

**EL LIDERAZGO EN LA CONDUCCIÓN DE DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD
PRIVADA**



AUTOR:

MARIO FERNÁNDEZ R

**TUTOR METODOLOGICO:
DR LUIS GABRIEL FORERO H**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATEGIA Y SEGURIDAD
ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
BOGOTA NOVIEMBRE 11 DE 2019**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIAS Y SEGURIDAD
ESPECIALIZACION ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
BOGOTA
2019

El Liderazgo en la conducción de dispositivos de Seguridad Privada

Resumen

El presente ensayo pretende demostrar la importancia que tiene la aplicación de los principios del liderazgo en las capacitaciones dirigidas al personal bien sea por parte de las Escuelas de formación y capacitación o por parte de los Departamentos de capacitación de las empresas del sector de vigilancia y seguridad privada, para lo cual se tuvo en cuenta la evolución del sector, las características del personal prestador del servicio y el análisis del liderazgo, en particular del modelo de liderazgo centrado en principios y el liderazgo en valores.

Palabras clave

Liderazgo, liderazgo por valores, liderazgo y principios, seguridad y vigilancia privada, capacitación, Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Plan Educativo Institucional en Seguridad Privada – PEIS-.

Introducción

En la última década se ha presentado un importante crecimiento en los servicios de seguridad privada en América Latina y en especial en Colombia. De acuerdo al informe de “El

Sector de Seguridad y Vigilancia privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión” (2018) se establece que,

En el caso de Colombia, en el año 2016 las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada registraron ingresos operacionales por 8.7 billones de pesos, con un incremento anual del 4,3%. De acuerdo con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada, el sector contaba con 888 empresas, la mayoría de ellas pequeñas y empleaba a más de 256 mil personas. Sin embargo, dado que en el sector existe una alta informalidad, estas cifras podrían estar subestimadas. En todo caso, se trata de un sector relevante para la economía y dado su objetivo, también para la seguridad ciudadana. (p. 14)

Si bien es un sector en el que se presenta una alta informalidad y regulación insuficiente o inadecuada, es menester reconocer que la seguridad privada tiene un papel positivo en la prevención del delito y la seguridad de la comunidad, así como también, ha presentado una importante evolución en el tipo de servicios prestados impulsados en su mayoría por la tecnología.

No obstante, pese a las regulaciones establecidas por las Naciones Unidas y el marco normativo colombiano estipulado para el sector, es indispensable que para garantizar la calidad del servicio, al empleado no solo se le otorgue una licencia basada en algunos requerimientos, sino que se establezca una adecuada capacitación a los trabajadores del sector.

En este sentido, el presente ensayo pretende demostrar la importancia que tiene la aplicación de los principios del liderazgo en las capacitaciones dirigidas al personal bien sea por parte de las Escuelas de formación y capacitación o por parte de los Departamentos de capacitación de las empresas, para tal fin, en primer lugar, se realizará una breve descripción de

la evolución del sector relacionado con los servicios de vigilancia y seguridad privada; en segundo lugar, se realizará una descripción del proceso de capacitación del personal y los principales retos de una capacitación pensada en la formación de liderazgos; en tercer lugar, se abordará el liderazgo como elemento fundamental no sólo en la capacitación del personal por parte de las Escuelas de Capacitación, sino también, en el compromiso de las empresas contratantes por generar un valor agregado hacia sus grupos de interés (empleados y clientes), por último, se establecerán las principales conclusiones producto del presente análisis.

1. La Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia

En el presente acápite se pretende mencionar a *grosso modo* la evolución del sector de seguridad y vigilancia privada en Colombia. De acuerdo a lo anterior, el sector ha evidenciado en las últimas décadas un crecimiento dinámico, convirtiéndose en un elemento relevante para la economía, y en particular, para la generación de empleo, debido entre otros factores, a la percepción de seguridad frente al incremento de la criminalidad, el incremento en la urbanización en particular en las zonas urbanas, lo que ha incrementado la oferta de servicios de seguridad y de igual manera el beneficio obtenido de los cambios en la reglamentación del sector.

Si bien el sector tiene sus orígenes en la década de los 60 y 70, su legislación fue posterior, en este sentido de acuerdo con el Conpes 3521 de 2008 el cual establece los lineamientos de política pública para el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia, establece que los primeros intentos de formalización y regulación se dieron en la década de los

sesenta bajo la tutela de la Policía Nacional y posteriormente por el Ministerio de Defensa, etapa que duró hasta inicios de la década de los noventa.

En este sentido, a partir de 1993 se desarrolla el marco regulatorio específico y se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada por medio de la Ley 62 del mismo año; ya para el año de 1994 se expide el Decreto Ley 365, en el cual establece en su *Título V* de los “Principios, deberes y obligaciones, que rigen la prestación de los servicios de Vigilancia y Seguridad Privada” en Colombia, establece que el objetivo de la vigilancia y seguridad privada es: “...disminuir y prevenir las amenazas que afecten o puedan afectar la vida, la integridad personal o el tranquilo ejercicio de legítimos derechos sobre bienes de las personas que recibe su protección, sin alterar o perturbar las condiciones para el ejercicio de los derechos y libertades públicas de la ciudadanía y sin invadir la órbita de competencia reservada a las autoridades.” (Art. 73).

Posteriormente, en el año 2001 se expide el Decreto 2187 por el cual se reglamenta el Estatuto de Vigilancia Privada, especificando algunos parámetros de los servicios contemplados en el Decreto Ley 365, como por ejemplo el uso de medios tecnológicos para ampliar los servicios; en este sentido,

La gama de productos y servicios que el sector puede ofrecer está limitada a dos categorías: a) Servicios para la autoprotección de personas sin obtener lucro de ellas como los departamentos de seguridad, los servicios comunitarios y los servicios especiales. b) Servicios para prestar a terceros que pueden ser remunerados como la vigilancia con armas o con medios tecnológicos a través de empresas o cooperativas, servicios de capacitación para el personal del sector (como las escuelas, servicios de blindaje de automóviles o arrendamiento de los mismos, servicios de consultoría, asesoría e investigación), prestados por personas naturales o jurídicas, comercialización,

instalación y utilización de equipos tecnológicos de seguridad y transporte de valores.

(Conpes, 2008, p. 4)

No obstante, pese a que se han llevado procesos relativos a la reglamentación el marco normativo regulatorio del sector relacionados con el mejoramiento en la calidad, de la prestación del servicio, la estandarización de precios y estándares en la capacitación del personal, surge un componente adicional que es la base del presente documento, relacionado con los trabajadores del sector, sus condiciones laborales y de capacitación.

En este sentido surge la “Ley del Vigilante” 1920 del 12 de julio de 2018, “ Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad”. Esta Ley nace gracias al impulso del sector de vigilancia privada y en especial de los empresarios y agremiaciones, con el objetivo de consolidar beneficios no solo para las personas que trabajan como guardas de seguridad sino también de sus familias.

Es menester mencionar que producto de la informalidad que se presenta en el sector, se han venido desvelando varios fenómenos tales como, la falta de garantías en el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, la falta de garantías para la vida, integridad y seguridad del personal que labora en un escenario de alto riesgo, la falta de incentivos a los trabajadores que permitan que estos se sientan conformes con los horarios de trabajo, la falta de respeto a las jornadas de descanso, entre otros.

En este orden de ideas, la “Ley del Vigilante” logra consolidar importantes beneficios para los guardas entre los que se destacan:

Artículo 5°. Seguro de vida. Cada empresa, cooperativa especializada, departamento de seguridad y vigilancia privada contratará anualmente un seguro de vida colectivo que ampare al personal operativo de su respectiva organización. (p.2)

Artículo 6°. Incentivos para la vinculación de mujeres, personas mayores o en condición de discapacidad. El Gobierno nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá en un término no mayor a 6 meses un decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para las empresas de vigilancia y seguridad privada y/o las cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada que en personal operativo tengan a mujeres, a personas con discapacidad y/o personas mayores de 45 años , contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas. Igualmente, las empresas y cooperativas de vigilancia privada propenderán por aumentar dentro de su personal operativo en contratos que celebren con entidades no estatales, el número de mujeres, personas con discapacidad y/o personas mayores de 45 años, contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas. (p. 2)

Artículo 7°. Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación

laboral nacional vigente. Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias. En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente. (p.2-3)

Artículo 11. Profesionalización de la actividad. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA en busca de la profesionalización de la actividad, implementará un pensum académico con ciclos de competencias laborales , técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad dirigido a los guardias de seguridad , supervisores, escoltas , operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos según corresponda , para lo cual podrá celebrar convenios con las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y con las Cooperativas Especializadas de Vigilancia y Seguridad Privada

Parágrafo. La implementación del pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad, a que hace referencia el presente artículo, no será tenido en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada y las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada. (p. 4)

Al analizar la evolución del marco normativo del sector de vigilancia y seguridad privada, es posible evidenciar un atraso presentado en la reglamentación no sólo frente a la prestación de los servicios sino también hacia la verificación, seguimiento y control de los estándares, hacia las empresas prestadoras del servicio, regulación de las empresas y cooperativas ilegales, escuelas de formación, entre otros, lo que ha permitido que el fenómeno de la informalidad y la deficiente prestación de los servicios demande una urgente reforma al Estatuto y una mayor

conciencia por parte de las empresas de cara al mejoramiento de la calidad del personal y de los servicios prestados.

2. Características de la capacitación del personal y principales retos.

Al realizar en análisis del marco normativo surge un punto relevante para el presente documento relacionado con la formación, capacitación y entrenamiento de los vigilantes de seguridad privada, así como también, surgen inquietudes frente a cómo abordar y mitigar los riesgos generados por los problemas culturales, salariales y nivel educativo del personal que se traducen en varias problemáticas en la prestación del servicio frente a los potenciales clientes, pero también, se convierten en un reto fundamental para las empresas prestadoras del servicio.

De acuerdo a lo anterior, el marco de formación reglamentario se ve reflejado en la Resolución No. 4973 del 27 de julio de 2011, basado en el artículo 66 del Decreto 365 de 1994, en donde se entiende por escuela de capacitación y entrenamiento de vigilancia y seguridad privada a la sociedad legalmente constituida cuyo objetivo principal es promover la enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos relevantes para el sector.

En dicha resolución (2011) se establece el nuevo Plan Educativo Institucional en Seguridad Privada – PEIS-, dirigidos a las Escuelas de Capacitación y entrenamiento y/o Departamentos de Capacitación, con el fin de un mejor desarrollo y estándares de calidad de los programas académicos impartidos a las personas que prestan sus servicios como vigilantes, supervisores, escoltas, manejadores caninos y operadores de medios tecnológicos.

Cabe resaltar, que para que las empresas puedan operar formalmente y tengan la licencia de funcionamiento, deben acreditar a su personal y continuar con capacitación y entrenamiento,

para tal fin, estas deben desarrollar programas de capacitación y entrenamiento, a través de la creación de un departamento de capacitación cumpliendo con lo establecido en la resolución y sin ningún costo, o exigir al personal el desarrollo de cursos en escuelas de capacitación y entrenamiento certificadas por la Superintendencia, los cuales suponen un costo para el personal ya que, las escuelas cuentan con unas tarifas mínimas que deben cobrar por los cursos de entrenamiento, reentrenamiento y especialización establecidas en el Plan Educativo Institucional de Seguridad Privada (PEIS).

En el caso de las Escuelas de Capacitación, el proceso de acreditación del personal comienza cuando el empleado realiza el curso de capacitación de acuerdo al tipo de cargo que va a desempeñar, y conforme a los resultados la Escuela de capacitación genera un diploma único para quien realiza el curso. Posteriormente, el usuario deber formalizar la acreditación o hacer su renovación, de acuerdo a lo anterior los empleados registrados se encuentran en dos categorías: estar acreditados o en porceso de acreditación.

Como se menciona anteriormente, en el país existe una estructura establecida para ciertos servicios, no obstante persisten algunos problemas de contenido:

- El curso anual de reentrenamiento que se tiene que realizar para poder continuar con la prestación del servicio ofrece el mismo contenido todos los años por lo que, más allá del cumplimiento de un requisito obligatorio, no representa ningún valor agregado para quienes reciben la capacitación.
- No existe una malla curricular definida para quienes prestan el servicio de transporte de valores, por lo cual los tripulantes deben recibir capacitación de otro servicio, pese a que en su trabajo se cumplen funciones totalmente diferentes.
- Si un individuo quiere prestar otro servicio, por ejemplo, pasar de vigilante a escolta, deberá realizar todo el curso de fundamentación de nuevo, pues no se

realizan homologaciones a pesar de que parte del contenido del ciclo de fundamentación es el mismo para todas las modalidades.

- Pese a que en el 2012 todas las escuelas, academias y departamentos de capacitación sustentaron ante la SVSP su Plan Educativo Institucional de Seguridad Privada (PEIS), el contenido de los cursos no tiene ninguna supervisión por parte del Ministerio de Educación, ni existe un perfil establecido para los docentes de las academias de capacitación, lo que conduce a que no haya estándares de calidad en la educación que se está impartiendo. (Pérez, 2018, p.75)

En el análisis es importante mencionar otro hecho problemático relacionado con las Escuelas de Capacitación, y es que existen muchas que prestan su servicio de manera ilegal, con deficientes instalaciones, profesores que no están debidamente capacitados; otras academias, que aún contando con las autorizaciones establecidas por Ley, llevan a cabo prácticas ilegales relacionadas con la venta de diplomas, problemática que demanda mayor supervisión y control por parte de la Superintendencia, sin contar con que dentro de sus competencias no está la de determinar programas o proyectos educativos, competencia estricta del Ministerio de Educación.

Otro hecho que cabe evidenciar, es la falta de una mayor capacitación en el área sociohumanística, específicamente en materia de relaciones humanas e interpersonales con una intensidad horaria de seis horas en el ciclo de fundamentación de Vigilante; cuatro horas en el ciclo de Escolta; tres en el ciclo de Supervisor; dos en el ciclo de operador de medios tecnológicos y en el ciclo de reentrenamiento disminuyen la intensidad horaria que en promedio no superan las dos horas.

Por otra parte, es necesario agregar otro elemento al análisis del presente documento y esta relacionado con la formación académica del personal que presta sus servicios en el sector,

teniendo en cuenta que este se ha convertido en una importante fuente de empleo formal e informal, no obstante, en el sector se requiere de cierto nivel educativo para poder entrar a trabajar.

De acuerdo con Pérez (2018),

En Colombia, la mayoría de las empresas entrevistadas consideran determinante el nivel educativo al momento de la contratación, exigiendo como mínimo haber cursado hasta bachillerato (Grado 10 -11). Lo anterior se evidencia en las cifras, pues durante los últimos 5 años en promedio 91% del total de empleados que trabajan en el área operativa cuentan con educación media, es decir han cursado hasta 10° u 11° de bachillerato, un 7,8% en promedio cuentan con educación básica es decir han aprobado algún curso entre 1° a 9° de bachillerato y un 1,3% cuenta con algún tipo de educación profesional. (p.80)

Así mismo el estudio de Pérez (2018), establece que frente a la situación de escolaridad de sus empleados, las empresas resaltan la importancia de contar con personal con mayores niveles de educación, en este sentido han implementado algunas iniciativas tales como la realización de convenios con el SENA, para la adquisición de competencias facilitando flexibilidad en los turnos. Esto puede llegar a favorecer la disminución en la rotación del personal, mejorando oportunidades posteriores en la empresa. No obstante, frente a las exigencias del mercado de seguridad y vigilancia privada sigue siendo un reto el nivel de escolaridad y capacitación del personal.

En resumen, se evidencia la necesidad de construir y consolidar programas de capacitación, entrenamiento y reentrenamiento que de la mano con planes de carrera meritorios dentro de las empresas, coadyuven en la mitigación del problema de compra de diplomas, bajaría la tasa de rotación, los empleados mantendrían una actitud más positiva y con un alto sentido de

pertenencia hacia la empresa y el sector con un desempeño de alta calidad; así como también, generaría la necesidad de que el personal que quiere laborar en el sector se interesara por superar los bajos niveles educativos con los que se presentan.

3. El liderazgo y el personal de seguridad (qué es liderazgo, competencias y habilidades de un líder, características básicas del liderazgo en equipos, estrategias para motivar y retener a los buenos empleados, mecanismos para una adecuada comunicación y confianza en equipo de trabajo)

Luego de haber realizado un breve recorrido por la evolución del sector de vigilancia y seguridad privada y de poner en evidencia problemáticas relacionadas con la capacitación, entrenamiento, reentrenamiento y nivel educativo del personal contratado, en el presente apartado se analizará la importancia del mejoramiento de los estándares de calidad tanto para el personal como para las empresas y en general para el sector, a través de la inclusión en los planes de capacitación tanto de las Escuelas como de las mismas empresas insertando un elemento clave como lo es el fomento del liderazgo basado en principios y valores.

De acuerdo con lo anterior, el presente apartado tiene como objetivo en primer lugar, definir el liderazgo, liderazgo por principios, liderazgo por valores, en segundo lugar, determinar las características del liderazgo y por último, establecer buenas prácticas para ser adoptadas por las empresas y escuelas de capacitación.

En primer lugar, son muchos los autores que han intentado definir el liderazgo, de acuerdo con French y Bell (1996) definen el liderazgo como un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta,

alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (citado en Gómez-Rada, 2002, pág. 64).

Desde otro punto de vista, el liderazgo es un concepto dinámico y que evoluciona a medida que se involucran nuevos elementos en su definición, aunque sin importar cuáles ni cuántos elementos intervengan siempre se podrá destacar la relación de influencia que existe entre el líder y sus seguidores al involucrarlos en procesos con los que se pretende llegar a los objetivos que comparten (Daft, 2006 citado en Barahona, Cabrera y Torres, 2011).

De acuerdo con Covey (1994),

El liderazgo centrado en principios se fundamenta en el hecho de que no podemos violar las leyes naturales, así mismo, plantea que los principios son objetivos y externos y que aplicados consecuentemente se transforman en hábitos que permiten transformaciones fundamentales en los individuos, las relaciones y las organizaciones.

Este tipo de liderazgo según Covey (1994), se pone en práctica de adentro hacia afuera en cuatro niveles: 1) personal (mi relación conmigo mismo); 2) interpersonal (mis relaciones e interacciones con los demás); 3) gerencial (mi responsabilidad de hacer que otros lleven a cabo determinada tarea), y 4) organizacional (mi necesidad de organizar a las personas: agruparlas, capacitarlas, compensarlas, construir equipos, resolver problemas y crear una estructura, una estrategia y unos sistemas acordes a ello). (p.34)

En este orden de ideas, el líder basado en principios es una mujer o un hombre de carácter que trabaja competentemente “en granjas” con “semillas y abono” sobre la base de principios naturales, y sitúa a éstos en el centro de su vida, en el centro de sus relaciones con los demás, en el centro de sus convenios y contratos, en su evolución gerencial y en el enunciado de su misión. (Covey, 1994, p. 28).

El autor establece, así mismo, que las principales características de un líder o lidereza se basan en el aprendizaje continuo, cuentan con una vocación de servicio, irradian energía positiva, creen en los demás, dirigen sus vidas de forma equilibrada, ven la vida como una aventura, son sinérgicos, es decir, mejoran todas las situaciones en las que intervienen y se autorrenuevan.

Por otra parte encontramos un modelo que basa el liderazgo en valores, el cual tiene el “propósito de formar, transformar y fortalecer el liderazgo, renovando el ser, potenciando el saber hacer, optimizando el saber hacer, revalorando el tener e impactando el crecer “Personal, Profesional y Empresarial” (Forero, 2015, p. 168). En este modelo se resalta el valor o compendio de valores como una ventaja para la empresa, el líder y sus seguidores.

De acuerdo con Forero (2015), los valores compartidos dentro de una organización son aquellas cualidades que deben guiar la conducta cotidiana de todos en la empresa para realizar la misión, la visión y generan beneficios para las personas y empresas que los aplican, ya que promueven el perfeccionamiento de las personas, otorgan un sentido al trabajo, dan calidad al proyecto o tarea, incrementan la productividad, sustentan la cultura del servicio, crean una sociedad mejor, deben coincidir con los principios universales y hacen personas y sociedades mucho mejores en muchos aspectos.

En este orden de ideas, el modelo plantea diez componentes fundamentales en el liderazgo, tales como, la focalización, el desarrollo de inteligencias e inteligencia emocional, la confiabilidad, el pensamiento conceptual, el pensamiento sistémico, el manejo adecuado del cambio y el coaching. Este último elemento permite generar espacios de interacción con el objetivo de observar las acciones, generar un clima de escucha, frente a las situaciones problemáticas buscar oportunidades para la resolución de conflictos, controlar emociones,

incrementado la confianza y de esta manera generando compromiso y pasión por lo que se hace, infundiendo respeto permanente por todo y por todas y todos.

Retomando los modelos de Covey y de Forreo, se considera en el presente documento que tanto el liderazgo basado en principios como en valores son la base para poder construir e interactuar como comunidad, permitiendo la autoregulación, en pro del bienestar colectivo y una convivencia armoniosa no solo dentro de la empresa, sino también fuera de ella, ya que los principios y los valores corporativos no distan mucho de la realidad de la sociedad.

De acuerdo con Galindo (2003),

lo que aquí se está planteando es que a la hora de formar líderes, a la hora de diseñar los modelos y programas para la formación de líderes, debemos ser conscientes de que dicho entorno obliga a tener culturalmente en cuenta el aspecto ético de sus actuaciones como factor clave y estratégico. Para la formación de nuestros futuros líderes (políticos, empresariales, sindicales, sociales, intelectuales, culturales, etc.) y para la consecución de su pleno desarrollo en una sociedad democrática, justa e igualitaria, valores como la solidaridad, la tolerancia, el respeto y la honestidad, deben encabezar su pensamiento y acción social.

De igual forma Galindo (2003), establece que el entorno en que nos desarrollamos, marcado por variables económicas y políticas cambiantes, y un estado de constante transformación, exigen al líder el desarrollo de otros valores más dinámicos y activos que puedan llegar a garantizar un liderazgo efectivo, es decir, su carácter emprendedor, por medio de la potencialización del dinamismo, la valentía, la creatividad, la necesidad de establecer prácticas cada vez más cooperativas, tener mayor iniciativa, carácter innovador, participación y proactividad, además de los anteriores, se necesita una suerte de conjugación de los anteriores

con los valores de carácter ético, resaltando por ejemplo, la honestidad, tolerancia, respeto, responsabilidad, justicia, igualdad, bondad, integridad o solidaridad, es decir,

conformen un estilo de liderazgo ético y emprendedor –liderazgo efectivo en la actualidad- que garantice la “correcta” manifestación de las influencias ejercidas sobre los demás, ya sean grupos, organizaciones, comunidades, estados o naciones. En definitiva, el concepto de liderazgo eficaz va evolucionando con el tiempo, forma parte de la cultura de un momento histórico. (p.3)

El anterior análisis, nos permiten traer a colación la coyuntura actual del país, en este sentido, Colombia a atravesado una historia de conflicto de más de cincuenta años en donde es posible identificar patrones culturales en los cuales se ha normalizado la violencia y la cultura de la ilegalidad, e identificar que el sector de la seguridad y la vigilancia privada es un sector atractivo para población en situación de vulnerabilidad, así como víctimas del conflicto. En este sentido las empresas del sector tienen un reto fundamental de cara a los clientes, sus colaboradores y en materia de responsabilidad social corporativa hacia la sociedad en general.

De acuerdo a lo anterior, se considera que para fomentar el mejoramiento en la capacitación por parte de las Escuelas o Departamentos de formación, con el objetivo de mitigar los riesgos generados por problemas culturales, sociales y nivel educativo del personal, es necesario complementar el área sociohumanística a través de la implementación del liderazgo centrado en principios y valores, así como también, la inclusión de una cultura organizacional basada en un código de ética y el establecimiento de incentivos para el personal que promuevan la capacitación y la adquisición de competencias que promuevan planes de carrera meritorios.

4. Conclusiones

Del análisis efectuado en el siguiente documento y teniendo como punto de partida la importancia de formentar la capacitación en liderazgo en los esquemas de capacitación ya sea por parte de las Escuelas de capacitación o por parte de los Departamentos creados para tal fin se pueden asumir las siguientes conclusiones:

Independientemente del fortalecimiento en los procesos de capacitación, entrenamiento y reentrenamiento en el plano técnico, es fundamental asumir el liderazgo basado en valores y principios tales como la honradez, justicia, respeto, igualdad, proactividad, innovación, cooperativismo, honestidad, lealtad y verdad, valores que deben ser fortalecidos en el personal por medio de códigos de ética, entre otros factores legales y concernientes a los procesos desarrollados por las áreas de talento humano.

Por otra parte, más allá del cumplimiento del mandato legal frente a la capacitación del personal, uno de los propósitos fundamentales es generar mayor conciencia por parte de las empresas frente al valor agregado de proporcionar conocimiento al personal, para tal fin, la empresa debe generar compromiso e incentivos hacia la capacitación y adquisición de competencias no sólo técnicas sino éticas, generando disposición positiva en el personal frente al aprendizaje, además de interpretar el aprendizaje no desde el plano individual sino global en beneficio de la organización. Lo anterior permitirá, que el conocimiento adquirido y el compromiso del personal agilice los procesos empresariales al interior de la empresa de cara a los clientes o potenciales clientes.

De acuerdo a lo anterior, el sector privado en este caso las empresas deben pensar en generar alternativas de formación y capacitación aprovechando las nuevas tecnologías, mediante las cuales se pueden desarrollar módulos pedagógicos que permitan en afianzamiento de la misión, visión, valores y principios de la empresa, así como también, un desarrollo de

habilidades y competencias para el emprendimiento, por ejemplo, a través de cursos en idiomas para quienes presenten sus servicios en centros comerciales, aeropuertos, sitios de interés cultural y turístico, generando incentivos no sólo a través de la flexibilización horaria sino a través de la consecución de méritos en la carrera de ascenso en la empresa, para para quienes demuestren las mejores competencias y compromiso.

Así mismo, se puede evidenciar la necesidad de ahondar en la capacitación en derechos humanos entendiendo que la labor principal de los guardas es la de velar por el derecho a la vida, libertad e integridad personal de los clientes y la protección de sus bienes.

En este orden de ideas, la implementación del liderazgo basado en principio y valores permitirá entre otros:

- La motivación del personal específicamente de quienes ocupan un nivel jerárquico superior, para motivar al personal a su cargo hacia la consecución de logros y metas. Así como también analizar las principales áreas a mejorar por medio la generación de una cultura organizacional basada en principio y valores, que permiten generar espacios de interlocución desde la inteligencia emocional, la capacidad para identificar de las situaciones problemáticas posibles soluciones en las que también participen los involucrados.
- Promover los espacios de confianza mutua con el personal que labora.
- Generar un clima de motivación organizacional reconociendo el buen desempeño de los empleados y sus logros por el mejoramiento continuo a través de incentivos para la capacitación y la adquisición de nuevas y mejores competencias que se traduzcan en un valor agregado para la empresa y aporten a su competitividad en el sector.

Finalmente, es necesario que los empresarios comprendan el papel fundamental en el marco de la responsabilidad social corporativa, que tienen frente a la generación e influencia para la consecución de cambios positivos en la sociedad.

5. Referencias

Castaño, R. (2013). Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores (Tesis Doctoral). Recuperado de <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>

Congreso de la República de Colombia. (2018). Ley 1920 de 12 de julio de 2018. Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad. Recuperado de:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201920%20DEL%2012%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social. Republica de Colombia. (2008). Documento Conpes 3521: Lineamientos de Política Pública para el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia. Recuperado de:

<https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/4285/documento-conpes-2008/>

- Covey, Stephen R. (1994). El liderazgo centrado en principios. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de Psicología Social*. Vol.16 (nº2), Pág.131-156. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>
- Forero Herrera, Luis Gabriel. (2015). Liderazgo por Valores. Bogotá, Colombia: Editorial Buena Semilla.
- Galindo, Pablo. (2003). El liderazgo basado en Valores. El Marketing Social como herramienta para el desarrollo de líderes a través de los medios de comunicación de masas. Recuperado de http://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/Numero1/Articulos/El_liderazgo.pdf
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. Vol.2 (nº2), pág. 61-77. Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Kiyosaki, Robert T. (2016). 8 Lecciones de liderazgo militar para emprendedores. Bogotá, Colombia: Editorial Penguin Random House.
- Pérez, Camila. (2018). El Sector de Seguridad y Vigilancia Privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión. Estudio para Fedeseguridad. Recuperado de: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3689/CDF_No_65_Julio_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2008). Resolución No. 5679 del 29 de diciembre de 2008. PEIS Plan Educativo Institucional en Seguridad Privada. Recuperado de <https://www.supervigilancia.gov.co/documentos/buscar/?q=PEIS>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2011). Resolución 4973 del 27 de julio de 2011. Recuperado de http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_aa42261ff17b0226e0430a0101510226

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (2014). Nuevo PEIS Versión 3 de diciembre de 2014. Recuperado de <https://www.supervigilancia.gov.co/documentos/buscar/?q=PEIS>