

CAUSAS DE DESMOTIVACION EN EL PERSONAL DE VIGILANTES

JHEN ROBIN ORTEGA FUENTES

ENSAYO PRESENTADO PARA OBTENER EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

CALI

2016

CAUSAS DE DESMOTIVACION EN EL PERSONAL DE VIGILANTES

JHEN ROBIN ORTEGA FUENTES

IVONNE TATIANA ZABALA SALGUERO

MG ADMINISTRACION

ESPECIALIZACION ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD

CALI

2016

RESUMEN

Como especialista en administración de la Seguridad, una de las cualidades a desarrollar es el liderazgo frente a un equipo de trabajo, equipo de trabajo que será en gran parte el responsable de los buenos y no tan buenos resultados frente a nuestra gestión como líderes de un proceso; es aquí donde es de vital importancia que un líder conozca las principales causas de motivación y desmotivación en el personal que se desempeña bajo su direccionamiento en el área de la seguridad privada; además de saber implementar las medidas preventivas y correctivas en su equipo de trabajo con un objetivo claro de mantenerlos siempre alerta, atentos, comprometidos y MOTIVADOS.

Palabras Clave: *Motivación, Desmotivación, Liderazgo, Seguridad Privada.*

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
MARCO TEÓRICO.....	6
La Motivación Laboral.....	6
Causas más comunes de desmotivación a nivel global	9
Principales Causas de desmotivación en el personal de vigilantes	13
El liderazgo y la motivación	16
CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	21

INTRODUCCIÓN

Al identificar las bases, conceptos, métodos e importancia que representa la motivación para el óptimo desarrollo, mantenimiento y crecimiento de una compañía, es fundamental que cada empleado, líder de proceso o trabajador independiente conozca cómo identificar los niveles de motivación que se maneja en su ambiente laboral, lo que ayudara a plantear acciones de mejora frente a casos detectados de desmotivación.

Actualmente en la seguridad privada, principalmente en el personal de vigilantes jóvenes, se ha detectado un desinterés, desmotivación y falta de compromiso frente a su trabajo y cumplimiento de funciones lo que se refleja en renunciaciones constantes de parte de estos empleados al momento de enfrentarse a dificultades, problemas o cambios en las condiciones de trabajo que le exigen un poco más de esfuerzo y compromiso para el cumplimiento de la misión. Este tipo de situaciones ha impactado de manera importante las cifras numéricas de la compañía y en la imagen que se genera al cliente, teniendo casos donde se detecta la participación de nuestros vigilantes en conductas delictivas.

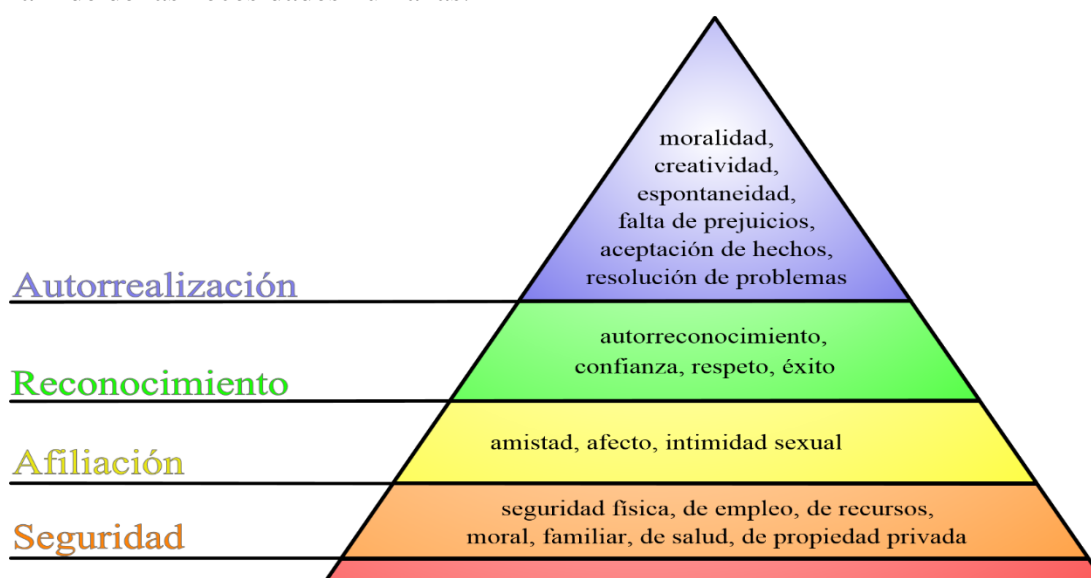
Como líderes y empleados activos en el gremio de la seguridad privada y la prevención de riesgos, es de vital importancia enfocar nuestra atención en mejorar las condiciones actuales de motivación, como impactar de manera positiva y en gran proporción en la comunidad de vigilantes, en sus núcleos familiares, teniendo en cuenta que son ellos la imagen de nuestras empresas frente al cliente, y la comunidad en general.

MARCO TEÓRICO

La Motivación Laboral

Para entender y ampliar el panorama frente a la motivación laboral, se debe tener en cuenta teorías importantes de autores como Abraham Maslow con la teoría de la jerarquía de necesidades, Frederick Herzberg con la teoría dual de factores, y David McClellan con la teoría de las necesidades. En cada uno de estas teorías se encuentra un aporte importante hacia la motivación laboral y de los aspectos en los cuales se debe enfocar la atención al momento de querer evaluar, mejorar o verificar el estado de ánimo frente a las responsabilidades y funciones diarias que cumplen los empleados de una compañía.

La pirámide de las necesidades humanas identifica y clasifica las necesidades del hombre en forma jerárquica de manera ascendente ubicando en los primeros escalones las necesidades básicas o fundamentales en todo ser humano y unos peldaños superiores donde se encuentran las necesidades que se desarrollan en el ámbito laboral y/o social. (Maslow, 1943), a continuación la pirámide de las necesidades humanas.



I Figura 1. Pirámide de las Necesidades, según Abraham Maslow. (Maslow, 1943). Fuente. Wikipedia

Otro autor destacado en los estudios sobre la motivación del ser humano en el trabajo, determinó una teoría sobre dos principios que afectan el bienestar de los empleados en su trabajo (Frederick, 1968), a continuación se relacionan así:

- **Factores higiénicos o extrínsecos:** En este grupo encontramos cada una de las circunstancias relacionadas al ambiente físico donde se desarrolla el trabajador, y que no están bajo su control como lo son, las políticas de la compañía, el salario (Frederick, 1968) o, los reglamentos, los beneficios, la supervisión y/o liderazgo. Aquí se habla de motivación positiva (cuando se dan recompensas al empleado por los resultados) y motivación negativa (cuando se le castiga). Según Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos en una compañía, no causan insatisfacción en los empleados más no genera satisfacción.

- **Factores Motivacionales o intrínsecos:** Estos están relacionados al desarrollo y cumplimiento en sí de las funciones que exige el cargo; qué tan a gusto se siente el empleado cumpliendo con cada una de las tareas y responsabilidades de su cargo.

Una investigación sobre la motivación laboral enfocada a los aspectos relacionados con la personalidad de cada individuo, destacándose en la orientación al logro, el poder y la afiliación. (McClelland, 1962), esta teoría es fundamental al momento de aprovechar y desarrollar las capacidades de cada uno de los empleados de una compañía mediante la motivación, lo cual genera buenos resultados para el empleado y el empleador.

- **Motivación al logro:** La aplican o se desarrolla en esos individuos con alta orientación a conseguir metas, alcanzar objetivos y sobresalir, le gusta exigirse y colocarse a prueba constantemente para la obtención de resultados; están constantemente en la realización de objetivos.

- **Motivación al Poder:** La capacidad y necesidad de influir en las demás personas, disfrutan estar en un ambiente competitivo y estar a cargo. No son tímidas y sobresalen entre los demás.
- **Motivación a la afiliación:** Esfuerzo constante por el contacto y la relación con los individuos, ser aceptado en un grupo, desarrollan la amistad y el trabajo en equipo es su fuerte.

La desmotivación laboral es hoy y desde hace varias décadas un problema laboral, una referencia de esto son las encuestas y estudios realizados por las compañías buscando elevar el nivel de motivación de sus empleados frente a sus labores, que directamente ayuda a obtener mejores resultados para las empresas. *“Desde 1990, la empresa Gallup, viene aplicando encuestas en aproximadamente 189 países, buscando medir la satisfacción de los empleados en cada uno de sus cargos”* (Adams, 2013).

Además de los estudios realizados por Maslow, Herzberg y McClellan y otros autores, la desmotivación laboral es un problema que se presenta entre las multinacionales más grandes e importantes en el mercado global, microempresas, trabajadores independientes y trabajo informal; el sector de la seguridad privada no está excepto de que sus miembros se vean afectados por la desmotivación laboral, donde también se han identificado factores de desmotivación que influyen en alta o baja proporción pero que de igual manera se convierten en motivos de desmotivación para los empleados, es aquí donde los líderes en cada una de las compañías deben identificar y saber abordar la solución de este tipo de problemas ya sean por causas económicas, familiares, conflictos laborales, etc.

(Pinillos, 1977), afirma que *“la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación”*.

García, Posada, Hernández (2012) aseguran que *“la motivación en el trabajo se puede definir como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento”*.

Causas más comunes de desmotivación a nivel global

En las teorías anteriores podemos identificar que la motivación en cualquiera de los aspectos en que se utilice o mencione, está relacionado con la conducta, estado de ánimo, objetivos y necesidades del ser humano, esto sin entrar a escudriñar cuáles son las causas de motivación que en algunos casos pueden ser complejas y difíciles de entender para el resto de la sociedad pero que sin duda alguna se convierten en ese motor que impulsa y nos permite lograr nuestras metas y objetivos por fuera de los paradigmas establecidos por la sociedad.

Al enfocar nuestra atención en la motivación laboral sin tener presente en qué área, cargo o compañía, y con base a las fuentes consultadas durante la elaboración del presente ensayo, se identifica que las causas de desmotivación se relacionan y tienen algo en particular a nivel global ya que al parecer se puede decir que son las mismas, teniendo en cuenta aspectos importantes como la cultura, educación, edad, género entre otras. De una manera general se puede identificar las causas más comunes de desmotivación en el trabajo así:

1. **Remuneración Salarial y Prestaciones Sociales:** Actualmente el salario que devenga los empleados en cargos operativos y algunos en la parte administrativa solo alcanza para cubrir sus necesidades básicas, donde no le es permitido gastos en actividades sociales y/o familiares, además esto implica que sus viviendas se encuentran entre los estratos 2 y 3 donde conviven entre la delincuencia, la pobreza y la desigualdad social.

2. **Multitareas y Responsabilidades:** El no tener una estructura organizacional definida en ocasiones genera que algunos empleados los cuales se vean obligados a cumplir múltiples funciones y/o responsabilidad lo cual les genera una sobrecarga de trabajo, stress laboral, fatiga; en comparación con colegas los cuales se les asigna responsabilidades mínimas obteniendo igual remuneración laboral o mejor que aquellos que cumplen con varias responsabilidades.

3. **Acoso Laboral:** El cual es más común de lo que la mayoría de las personas creen, este se presenta también como persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral e inequidad laboral, todas estas manifestaciones afectan el estado anímico de quienes se ven sometidos no solo por parte de sus jefes sino también por compañeros, lo cual se ve reflejado y afecta la Motivación y desempeño Laboral.

4. **Falta de Oportunidades en Crecimiento Laboral:** Este tema parte de las políticas y planes estratégicos de las compañías, las cuales no aplican un plan de carrera para sus mismos empleados, con el fin de brindar una mejora en el crecimiento laboral y personal, además de sus ingresos monetarios y planes de beneficios.

5. **Falta de Metas y/o Objetivos:** Es muy común encontrar trabajadores que llevan laborando 10 años en una compañía en el mismo cargo devengando el mismo salario, lo cual genera rutina y desinterés por cumplir con sus funciones y responsabilidades las cuales a pesar

de cumplir con visión estratégica de la empresa, no le permiten al empleado realizarse en sus objetivos personales lo cual va relacionado con las políticas de la compañía.

6. Condiciones de Trabajo: El lugar para que un trabajador cumpla de manera adecuada con sus funciones debe contar con condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo. Y se puede evidenciar que ésta es una causa constante de desmotivación laboral, la cual afecta no solo la motivación sino también la salud física y mental.

Después de identificar algunas de las causas de desmotivación laboral, podemos enfocarnos en cómo este aspecto no solo afecta al trabajador, sino que da paso e interfiere en cumplimiento de la misión, visión y los objetivos de las compañías. Esto significa que la desmotivación laboral se ha identificado como un problema grave para las empresas ya que este inconveniente se ve reflejado en pérdidas monetarias lo cual afecta de una manera sobresaliente a cualquier empresa.

Sobre la desmotivación, dependiendo su grado de afectación, da paso a una enfermedad laboral relacionada con el riesgo psicosocial, la cual se puede agravar y en caso de no ser detectada puede convertirse en trágica, en este caso nos referimos a la Depresión.

Por esto se debe tener en cuenta que cuando un empleado no se siente motivado por cumplir con sus funciones, se ve directamente reflejado en su grado de compromiso, de desempeño, y de actitud para asumir las responsabilidades y es posible que aquella persona que nunca se ausento de su trabajo empieza a registrar ausentismos seguidos, por lo cual deja de ser importante el horario laboral establecido por la compañía, afectando directamente la productividad y/o resultados de la empresa lo que a corto o largo plazo genera un impacto negativo en la imagen e ingresos de la organización.

A esto se incluye los gastos que le generan a las compañías, por ejemplo, un empleado con depresión, sea LEVE, MODERADA o SEVERA, la cual es considerada una enfermedad laboral

relacionada con el riesgo psicosocial, que, de no ser tratada a tiempo, generaría consecuencias como aislamiento social, afectación en relaciones familiares, consumo de licor, consumo de sustancias psicoactivas e incluso el suicidio. Cabe resaltar que estas situaciones deben ser identificadas por las empresas con el fin de intervenir a tiempo para así evitar llegar a situaciones extremas que afectarán en diferentes aspectos a la compañía y al trabajador.

Según investigación realizada por la compañía Hispanic Synergy entre los meses de junio y agosto del 2014, sobre la motivación personal y laboral en varias empresas del país Bolivia; La encuesta se realizó vía telefónica a 432 personas. A continuación se relacionan los resultados más relevantes:

Al cuestionamiento sobre qué factores consideraban los trabajadores que afectan negativamente su motivación laboral el 27% de los encuestados manifestaron que es debido a las relaciones entre compañeros lo que afecta negativamente su motivación; un 20% indico que es la relación laboral con sus jefes, el restante 53% se divide entre trabajo bajo presión, falta de incentivos, poco tiempo para compartir con la familia, posibilidad de ascenso, posibilidad de aumento de sueldos, rutina laboral, salario bajo, entre otros.

En cuanto a considerar en términos generales qué factores consideraban afectan su motivación personal los empleados manifestaron que la principal razón es el costo de vida con un 33%, seguido del cumplimiento de las metas con 27% y la presión social 13%.

Al indagar sobre cuánto consideran ha cambiado su vida en los últimos 10 años un 62% de la población encuestada manifestaron que su vida no ha cambiado durante este

tiempo, lo cual se relaciona con el logro de metas y el progreso como empleado y persona.

En cuanto a tener alguna técnica para motivarse es interesante observar que el 90% de las personas no conoce ni aplica una técnica para mantenerse motivado, sin embargo al cuestionar sobre el interés de conocer cómo motivarse personal y laboralmente el 98% contesta que sí, respuesta que le puede brindar a la compañía un plan de mejora para generar estrategias a este nivel y poder impactar positivamente en la motivación laboral de sus trabajadores. Finalmente cuando se cuestionó sobre si en el año 2014 avanza en algo sus metas o sueños el 80% contesto que no.

Los investigadores concluyen que aunque a nivel global se maneja y se utiliza el concepto de motivación laboral, en muchos casos no deja ser una combinación de palabras que se utiliza en los departamentos de recursos humanos de las compañías y por conferencistas, pero no se lleva a la práctica. (Cabrera, 2014)

Ahora bien, identificar y analizar las principales causas de desmotivación laboral y personal, pueden ayudar a replantear los objetivos y metas individuales y colectivas, además de poder influir de manera positiva en su desempeño y el desempeño de su equipo de trabajo logrando conseguir las metas y objetivos tanto laborales como personales y esto aportará de manera positiva en el plan estratégico personal y de su Empresa.

Principales Causas de desmotivación en el personal de vigilantes

Teniendo en cuenta la investigación realizada y la información obtenido en esta etapa, se puede incluir al personal de vigilantes como la población de estudio; según las experiencias vividas durante dos años en el ámbito de la seguridad privada, aprovechando la experiencia por más de 20

años del personal operativo y administrativo, se han identificado los principales aspectos que motivan y desmotivan al personal de vigilantes.

1. **Maltrato por parte del supervisor y/o jefes inmediatos:** Según manifiestan el personal de guardas, una de las principales causas de desmotivación es el maltrato o atropello que reciben por parte de los supervisores y/o jefes inmediatos quienes al momento de realizar control operativo o seguimiento a las funciones se refieren de manera arbitraria y ofensiva al realizar llamados de atención.

2. **Falta de respaldo por parte de la compañía:** Entre otra de las causas manifestada por el personal de vigilantes, es no sentir apoyo, ni respaldo por los representantes de la empresa, ya que frente a las dificultades o siniestros se busca culpar al personal de vigilantes, antes de plantear una acción de mejora frente a lo sucedido. En este punto se incluye el apoyo de las empresas frente al propósito de estudio de los vigilantes, los cuales en la mayoría de los casos no se apoya por la operatividad misma.

3. **Falta de Objetivos y/o metas claras:** Causa que se detecta tanto en la población joven (18 a 24 años) como en el personal adulto (25 a 40 años); los primeros no tienen metas a largo plazo que les implique compromiso, esfuerzo y responsabilidad, por lo que se preocupan más por el momento actual sin proyectar un futuro. En el segundo grupo se encuentran casos particulares donde después de conseguir logros importantes como obtener vivienda propia, graduar a sus hijos en estudios superiores, establecer un negocio propio, etc.; se encuentran con el dilema que han trabajado en algo que no los satisface como persona pero que le ha permitido alcanzar metas importantes en la vida.

4. **Horarios Flexibles:** Esta situación se detecta en mayor proporción en los vigilantes que cuentan con más de 6 años de experiencia en la compañía, la observación

puntual se genera para fechas especiales que se celebran en el transcurso del año donde debido al tamaño de la operación de las compañías de vigilancia y seguridad privada, el personal operativo no cuenta con horarios flexibles para compartir con su familia. Además la mayoría de los servicios de seguridad física que ofrecen las empresas de vigilancia se programan los descansos para el personal entre semana (martes, miércoles y jueves), para evitar el aumento de costos.

5. **Remuneración Salarial:** Esta es una inconformidad frecuente en la mayoría de los empleados de cualquier compañía, el sector de la seguridad privada no es la excepción; el personal de vigilantes requiere un aumento en el salario que devenga mensualmente por la prestación de su servicio. Sobre este punto se destaca que según el decreto 356 de 1994, estatuto de vigilancia y seguridad privada, dicta “Titulo VII, Disposiciones comunes. Artículo 92. Tarifas. Las tarifas que se establezcan para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, deberán garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley”.

Ya identificadas las causas de desmotivación, se pueden mencionar las consecuencias que genera para una compañía, para la persona y su entorno familiar. Al momento de que una empresa identifique que hay pérdidas monetarias por situaciones de desmotivación, entrará a tomar decisiones radicales donde los vigilantes no cumplen sus funciones y ocasionan siniestros que representan pérdida de dinero para la empresa, se genera el despido por justa causa.

Entonces no solo cuenta el pago monetario, la reputación de la empresa, sino además el costo que genera contratar una persona nueva, aparte de la inversión que se realizó en el individuo

saliente. ¿Cuánto cuesta un servicio 24 horas al mes? v/s ¿Cuánto cuesta mantener un vigilante durante un mes?

En la persona se encuentran situaciones de deslealtad de parte de los vigilantes quienes se prestan para participar en acciones delictivas, individualmente, por voluntad propia o excusándose en necesidades. En las familias se genera un sentimiento de molestia hacia la compañía, ya que la cabeza del hogar no posee un empleo estable lo cual genera desestabilidad emocional y depende de las circunstancias puede inclusive generar la desarticulación del núcleo familiar.

El liderazgo y la motivación

Liderazgo. Santos, (2014) afirma *“la capacidad de persuadir y guiar un grupo de personas, al punto de cambiar su forma de pensar, actuar y vivir”*. Es aquí donde se puede identificar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación. Sin embargo, se debe tener presente que no todos los estilos de liderazgo aportan de manera positiva en la motivación de las personas, ya que algunos estilos debido al método o las técnicas que aplican los diferentes tipos de líderes no aportan al estado de ánimo y/o motivación de una persona o un equipo de trabajo. (LosRecursosHumanos.com, 2011)

- **Liderazgo carismático:** El líder carismático se destaca por su capacidad de generar entusiasmo y transmitir esa energía positiva a las personas que lo rodean, estableciendo una relación emotiva con sus colaboradores. Entre las desventajas que generan este tipo de liderazgo es que al momento de que el líder abandone el cargo, impacta de manera negativa en el personal bajo su mando.
- **Liderazgo democrático o participativo:** El líder democrático se preocupa por conocer y escuchar la opinión de los miembros de su equipo, teniendo claro que será el

encargado y responsable por tomar la última decisión y el impacto que estas representen para la compañía.

- **Liderazgo natural:** El líder natural reúne varias habilidades comunicativas y motivadoras que le permiten sobresalir entre los demás, en casos no posee ningún cargo que le permita ejercer mando en las compañías, pero tiene las cualidades para movilizar a las masas.

Con referencia a la motivación, se puede decir que los estilos de líderes que apliquen los tipos de liderazgo mencionados, conocen el poder e importancia que representa la motivación en su equipo de trabajo. A demás un líder debe saber aplicar los diferentes tipos de liderazgo, según la situación a la que se enfrente aun su tipo de liderazgo sea totalmente diferente al necesario.

En este proceso de motivar al personal de las compañías, se debe destacar, el aprovechar y aplicar el liderazgo, teniendo en cuenta la importancia de que los gerentes, administradores, mandos medios, Jefes operativos y supervisores conozcan y coloquen en práctica el liderazgo positivo en el personal bajo su responsabilidad.

Cuando hablamos de liderazgo, se debe tener presente que para lograr cumplir los objetivos se necesita contar con un equipo de trabajo motivado, con metas individuales y colectivas relacionadas, del cual se debe aprovechar al máximo su potencial, cada una de sus cualidades y atributos teniendo claro que el equipo de trabajo debe sentir la misma pasión y amor por lo que se hace, además un líder debe saber validar los esfuerzos y sacrificios de su personal durante el camino recorrido para lograr las metas propuestas.

Un líder se preocupa por conocer a su personal, a quienes componen su familia, identificar sus fortalezas y debilidades, de igual manera conocer que lo motiva a seguir adelante, en este

proceso se debe retribuir al personal por su consagración, destacando lo importante de cada uno y lo que representa para la compañía.

Es por este motivo que entre las cualidades que debe poseer un líder se encuentran, el saber escuchar y respetar las opiniones y formas de pensar de cada persona, gestionar y solucionar las necesidades de sus empleados y las complicaciones que a diario se presentan, y reaccionar de manera acertada frente al estrés, el buen trato, la comunicación asertiva y la capacidad de planear (estratega); y será en su estrategia como líder que aplicará la motivación.

Se puede afirmar que es el liderazgo la mejor herramienta para fomentar la motivación, depende de cada líder como y para que quiera utilizar esta herramienta fundamental en la obtención de resultados, además según lo establecido por la sociedad en general, “los líderes son los responsables por lo que haga o deje de hacer su equipo de trabajo”; esto se traduce en la obtención de resultados positivos o negativos para las compañías, la motivación es una responsabilidad de los líderes.

CONCLUSIONES

Al dar por terminado este proceso de investigación y aprendizaje, se puede concluir que el nivel de motivación de los trabajadores dentro de una compañía está relacionado directamente con su rendimiento y desempeño.

Las empresas buscan mantener y aumentar la calidad del trabajo, los niveles de producción y los resultados según el core del negocio, lo cual se verá reflejado en las ganancias económicas para las compañías; pero también es fundamental que el ser humano mediante la planeación de su proyecto de vida, metas y objetivos a lograr en el transcurso de su vida, se mantenga motivado y siempre en movimiento con la clara concepción de lograr esas metas; es en este punto donde se relaciona las necesidades de cada persona y las de las empresas, complementándose para cumplir el proyecto de vida.

Es fundamental para cada compañía identificar las cualidades, bondades y fortalezas en cada uno de sus empleados, así como el saber mantenerlos y buscar que superen los estándares establecidos en el cumplimiento de sus funciones. Hoy día un pilar fundamental en cualquier empresa debe ser contar con un departamento de talento humano con personal que cuente con una visión clara frente a la importancia que representa la motivación para conseguir el logro de los objetivos; por lo cual este estilo de trabajo debe convertirse en una política para cada uno de los miembros de la organización, eso significa que en cada área o departamento de la compañía se debe respirar y sentir a todo momento esa energía constante que genera el estar motivado, cada persona operativa y/o administrativa tenga o no contacto con el personal de vigilantes debe irradiar motivación.

Es en este punto donde podemos decir que la motivación laboral en las empresas de vigilancia es igual de importante como lo es la misión, visión, el plan estratégico de la compañía

y cada uno de los protocolos y normatividad que emite la superintendencia de vigilancia y seguridad privada. Si los vigilantes no están motivados se dificultará cumplir satisfactoriamente con sus funciones, no serán proactivos, ni comprometidos, no estarán empoderados de su cargo, y la empresa no recibe ese aporte importante que se puede obtener de un empleado motivado, por ende el cumplir con los objetivos de la compañía será aun de mayor dificultad.

Será de vital importancia que el personal se sienta a gusto con lo que hace y que tenga una proyección a mejorar cada día, que se plantee metas y objetivos personales a realizar por medio de su trabajo. Es en este punto donde los líderes de procesos, más específicamente todo aquel que tenga bajo su responsabilidad personal operativo en las compañías de vigilancia y seguridad privada, o como director de un departamento de seguridad, mantenga una preocupación constante por el bienestar, estado emocional y nivel de motivación de su equipo de trabajo, inclusive implementar planes de motivar el personal que estén en el programa de la compañía pero que motive a los empleados, manteniéndose dentro del margen presupuestal permitido por la compañía.

Es claro que frente al futuro que nos encontramos planeando como líderes en el medio de la vigilancia y seguridad, frente al panorama que le espera al país en materia de seguridad y prevención del riesgo con relación al proceso de paz y desmovilización de los grupos armados, es de suma importancia que conozcamos y podamos aplicar una herramienta básica, sencilla pero importante como lo es la motivación de nuestro personal, lo cual es clave en la consecución de metas y objetivos. Lo que genera un interrogante.

¿Estas motivando a tu equipo de trabajo?

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adams, S. (13 de Octubre de 2013). *Forbes Mexico*. Obtenido de Mexico, el pais con mas insatisfacción laboral de latam: <http://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- Ardila. (25 de Agosto de 2008). *Vanguardia.com*. Obtenido de Todo lo que debe saber sobre horarios y tarifas de vigilantes: <http://www.vanguardia.com/historico/5047-todo-lo-que-debe-saber-sobre-horarios-y-tarifas-de-vigilantes>
- Cabrera, M. (Octubre de 2014). *Maclangfranconi.com*. Obtenido de ¿Están las empresas de Bolivia motivando a sus trabajadores?: <http://www.mclanfranconi.com/estan-las-empresas-de-bolivia-motivando-a-sus-trabajadores-este-informe-revela-muchas-cosas/>
- Fernández, B. (12 de julio de 2012). *Gestipolis. webprofit*. Obtenido de Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas.: <http://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
- Frederick, H. (1968). *Una vez mas ¿Como motiva usted a sus trabajadores?* Obtenido de Fundacion Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg
- Frost, S. (s.f.). *La voz de houston*. Obtenido de Maneras para aumentar la motivacion de seguridad: <http://pyme.lavoztx.com/maneras-para-aumentar-la-motivacin-de-seguridad-12218.html>
- Garcia, P. y. (Julio de 2012). *La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción*. Obtenido de Eumed.com: <http://www.eumed.net/ce/2012/gvr.html>

González, L. y. (22 de Marzo de 2011). *Centro investigaciones y estudios turisticos*. Obtenido de Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad - El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba - España:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322011000500005

Gross, M. (6 de Julio de 2009). *Pensamiento imaginativo*. Obtenido de Las 8 teorías más importantes sobre la motivación: <http://manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado>

Ivo, C. (s.f.). *Monografias.com*. Obtenido de El estudio de las motivaciones laborales en Cuba, perspectivas y desafíos: <http://www.monografias.com/trabajos23/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>

LosRecursosHumanos.com. (21 de Febrero de 2011). Obtenido de Los 10 estilos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones: <http://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones/>

Maslow. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*.

Maslow, A. (29 de junio de 2012). *Psicopedagogiaaprendizajeduc*. Obtenido de Abraham

Maslow y su teoría de la motivación humana.:

<https://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>

Maslow. (s.f). *Piramide de las Necesidades*. Obtenido de

https://es.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow

McClelland, D. (1962). *La Sociedad Realizadora*. Obtenido de Comportamiento humano en las organizaciones: <http://dianabrendareyes.blogspot.com.co/2011/11/teoria-de-david-mccelland.html>

Mendez, A. (2014). *euroresidentes, pasion por la vida*. Obtenido de Motivacion y liderazgo: <http://motivacion.euroresidentes.com/2014/01/motivacion-y-liderazgo.html>

on, P. (26 de Mayo de 2014). *WorkMeter*. Obtenido de 6 tipos de liderazgo empresarial ¿Cuál es el tuyo?: <http://es.workmeter.com/blog/bid/314468/6-tipos-de-liderazgo-empresarial-Cuál-es-el-tuyo>

Pinillos, J. L. (1977). *Psicopatología de la vida urbana*. Obtenido de La Motivacion: <http://crispulo17.blogspot.com.co/>

privada, M. s. (2015). *Mi seguridad privada.com*. Obtenido de Consejos para conocer un buen talento en seguridad privada: <http://www.mi-seguridad-privada.com/vigilantes-de-seguridad-2/>

Rabinowitz, P. (2015). *Caja de herramientas comunitarias*. Obtenido de Estilos de liderazgo: <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>

Santos, J. C. (8 de Marzo de 2014). *Liderazgo*. Obtenido de Impacto del liderazgo y la motivacion en las empresas: <http://liredazgo.blogspot.com.co/2014/03/el-impacto-del-liderazgo-y-la.html>

Servicios Psicologicos . (2 de Mayo de 2012). *Psicologia Global*. Obtenido de Motivacion. Teorias de las necesidades de MacClean: <http://www.psicologiaglobal.com/?p=317>

