

Inteligencia artificial: Algo producido por humanos, no es natural, tiene la habilidad de adquirir o producir conocimientos y destreza. La inteligencia artificial puede entrar fácilmente en la fuerza de trabajo. En medio de las 5 generaciones tenemos a humanos produciendo robots para que estos aprendan. El aprendizaje de las maquinas se construye con datos, computadora y cerebro. Con inteligencia artificial podemos identificar sitios donde pueden ocurrir sucesos en materia de seguridad y asumiría un trabajo que sería sobrehumano para las personas.



CONFERENCIA - INNOVACIÓN Y CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Invitados: Ana Rocío Sabogal (Colombia)

Las empresas tienen que comprometerse con la felicidad de los empleados. Para ello, hay que replantear el concepto de felicidad. Aristóteles expresaba que la felicidad es el propósito de la vida, es el fin de la existencia humana. Por este motivo, las empresas pueden influenciar en sus trabajadores para llenarlos de alegría, alivio y paz.



Estudiosos consideran que la felicidad depende de las fortalezas psicológicas o facultades que se tienen para el conocimiento, conexión o trascendencia, o simplemente, la buena vida. Todos nacimos para ser felices.

¿Qué se ha hecho para lograr la felicidad desde el Estado o las empresas?

Si tenemos un PIB bastante alto, creeríamos que tenemos mayor índice de felicidad. Sin embargo, esta última no podemos medirla. Simon Kuznets, creador del PIB, en 1930 intentó medir la felicidad, pero había guerra. Los indicadores eran importantes para hacer crecer la economía, y se concluyó que hay que invertir en los recursos que necesitamos, pero no era lo necesario para medir el desarrollo.

El desarrollo hay que medirlo de una manera distinta. La ONU replanteó en 2012 adoptar el tema de la felicidad como un compromiso de la humanidad, pero fracasó.

Bután es una nación asiática pobre en términos de PIB, sin embargo, su rey en 1970 trabajó para medir la felicidad de sus habitantes; y observaba que, por otro lado, grandes naciones desarrolladas en su PIB tenían índices tristes: problemas de suicidio, alcoholismo y drogadicción.

Por lo anterior, el reino de Bután creó la Felicidad Interna Bruta a través de cuatro factores importantes:

- Desarrollo económico social, equitativo y sostenible
- Buen gobierno
- Medio ambiente
- Preservación de la cultura

Gracias a estos cuatro aspectos se definieron 9 indicadores, que posteriormente trasladaron a las personas por medio de inquietudes o preguntas. Las respuestas terminaron siendo un indicador de diferencia entre el promedio y el objetivo que se quería alcanzar. Luego otros 10 países orientales tomaron ejemplo de Bután a tal punto que Francia se unió junto a Reino Unido. Se encontró una media entre adonde se quiere ir y qué se quiere hacer. Así se conoció entre sectores lo que afecta a una población y a las generaciones.

Uno de los grandes retos es mejorar el sentido de bienestar de la sociedad, ¿y las empresas? Muchos economistas hablan del papel del empresario, de su rol de caballerosidad para velar por el bien común. Colombia desde 1936 ha venido trabajando por el bienestar de las comunidades empresariales. 350 empresas surgen cada año, las familias viven de estas, lo que indica que hay necesidades de felicidad a través de las empresas.

Hay nuevas tecnologías y nuevos conocimientos, pero a su vez hay mayor estrés, suicidios, drogadicción, alcoholismo y problemas psiquiátricos (el 40% de los colombianos activos laboralmente ha sufrido de este último) producto

de los trastornos de ansiedad que son generados por los malos ambientes en el trabajo -maltrato-, lo que genera enfermedades y maltratos.

Coca Cola en 2008 por medio de una encuesta encontró que para los trabajadores lo más importante es la salud y posteriormente el amor, mientras que las empresas se preocupan mayoritariamente en generar dinero. En Colombia, una firma encuestadora preguntó “¿Qué hace feliz a la gente?” El 32% habló del amor de sus seres queridos, el 27% se refiere al bienestar personal y las familias, más abajo aparece la formación y reconocimiento dentro de la empresa y en el cuarto lugar, el salario.

Aplicando la anterior pregunta en las empresas, los resultados arrojaron que el 40% elige el desarrollo y salario emocional, y nuevamente, en el cuarto lugar, votó por el salario económico o remuneración. El dinero nunca es considerado en los primeros lugares como factor de felicidad, ni siquiera en los empresarios o agentes de seguridad.

El sector de vigilancia tiene un gran reto. La mayoría de sus empleados pide respeto, reconocimiento o trato digno, por encima de un crédito o dinero, la sugerencia es darle buena atención, saludo y un trato más humano. Hay que motivar a los trabajadores a contribuir para la productividad, y una buena manera es fundamentando la esencia de ser integral. Para buscar la felicidad, hay que cambiar la óptica desde las gerencias.



CONFERENCIA - HERRAMIENTAS PARA IMPLEMENTACIÓN DE ESRM EN SU ORGANIZACIÓN

Invitados: **Rachelle Loyear (Estados Unidos)**



Es un programa de seguridad estratégico (ESRM) que conecta con la organización, en el mes de septiembre se tendrá por parte de ASIS. En pocas palabras, la ESRM es la construcción de una alianza para la gestión de riesgos. Busca que todos los tipos de seguridad estén involucrados en este programa, por lo tanto, es inclusivo.

Si las personas no están involucradas en el proceso, no tendrían una participación real. Es importante tener una voz o comunicación en la mesa y

mantener a los ejecutivos del negocio en la conversación y educarlos con respecto a la seguridad, para que así protejan sus misiones empresariales.

La gestión del riesgo cambia constantemente, y por eso ESRM puede hacer la diferencia. La mitigación del riesgo se vuelve una función táctica, sin embargo, hay que tener el personal adecuado para cumplir exitosamente con la protección de la empresa. Los líderes en seguridad deben tener la misma visión de los ejecutivos para entrar en sintonía.

El enfoque de ESRM no se trata de encontrar a aquel que comete el error, sino descubrir los cambios sistémicos que permitan avanzar a futuro. Tiene una razón de negocio. Garantiza todo lo que quieren los proveedores, empresarios y agentes. Para las industrias es importantes porque les da una garantía cuando se necesita ayuda, asimismo como te permite decir "No" a algo que no quieres hacer.

La condición de seguridad ha migrado, son más allá que unas cámaras. También son otros factores que permiten mitigar el riesgo con el personal adecuado, en especial, la evitación del espionaje organizacional, por ello la importancia del ESRM. Son muchas formas de prevención.

Algunos líderes mundiales ya comienzan a emplear estas estrategias de prevención. Por ejemplo, en Brasil tienen un ejército enfocado que realizan orientaciones a empleados en seguridad física e industrial. Hay que aprovechar la seguridad industrial porque esto resulta más atractivo para los empresarios. Otra gestión de riesgo está basada en la inteligencia, hay que estar por delante de todo y demostrar el impacto que se genera al obtener la información de antemano en temas relevantes como una protesta en una calle o un atentado para finalmente responder bien. Los softwares avanzados pueden ser de gran ayuda.

El ciclo de ESRM consiste inicialmente en identificar los activos de una empresa que se pueden proteger tangencialmente, en especial, los que son críticos. Hay que iniciar priorizando lo más importante. Luego se implementan las tácticas de mitigación, para ello hay sistemas debidamente diseñados, cámaras de vigilancia, alarmas automatizadas y un gran equipo humano que

permanece atento a cualquier situación. Hay que mejorar y avanzar siempre en el programa porque pronto van cambiando las cosas dentro de una organización, como el recorte de presupuesto, por ejemplo. Toda operación va conectada al sistema ESRM.

Hay que conocer al detalle el negocio para saber lo que se va a proteger con exactitud. No se puede proteger algo que se desconoce. En empresas como Wall Street, los agentes de seguridad observan los materiales de mercadeo, revisan los periódicos o revistas donde pueden entender la organización o simplemente conversan más con las administraciones para estar al tanto de lo que se realiza en la bolsa. Los activos de la empresa van conectados al sistema para protegerlos.

Hay que aprender el uno del otro, conocer lo que ha funcionado y así obtener la confianza de los ejecutivos, y posteriormente, volverse un consejero en temas de activos tangibles e intangibles. La seguridad debe ser transversal en la organización, ser el hilo conductor de mitigación de riesgos.

Los negocios deben entender que las agencias de seguridad avanzan y mejoran continuamente, y que, por esto, hay que aceptar la sugerencia e implementación de nuevos programas para el bien de sus empresas y clientes. Hay situaciones donde no se puede tener un enfoque de gestión de riesgos, porque en estos casos no hay **transparencia**, **independencia** ni **confianza** con las empresas. Hay que evitar conflictos de interés y asegurar de que se puede trabajar con los sistemas planeados.



CONVERSATORIO - APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ANÁLISIS PREDICTIVO DE CONFIABILIDAD.

Invitados: Manuel Novoa y Andrés Cuesta
(Colombia)



El componente humano genera riesgos para las empresas. Actualmente estamos en el mundo de la revolución 4.0, en donde las tecnologías nos permiten obtener inteligencia artificial para minimizar los riesgos con análisis predictivo.

Según una encuesta, **32%** de los empresarios manifestó ser víctima de fraude en 2016, y la cifra aumentó en 2018 a **38%**. El **63%** consideró que el mayor ataque a las empresas provino internamente, es decir, por parte del personal. 8 de cada 10 ataques cibernéticos en las empresas provienen del personal interno, y solo el **37%** son amenazas externas.

¿Qué se hace para la protección del riesgo interno? Poco a poco se implementan medidas de seguridad en el cual se realizan evaluaciones de

credibilidad, y allí, los empleados revelan sus ataques a las empresas y hasta incapacidades que afectan la productividad.

Vivimos en un mundo de caos, ruidos y crisis, y por este motivo, los personales de seguridad deben anteponerse utilizando su inteligencia humana. El cerebro es capaz de identificar patrones (personas, objetos, situaciones) que se convierten en tendencias y permiten la construcción de modelos.

Los modelos son una de las máximas expresiones de la inteligencia humana. Cuando el ser humano tiene la capacidad de sintetizar conocimiento de modo estructurado, y lo replica y generaliza, está aplicando un modelo. Una de las principales características es reemplazar el caos en conocimiento. Uno de los modos es través de ecuaciones, otros son los mapas, e incluso, la música, por ejemplo.

La inteligencia artificial es una parte de la informática que se encarga del diseño de máquinas para limitar el comportamiento humano. Uno de los campos es la **robótica**, donde las máquinas interactúan con el espacio físico y tienen la habilidad de transformar movimientos. También aparece el campo de **visión**, que es el reconocimiento de patrones visuales y comprensión de imágenes. El NPL es otra de estas, donde se procesa el lenguaje natural y los sistemas de comunicación; nos permite comprender el idioma, así como los campos auditivos. Y, por último, en el campo de seguridad, aparece el **aprendizaje de máquina (Machine learning)**, aquel que dota a las máquinas la capacidad de aprender a moverse y hacer las cosas. Para esto, se utilizan robots, una de las empresas que maneja este sistema de inteligencia artificial es Amazon.

Uno de los objetivos es entrenar máquinas para que éstas repliquen el conocimiento en campos nunca antes vistos, como en los campos médicos, por ejemplos. De este modo, las máquinas comparten aprendizajes a los seres humanos. En China, una máquina superó en una prueba de inteligencia a los mejores 25 especialistas del país asiático, en la cual debían comprender casos a través de imágenes.

La inteligencia artificial en la seguridad pública, en Nápoles, Italia, un algoritmo permitió predecir un crimen y logró la captura de un ladrón, y son casos replicados en Reino Unido. En Bogotá se realizan esfuerzos para lograr que estos algoritmos que reduzcan la inseguridad. Los especialistas en seguridad deben tomar decisiones.

El ser humano es víctima de sesgos, termina desconociendo cualquier evidencia real de lo que en realidad cree, y es un reto a vencer.

La aplicación de un modelo de *machine learning* permite identificar conductas cometidas por una persona, teniendo en cuenta que el 63% de los ataques en las empresas son por parte del sistema interno. Uno de esos modelos es el sistema de detección psicofisiológica, como el polígrafo, utilizado en Colombia. Tiene un nivel mayor de exactitud de detectar actitudes engañosas. Otra tecnología es el **ODT**, o tecnología de detección ocular, este disminuye la probabilidad del error humano.

Los algoritmos en los sistemas nos permiten identificar cuando una persona va a cometer un delito, esto debido a que la analítica predictiva ya tiene una metodología que permite que las acciones sean validadas, gracias a las bases de datos, en un proceso conocido la validación cruzada (los datos de las personas entran en los algoritmos sin la totalidad de los mismos, es decir, oculta intencionalmente una fracción en el proceso del entrenamiento). En pocas palabras, los algoritmos reconocen una parte positiva mientras que la parte oculta la detecta como amenaza.

La tecnología avanza y por este motivo es conveniente reforzar las capacidades humanas con inteligencia artificial, de este modo, podríamos tener mayores probabilidades de éxito en los gobiernos y entidades de negocios.

2do PANEL - CASOS EMPRESARIALES DE ÉXITO II PRESENTADOS POR MUJERES WIS

Invitados: Ing. Silvina Urreaga (Argentina), Andrea Yanez (Ecuador), Morella Behrens (Venezuela), Alexandra Davis (Costa Rica)

Moderador: Enrique Tapia Padilla



[El objetivo es relatar sus casos de éxito personal y adjuntarlo dentro un valor.](#)

Silvina Urreaga (Argentina) resalta el valor de la **responsabilidad**. Trabaja desde el año 2010 para el puerto de Buenos Aires, el único federal del país. Trabajó con el objetivo de modernizar el puerto a través de cinco ejes que buscaban brindar mayor seguridad y convertirse en líderes de la región. Uno de los pasos fue el empoderamiento de las mujeres en las partes operativas, a

tal punto que aumentó su ingreso en un 30%, asimismo se les asignaron cargos jerárquicos.

Por otro lado, hubo mayor acercamiento a los sindicatos, el puerto de Buenos Aires cuenta con cinco sindicatos, y el objetivo de lograr más atención hacia el gremio se cumplió y aumentó la actividad operativa. La gerencia obtuvo mayor capacitación y preparación, algunos ni siquiera habían terminado el secundario, y por fortuna, la fomentación de la educación fue fundamental para el reforzamiento de los altos cargos.

No existía política de seguridad, y esta se comenzó a trabajar con toda la nómina del puerto, de este modo, disminuyeron los focos de corrupción, a través de manuales con las agencias propias y privadas encargadas de seguridad. Además, la seguridad ambiental también tuvo su departamento para proteger el patrimonio portuario y físico de uno de los lugares que mayor ingreso genera a la Argentina.

Alexandra Davis (Costa Rica) elige el valor de la **determinación**. Es la única mujer en Latinoamérica con las tres certificaciones -CPP, PSP, PCI- y presenta el caso 271 de Costa Rica como su éxito. Pertenece a ASIS desde 2011 y destaca la inclusión de la mujer por parte de las agencias de seguridad. Se convirtió en la décima persona en obtener las tres certificaciones de este lado del mundo, la CPP en 2013, PSP en 2017 y hace pocos meses consiguió ganar el PCI. Jamás fue subestimada ni irrespetada por ser mujer y valora la equidad de ASIS en el mundo de los negocios. Para lograr la verdadera equidad se debe motivar, impulsar y celebrar los logros femeninos y espera que más personas de su género logren las tres certificaciones. Más creación de mujeres empoderadas y personas solidarias es su lema para que así el campo de seguridad sea más inclusivo.

Andrea Yanez (Ecuador) escogió la **libertad** como su valor principal. Comparte su experiencia al llegar a una agencia de seguridad en la parte administrativa en G4S en Cuenca, Ecuador. Recibió el voto de confianza para

ser la directora de seguridad física en una entidad financiera. El reto fue aplicar la seguridad en una cultura organizacional, lo cual era una labor complicada. Considera que, sin equidad, no hay seguridad, y necesitó de libertad para implementar sus medidas a la cooperativa. Con equidad, se evita la violencia en la parte social, económica y política.

Presenta un sistema de control en el cual las normas y disposiciones son emitidas por las cabezas, estas entran inmediatamente en un campo de acción, lo cual tiene un impacto directo en la conducta de las personas. Normalmente los sistemas capitalistas operan de este modo, simplemente, porque el objeto principal es el capital, y esto impide tener participación u opinión de los empleados. Hay que permitir la participación de las personas y motivar el trabajo en equipo, para que estas también se sientan dentro de un espacio incluyente.

En G4S tuvo el reto en el aspecto de seguridad de generar un sistema más conductivo, en el cual hubo una sinergia en el campo conductual con el constructivo, para ello trabajó desde el liderazgo, las acciones estratégicas y las competencias del personal, y no menos importante, mejoró el aspecto de la tecnología. Gracias a lo anterior, alcanzó un gran ambiente de control. Invita a aplicar más modelos constructivos y de participación para lograr una cultura de seguridad dentro de las organizaciones.

Morella Behrens (Venezuela) finalmente toma la **autoestima** como valor y motivación para llegar al éxito. Es ingeniera de computación e hizo parte de la industria petrolera venezolana. Fundó su empresa **Securenet** en el año 2000, basada en la seguridad de la información desde lo gerencial. Años después pasó a hacer parte de una entidad hidroeléctrica, la segunda más grande a nivel mundial, con el objetivo de diseñar un sistema integral de seguridad, donde se mueva la seguridad de la información, física, ambiental y de higiene. En aquel entonces, la seguridad informática carecía de tecnología, y apenas tenía controles de acceso muy sencillos como los antivirus.

La planta tenía tres generadores hidroeléctricos y dos más en construcción, y el sistema de transmisión llegaba hasta las fronteras con Brasil y Colombia. Solo eran diez empleados para una megaempresa. Mejoraron la seguridad física gracias a la apertura de una licitación para crear alianzas. El trabajo fue novedoso, se identificaron los riesgos a través de foros, se conocieron las áreas críticas y a su vez, se priorizaron; hubo participación de los altos mandos de la organización, incluidos, la gerencia y presidencia.

El marco estratégico se fue llevando de a poco y se definió una serie de elementos para la arquitectura de seguridad, la cual contemplaba las políticas, la tecnología, el recurso humano y la infraestructura; y sobre estos se aplicaron los modelos de gestión y la cultura de seguridad.

Hoy en día, este tipo de modelos se trabajan con más de 50 empresas y en dos meses ya está definido el plan maestro de seguridad, siempre con éxito. La documentación generó la escritura de un libro conocido como “Carta de navegación segura” y el modelo fue denominado como “Modelo aplicado para la prevención, protección y planificación de la seguridad”, y que deja como resultado un mapa de rutas.

¿Por qué fue exitoso? Por su formación sólida, en especial, en el área gerencial, la creación de valores, la coherencia, la responsabilidad y la confianza propia. El éxito comienza en los pensamientos personales.

CONFERENCIA - EXPERIENCIAS Y RETOS DE LA CIBERSEGURIDAD A NIVEL INTERNACIONAL

Invitado: Andrés Velásquez (México)

En Colombia, trabajó en los computadores del excomandante de las Farc, Raúl Reyes. Sin embargo, sus mayores experiencias fueron en casos financieros en México donde se liga la seguridad física con la ciberseguridad. Cuando no había tantas computadoras, la seguridad simplemente era un guardia y una

buena 'chapa' en la puerta. La tecnología fue avanzando y la seguridad cambió.

El 82% de las personas tiene una sola contraseña para todo, debido a su poca capacidad de recordación. El internet abrió fronteras y lo dio todo, un ejemplo claro, desde grabar una canción de una emisora con un casete a descargar la canción al sistema mp3. Los jóvenes perdieron la capacidad de investigar con sus conocimientos físicos, químicos o matemáticos, debido al facilismo de ver un vídeo por medio de YouTube.

Hay que enseñar a las personas a no rellenar formularios en Facebook ni redes sociales con información personal, debido a que en temas de seguridad los *hackers* pueden saberlo todo. Los expertos en sistemas pueden triangular los datos, GPS y así tener acceso a cualquier información que les sirve para cometer delitos. Los atacantes ya no roban en los bancos para tomar dinero, solo se infiltran en sus redes informáticas y obtienen las cosas más rápido.

Un caso común es la llegada de correos sospechosos o amenazantes a una entidad, lo habitual es investigar su origen a través de la IP, pero pocas veces se hallan respuestas exitosas porque el ordenador proveniente suele ser ajeno. Lo recomendable es vigilar los correos internos de la empresa porque los atacantes suelen cometer errores informáticos y su forma de actuar es una pista clave, el implicado siempre espera a que alguien le responda el correo desde los mismos computadores de la empresa.

Hay que implementar medidas de riesgo en ciberseguridad en las entidades financieras para evitar robos, los gobiernos se preocupan más por la seguridad física. Por ejemplo, un buen control sería revisar los teléfonos móviles de conductores y escoltas para conocer lo que dicen de sus principales. Los delincuentes buscan robar dinero, si no hay dinero, roban información, y con esta última provienen fraudes y extorsiones.

En el Banco de Comercio Exterior trabajan con computadores y si se presenta algún problema, el encargado de sistemas reinicia la máquina. Por lo general, al finalizar la jornada laboral, casi todos los computadores se están reiniciando, excepto el del encargado de autorizar las transacciones fuera de

México. El sistema de reinicio finalmente terminó siendo un distractor para el robo de 110 millones de dólares, se descubrió porque al momento de enviar el dinero, no había operaciones en Hong Kong, el destino final.

Un error frecuente es aquel donde llega un correo electrónico de un supuesto banco informando de millonarias transacciones “Click aquí”, y la víctima comete el error de dar click sin tener cuenta ni conocer el banco. Otros se conectan a redes de wifi gratis entregando información de los datos, “Cuando el producto es gratis, el producto eres tú”.

Hay que homologar la seguridad dentro de las organizaciones, que sea una sola y sirva como estrategia para que entre todos se resuelvan los problemas. Algunas entidades no tienen distintos departamentos de seguridad, sino que trabajan como una sola y de ese modo, trabajan con soluciones desde todos los ángulos. En el área informática al momento de correos o situaciones de riesgo no hay que vigilar ni seguir los archivos, hay que analizar las conductas humanas.

CONFERENCIA - MODELOS DE INNOVACIÓN APLICADOS A LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

Invitado: Fernando Magnan (Chile)

Al hablar de seguridad se habla de incertidumbre. El miedo paraliza. Pero las personas están para aprender y reaprender, siempre ocurren cosas nuevas y es necesario adquirir nuevos conocimientos.

Las nuevas tecnologías combinadas llevan a nuevos modelos de negocios y a las economías colaborativas disruptivas. Con la digitalización se permiten romper los primeros mitos, como en el caso de las cámaras que en pocos segundos ya se obtiene una fotografía. O con una memoria USB puedes almacenar hasta 1000 fotografías. El proceso de disrupción lleva a la

democratización, línea ascendente en el tiempo más el tiempo de crecimiento exponencial.

La era digital ha convertido al mundo más rápido, incierto, ambiguo, imprevisible, complejo y difícil de analizar que antes. Esta actualidad es conocida como el “**Mundo Vuca**”, un mundo interconectado con otras latitudes, lleno de experiencias. Todo lo que se trabaje debe crear valor, por ello, se convierte en experiencia. Los bienes y servicios ya no resultan lo suficiente, los usuarios valoran las experiencias.

Con el aporte y desarrollo de las nuevas tecnologías disruptivas también se salvarán vidas, lo que demuestra que también hay cosas positivas; porque los accidentes caerán de uno a 100 mil kilómetros a uno en 10 millones de kilómetros.

Hay un yo que recuerda y otro que experimenta. Memoria Vs. Experiencia. En una colonoscopia se midieron dos variables, un paciente “**a**” y otro “**b**”, durante el dolor y después del dolor. El paciente “**a**” tuvo un dolor, un tratamiento corto y posteriormente un alto dolor general después; mientras que el “**b**” tuvo dolor antes y durante un tratamiento largo y poco dolor general después. La mayoría preferiría ser como el “**b**”. La experiencia regular para el “**a**” le ha dejado un recuerdo malo pese a que la intensidad ha sido más corta, para el “**b**” la experiencia ha sido mala y el recuerdo ha sido regular; por lo tanto, hay una diferencia entre experiencia y memoria, una cosa es la que vivimos y otra la que recordamos.

Hay tanta diferencia entre lo vivido y lo recordado debido a la intensidad y el final. Ambas definen que el paciente “**a**” y “**b**” tengan un recuerdo y una experiencia diferente. Si lo trasladamos al escenario de las vacaciones, es similar; por ejemplo: regalo de un viaje soñado con todo incluido con la condición de no tomar fotografía y al bajar del avión tomar un jarabe de amnésico, ¿el consumidor lo aceptaría? El argumento fundamental son las decisiones, no escogemos entre diferentes experiencias sino entre recuerdos de experiencias. El “yo” que recuerda es el que elige, más no el que experimenta. Las experiencias se construyen con recuerdos memorables.

Una recomendación para construir un buen modelo de experiencia es un pico y un final positivo, y otro punto es organizarla alrededor de un tema, es fundamental porque permite estructurar lo que se quiere realizar.

Si somos capaces de utilizar la tecnología en experiencias que se puedan recordar, seremos capaces de tener momentos dignos. Hay que armonizar los momentos con claves positivas. Siempre hay que estimular los cinco sentidos, como lo hace Apple, por ejemplo, que conecta sensorialmente al usuario.

Cuando somos capaces de entender el momento global tenemos mejores vivencias con respecto a emociones y sentimientos, los empresarios jamás deben olvidar que lo más importante son los seres humanos. Hay que darle la bienvenida a la economía de la experiencia.



PANEL DE LAS FUERZAS MILITARES Y POLICÍA NACIONAL - EL ROL DE LA MUJER Y SU APOORTE A LA SEGURIDAD NACIONAL DESDE LAS FUERZAS MILITARES Y LA POLICÍA



Invitadas: Coronel del Ejército, Francy Ayala Sánchez, Capitán de Corbeta Armada Natalia María Otálora Murillo , Teniente Coronel de la Fuerza Aérea Luisa Franco Yepes, Teniente Coronel de la Policía Nacional Gelga Buitrago Martínez

Moderador: teniente Coronel del Ejército de Chile Don Alfredo Iturriaga (Chile)

Francy Ayala Sánchez es oficial de cuerpo administrativo del Ejército Nacional. Apoya a los comandantes desde el punto de vista jurídico, también

preparan oficiales en el área de la salud, economía, psicología e ingeniería. Desde 2017 ya están formadas las primeras mujeres oficiales en el campo de la artillería e infantería.

Resalta su condecoración de la Escuela Militar, puesto que la recibió como civil y la graduó como oficial del Ejército y destaca la capacidad de preparación de la Escuela en pregrados y posgrados hacia los jóvenes.

Natalia María Otálora Murillo es capitán de corbeta y oficial de la Armada Nacional, la cual protege los océanos de Colombia y la parte terrestre. Estudió oceanografía física. Su mayor desafío fue con sus padres debido a su fuerte temperamento, sin embargo, salió adelante dentro de las FF. MM. Ha estado en buques de guerra y el área de investigación, incluso en buques de investigación científico marino. Ha aportado para la seguridad nacional recorriendo los mares nacionales, su objetivo es proteger “el azul de la bandera colombiana”. Su reto es formar a las futuras generaciones.

Destaca su medalla por su participación en la operación del hallazgo del Galeón San José, su trabajo como investigadora fue reconocido en 2016 por el expresidente Juan Manuel Santos.

Luisa Franco Yepes desde 1997 pertenece a la Fuerza Aérea, la cual ha brindado oportunidad a mujeres en distintas funciones. Desea que las mujeres sigan fortaleciendo el área de seguridad desde todos los campos y sigan visibilizando su labor con mucha responsabilidad.

Porta la medalla de distinguidos en orden público por parte de la Fuerza Aérea Colombiana, la cual se le otorgaba inicialmente a hombres y pudo conseguirla por su participación en la operación de entrega de armas en algunos departamentos nacionales como Putumayo, lo cual es un ejemplo a seguir por parte del género femenino.

Helga Buitrago Martínez es teniente coronel de la Policía Nacional y pertenece al Ministerio de Defensa. Representa a la mujer en la PONAL. Resalta el pacto nacional para la equidad de género por parte del gobierno colombiano, teniendo en cuenta que el 51,5% de la población nacional es femenina. Más de 15.000 mujeres forman parte de la Policía Nacional y

representan casi el 13% de la institución. La mujer está representada en cargos administrativos y operativos (antiexplosivos, carabineros) desde 1953. Tiene cerca de 25 medallas, pero elige la de menos categoría, entregada por un alcalde de Santa Marta como mujer valiosa de la ciudad, debido a que fue la primera comandante de tránsito y por transformar realidad social a través de su liderazgo. También valora por su medalla extraordinaria por quinta vez del servicio de investigación criminal de la Djin e Interpol. Sus reconocimientos son por servir a la gente.

“ASIS International cuenta con un grupo importante de mujeres, como la presidente actual Cristina Duchner. La experiencia más importante es la que se adquiere en los servicios de seguridad. No sería posible continuar una vida de eficiencia, profesionalismo y hermandad sin la presencia de las mujeres”. Alfredo Iturriaga



CLAUSURA - PREMIOS DE MÉRITO

Presentación: Jaime Owens (Panamá)

En septiembre se van a reconocer a dos capítulos de **ASIS International**, uno de ellos el capítulo de Ciudad de México y el otro, el capítulo de Perú.

En 2020 se premiarán a los mejores boletines del año de **ASIS International**, ganado por el capítulo de Argentina.

Premio **Roy Burgues** que entrega anualmente la fundación de **ASIS International**, la cual paga un curso de dos días de seguridad física, entrega el premio al capítulo de Paraguay (los últimos seis premios los ganó un país de Latinoamérica).

A lo largo del año se realizan muchos eventos internacionales en Latinoamérica, y próximamente habrá un evento que organiza el capítulo de México Occidente, en Guadalajara.

El 2, 3 y 4 de octubre del presente año habrá Congreso anual en Guadalajara donde se destacará la presencia del FBI por primera vez.



AGENDA



Dra. Martha Lucia Ramirez
Vicepresidenta Colombia



Fernando Martínez Botero
Superintendente de Vigilancia y
Seguridad privada



Peter J. O'Neil
CEO ASIS



Rachelle Loyear



Andres Velasquez



Carolina Tresvi OIT



Brittany Galli



Jaime P. Owens
CPP



Alfredo Iturrriaga
CPP



Robert Dodge



Enrique Topia Padilla
CPP



Sandra Stibbard



Pablo Colombres
CPP



Alexandra Davis
CPP- PSP-PCI



Fernando Magnan



Manuel Novoa



Andrés Cuesta



Andrea Pradilla Andrade



Media Partners



Con el apoyo de



AMCHAM
COLOMBIA
CÁMARA DE COMERCIO
COLOMBIA AMERICANA
CARTAGENA



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA