

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA



ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA

**ALTA GERENCIA APLICADA A LA GESTION
DE SEGURIDAD ORGANIZACIONAL**

FRANCISCO MIGUEL ANDRADE CRUZ

Código d4700094

Profesor

Dr. SANTIAGO GARCIA CARVAJAL

Bogotá D.C.

23 de Octubre de 2014

ALTA GERENCIA APLICADA A LA GESTION DE SEGURIDAD ORGANIZACIONAL

Francisco Miguel Andrade Cruz, Universidad Militar Nueva Granada

RESUMEN

En este artículo investigo la relación que puede existir entre el conocimiento adquirido en la especialización en alta gerencia, y la actual forma de gestión seguridad en el escenario empresarial, el cual ha evolucionado desde el empirismo hasta la actual profesionalización liderada por la Universidad Militar Nueva Granada. Hoy en día, la profesionalización de la seguridad tanto en Colombia, como en Latinoamérica, es un arte que va en franco desarrollo a convertirse en una verdadera ciencia. Para nuestro caso, este desarrollo del conocimiento va desde un sinnúmero de diplomados, a un único pregrado y una única especialización. Por esta razón, desde la óptica académica se ha podido identificar que los contenidos curriculares están direccionados hacia el desarrollo de una fuerte labor técnica. Pero, ¿en la actualidad los profesionales de la seguridad necesitan un mayor nivel de formación que les genere herramientas para enfrentar los nuevos retos que demandan los cada vez mas exigentes y complejos procesos organizacionales?, la respuesta es: definitivamente, SI !!!!!. En merito de la presente problemática, este artículo de investigación es una reflexión propositiva con visión académica que propenda por la generación de nuevas herramientas a través del desarrollo de un modelo académico de gerencia de alto nivel para la gestión de seguridad organizacional.

PALABRAS CLAVES: Seguridad, escenario empresarial, empirismo, profesionalización, modelo académico.

HIGH MANAGEMENT APPLIED TO ORGANIZATIONAL SECURITY

ABSTRACT

This paper investigates the relationship that may exist between the knowledge gained specialization in senior management, and the current form of management security business scenario, which has evolved from empiricism to the current professionalization led by the Universidad Militar Nueva Granada . Today, the professionalization of security both in Colombia and in Latin America , is an art that goes into full development to become a true science. In our case , the development of knowledge ranging from countless graduates, to one undergraduate and unique expertise. For this reason, it has been from the academic perspective identify which curricula are directed towards the development of a strong technical work . But today 's security professionals need a higher level of training that will generate new tools to address the challenges demanded by increasingly demanding and complex organizational processes ?, the answer is definitely YES !!!!! . In merit of this problem , this research article is a reflection purposeful academic vision that tends to generate new tools through the development of an academic model of top management for managing organizational security.

KEYWORDS : Security, business scenario, empiricism, professional, academic model.

INTRODUCCION

La especialización en alta gerencia, es una experiencia académica que permite ampliar aún mas el horizonte del conocimiento desde la profesión de la Administración de la Seguridad Integral.

Tal es su nivel de influencia, que genera una profunda reflexión acerca de la necesidad perentoria de elevar los niveles del conocimiento desde la generación de mayores competencias profesionales a través de nivel gerencial de vanguardia. Es así, que se ha generado la tarea de plantear un problema que intentaremos despejar desde el rigor de la investigación académica.

Así mismo, desde el ejercicio profesional y específicamente en labores de asesoría empresarial y docencia universitaria, esta formación pos gradual obliga a comprender que ya es hora de proponer nuevos lineamientos en la formación continua de los profesionales de la seguridad. De ahí que los núcleos temáticos y de las asignaturas vistas en el posgrado dan un claro mensaje que quizás desde su totalidad se pueden y deben aplicar a los postulados y estrategias de la actual gestión gerencial en la seguridad empresarial.

Es por esta razón que este documento investigativo abordara ejes temáticos que desde la base académica del posgrado y de su aplicación, buscando brindar un camino que permita conducir a los gestores de seguridad organizacional de una visión holística, estructurada y altamente estratégica digna de un directivo de seguridad de alto nivel gerencial.

INSUMOS DE LA ALTA GERENCIA

Entendiendo que la alta gerencia puede ser interpretada como el nivel más alto de gestión de una organización, y a su vez tiene la responsabilidad del día a día de la gestión empresarial. Este nivel de gerencia generalmente tiene facultades ejecutivas específicas conferidas por la autoridad de la junta directiva o accionistas.

Ante este escenario altamente exigente y real, hoy en día se requiere de gerentes de seguridad con perfiles de alto nivel que tengan la capacidad de asumir retos cada vez mas complejos, y que de una u otra forma tengan la capacidad de insertarse adecuadamente dentro de la mesas directivas como un gran referente para la toma de decisiones organizacionales.

Es por esta razón que he decidido seleccionar algunas de las asignaturas vistas en el proceso académico realizado, las cuales a mi criterio académico y profesional propongo como fuertes pilares para una estructura solida de alta gerencia para los directivos de seguridad empresarial.

1. Entendiendo las empresas desde el pensamiento complejo

Para comenzar, es necesario dejar en claro la diferencia entre los sistemas complicados y los sistemas complejos. Un sistema complicado, es un término relacionado con las máquinas, especialmente las que tienen muchas partes. Es el dominio mecánico, tecnológico y especializado del mundo real. Un sistema complejo sin embargo, es uno en el que participan los seres vivos. Este tipo de sistema siempre incluye un nivel significativo de incertidumbre y la posibilidad del error.

Según Mariotti (2007), un punto muy importante para entender la riqueza del pensamiento complejo es que los errores, la incertidumbre y la ilusión siempre van de la mano con el conocimiento. Por lo tanto, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una "versión" que se construye a través

de nuestras estructuras de la percepción. Hay algunas características importantes del pensamiento complejo: se tiene en cuenta la incertidumbre, errores, y la ilusión como parte de nuestros problemas cotidianos y por lo tanto nos ayuda a lidiar con ellos; nos ayuda a considerar plazos de tiempos cortos, medianos y largos para poder pensar en estos problemas; y, lo más importante para la sostenibilidad de cualquier organización, siempre tiene en cuenta la responsabilidad social en los procesos de toma de decisiones.

Desde los retos diarios que demanda la gestión de seguridad organizacional, debemos utilizar los análisis guiados de pensamiento complejo para generar nuevas ideas, resolver problemas, y el uso de técnicas que hacen que la gestión de seguridad sea más eficiente. También puede mejorar las comunicaciones no sólo entre los miembros de un equipo, sino también entre las diferentes áreas dentro de la organización. Recordemos que la gestión de la seguridad es de carácter transversal. Además, ayuda al gerente a pensar estratégicamente; nos ayuda a aceptar la posibilidad de riesgos y errores en los procesos y de ver el cambio como una cuestión positiva. Se preparan a las personas para el cambio y a las nuevas ideas. Nos dan herramientas diseñadas para hacer frente a los problemas por lo general ignorados por las teorías de gestión convencionales o de gestión de seguridad tradicional.

Según Mariotti (2007), “No podemos cambiar nuestra forma de ver el mundo sin cambiar nuestra forma de pensar”. La ansiedad relacionada con la incertidumbre proviene principalmente de la percepción mecánica y limitada de nuestra mente condicionada. Estamos convencidos de que al negar la incertidumbre y el riesgo estos se reducen espontáneamente. No hace falta decir que no sucederá. La negación es aún peor, ya que nos deja ad portas de hacer frente a la incertidumbre. Tenemos que revisar nuestras formas de pensar para mejorar la forma de ver el mundo empresarial y sus problemáticas, desde los viejos modelos que por lo general nos llevan a tomar decisiones con un precio que no somos conscientes, y que probablemente no estamos dispuestos a pagar.

Cambiar de mentalidad de la gestión de seguridad en las organizaciones no es fácil ni rápida, sin embargo, podemos encontrar algunas personas que ya tienen sus capacidades de pensamiento complejo activado. Pero la mayoría de la población no son conscientes de ello; si tenemos la intención de promover el cambio, debemos preparar a estas personas a entender la nueva forma de pensar través de una cultura de seguridad, sobre todo, mostrando los resultados que podemos lograr mediante el uso de ella. Tenemos que ser conscientes de las conexiones entre las personas, las cosas y los acontecimientos, y aprender que el pensamiento debe ser no sólo binario / lineal, sino también sistémico.

Al observar el desarrollo de la compleja forma del pensamiento, podemos ver que la gente por lo general se dividen en tres grupos. Mariotti (2007) explica: el primer grupo entiende intuitivamente, y para estas personas el pensamiento complejo es algo obvio; por lo general se sienten familiarizados con los conceptos y herramientas. El segundo y más grande grupo está compuesto por personas que reaccionan positivamente y muestran cierto interés cuando escuchan sobre el pensamiento complejo. El tercer grupo es aquel en el que la gente tiene una muy fuerte mentalidad cartesiana. Para ellos, el pensamiento complejo suena como algo extraño, y que a menudo rechazan o se resisten. Pero este tercer grupo es uno de los más importantes, ya que son ellos los que nos hacen replantear nuestros propios conceptos, y nos hacen recordar cómo a veces evitamos pensar y quedamos atascados en alguna parte. Es este grupo el que nos hace hacer una verdadera revalorización de nuestros conceptos y creencias.

En algún momento de nuestras vidas, todos nosotros tendremos que hacer frente a algún problema que se viene gestando desde hace mucho tiempo y que un día determinado explota, y por lo general las personas que nos aconsejaron sobre el crecimiento del problema deben resolverlo. De hecho, el mayor problema es que por lo general tratan de resolver un problema con la misma mentalidad que lo creó, y peor aún, el uso de las mismas estrategias que se utilizaron para crear el problema.

Esta es una de las razones por las que debemos mejorar nuestra forma de analizar problemas complejos. Aprender de nuestros errores es un punto muy importante en el pensamiento complejo. Significa aprender por experiencia. Se trata de un cambio de comportamiento mental, que incluye el desarrollo de nuevas formas de observación, y reflexión.

Lo que determina el grado de complejidad de un sistema no es el número de sus partes, si no el número de relaciones dinámicas entre ellos. Los sistemas complejos tienen más capacidad para adaptarse a los cambios externos, y pueden lidiar mejor con la diversidad y la incertidumbre.

El propósito del pensamiento complejo reúne las cosas, personas y situaciones, con el fin de generar nuevas ideas a partir de sus interacciones. Con el fin de ser capaz de reconocer situaciones complejas en las que podemos ofrecer soluciones, y hacer frente a las paradojas, algo que tenemos que aprender es que esto no se puede hacer a través de la lógica binaria; necesitamos el pensamiento complejo para hacerlo. El pensamiento complejo nos permite aceptar y comprender los constantes cambios del mundo empresarial, y no tratamos de negar u ocultar las contradicciones, la diversidad y la incertidumbre, si no tratar de entender y aprender a lidiar con ellos.

El pensamiento complejo ofrece conceptos y herramientas para hacer frente a la incertidumbre; también es capaz de unificar, globalizar y reconocer. No es una ciencia o filosofía, pero permite la comunicación entre ellos para trabajar como un puente.

2. La gestión de seguridad a través de la prospectiva estratégica

Con el auge de la información en la sociedad, las tecnologías sofisticadas y una economía que se globaliza rápidamente, la civilización humana ha alcanzado una etapa de desarrollo que enfrenta no sólo oportunidades sin precedentes, si no también desafíos sin precedentes. Los líderes gerenciales de seguridad tienen que abordar con eficacia no sólo la velocidad del cambio, sino también con la complejidad, el caos, la incertidumbre y la paradoja. El futuro surge de un flujo constante de las acciones humanas, decisiones, estrategias y compromisos que se tienen que hacer en el presente con tanta habilidad, sabiduría y previsión posible.

La prospectiva estratégica es un campo emergente para el profesional de seguridad, y será sin duda una piedra angular del éxito de las organizaciones a futuro. Organizaciones equipadas con altas capacidades de previsión efectiva que sean capaces de entender y responder ante la diversidad de amenazas y oportunidades, y utilizar este entendimiento para gestionar el riesgo y aprovechar las oportunidades. La prospectiva estratégica se puede definir como "La capacidad de crear y mantener diversos puntos de vista a través del tiempo, y de aplicarlos de manera útil". Las ideas emergentes se pueden aplicar para ayudar a tomar mejores decisiones estratégicas y crear opciones de políticas de seguridad más acertadas.

El pensamiento complejo y los métodos de prospectiva pueden aplicarse ampliamente en las organizaciones, para ayudar a entender mejor los diferentes futuros posibles que tenemos por

delante, lo que nos da la oportunidad de influir en el futuro y crear una mayor sostenibilidad mediante la búsqueda de nuevas oportunidades.

Es por eso que podemos entender la prospectiva estratégica como la práctica de crear una visión funcional del futuro o futuros posibles, de tal manera que permita aprovechar al máximo las oportunidades, así como prepararse ante cualquier posible adversidad, de ahí que es viable pensar en que es lógica una seguridad proactiva. La idea de la prospectiva estratégica surgió de la idea de que mientras que el futuro no es predecible, tampoco está predeterminado, y puede ser influenciado de manera positiva por las acciones que tomamos en el presente. Este modo de pensar se utiliza a menudo en el contexto de las empresas, y anima a los que toman las decisiones a estructurar sus planes sobre la base de futuras oportunidades en vez de los eventos pasados.

Quienes emplean la prospectiva estratégica en las organizaciones pueden ser capaces de prever y detectar condiciones adversas, así como cualquier necesidad puede ser un insumo para analizar nuevos escenarios potenciales. Para la mayoría de las organizaciones empresariales, el futuro es algo así como un gran punto ciego. Operan sobre la base de supuestos y principios aceptados en el pasado, y sólo modifican su punto de vista sobre la base de nueva información presente, al igual que los datos económicos o en la legislación. Si bien esta es una manera aparentemente natural y comprensible de ver el mundo empresarial, es muy común que se mantenga la mente enfocada en el pasado.

Una de las supuestas visiones de la prospectiva estratégica es que el futuro no tiene por qué ser abstracto o misterioso. Hay verdaderos desafíos y peligros que se tendrán que afrontar. Pero no es sólo eso, sino que también puede haber grandes oportunidades en el horizonte, esperando a ser aprovechadas. Ambos retos y oportunidades, y los patrones en los que ocurren, son muy importantes y relevantes para todo lo que hace una empresa, incluso en el corto plazo. Si se pasan por alto los eventos futuros que son visibles, entonces es poco probable que conduzcan a resultados ideales cuando el futuro se hace presente.

Aunque la prospectiva estratégica puede ser una herramienta poderosa, nadie puede predecir con exactitud todos los eventos futuros. Sin embargo y a pesar de que esto podría ser o no el caso, las empresas y líderes de seguridad que empleen la prospectiva estratégica se encontrarán más preparados para los eventos que se puedan llegar a presentar. Probablemente estarán mejor equipados para manejar la oportunidad y la adversidad en comparación con su competencia, y esto va a reducir la incertidumbre y aumentar la confianza y el éxito una y otra vez.

Finalmente, la prospectiva estratégica llevará al gerente de seguridad a tener una actitud proactiva, en lugar de una actitud reactiva, en el que puede llegar a anticiparse a los acontecimientos, en lugar de ser sorprendido sin preparación.

3. El direccionamiento estratégico de la seguridad en las organizaciones

El direccionamiento estratégico implica la formulación y aplicación de los principales objetivos e iniciativas tomadas por la alta gerencia de una empresa, con base en la consideración de los recursos y una evaluación de los entornos internos y externos en los que compete la organización.

Para ello, el concepto estrategia se define como "la determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa, y la adopción de cursos de acción y la asignación de los recursos necesarios para llevar a cabo estos objetivos". Las estrategias se establecieron para fijar la dirección, el

enfoque, definir o aclarar la organización y proporcionar la consistencia o la dirección en respuesta al ambiente que la rodea.

La gestión estratégica implica inter relacionar los conceptos de la planificación estratégica y el pensamiento estratégico. La planificación estratégica es de carácter analítico y se refiere a los procedimientos formales para producir los datos y los análisis utilizados como insumos para el pensamiento estratégico, que sintetiza los datos resultantes en la estrategia. La planificación estratégica también puede referirse a los mecanismos de control utilizados para implementar la estrategia, una vez que se determine.

La gestión estratégica es a menudo descrita como la participación de dos grandes procesos: la formulación y/o planificación e implementación de la estrategia. Sin embargo, en la práctica los dos procesos son iterativos y cada uno proporciona una entrada para el otro.

La planificación estratégica es una actividad de gestión de la organización que se utiliza para establecer prioridades, concentrar las energías y los recursos, fortalecer las operaciones, asegurar que los colaboradores y otras partes interesadas están trabajando hacia metas comunes, estableciendo un acuerdo en torno a la intención de resultados y evaluar y ajustar la dirección de la organización en respuesta a un entorno cambiante. Se trata de un esfuerzo disciplinado que produce decisiones fundamentales y acciones que dan forma y guían lo que una organización es.

Finalmente, es importante saber que hay diferentes marcos y metodologías para la planificación y gestión estratégica. Si bien no hay reglas absolutas con respecto al marco adecuado, la mayoría siguen un patrón similar y tienen atributos comunes así: El análisis o evaluación, donde se desarrolla una comprensión de los actuales entornos internos y externos. La formulación de la estrategia, donde se desarrolla la estrategia de alto nivel y es documentado el plan estratégico. La ejecución de la estrategia, en el que el plan de alto nivel se traduce en más artículos de planificación y de acción operativa. La fase de evaluación, donde se puede identificar el mejoramiento continuo y la evaluación del desempeño.

4. La planeación financiera en la gestión de seguridad empresarial

En todas las organizaciones, las diferentes áreas o departamentos tienen asignados unos recursos financieros para garantizar el normal desarrollo de su gestión, y estos están sujetos a variaciones durante el periodo para el cual fueron proyectados. Sin embargo, la gestión de seguridad empresarial y su impacto financiero ha venido teniendo una evolución y cambio en su concepción propiamente tradicional. Hoy en día la seguridad ya no es un gasto, si no un área transversal de las organizaciones que también puede generar rentabilidad a través de su gestión y apoyo a otras áreas y desde el mismo manejo óptimo de su presupuesto financiero.

Por otra parte, en el normal desarrollo de los negocios, un plan financiero puede hacer referencia a los tres estados financieros básicos (balance, cuenta de resultados y estado de flujos de efectivo) creadas dentro de un plan de negocios. Un plan financiero también puede referirse a una proyección anual de ingresos y gastos para una compañía, división o departamento. Un plan financiero también puede ser una estimación de las necesidades de efectivo y una decisión sobre la manera de conseguir el dinero, por ejemplo, a través de préstamos o emisión de acciones adicionales en una empresa.

Un presupuesto dinamiza las finanzas de un área como seguridad, el cual incluye una serie de pasos o metas específicas para el gasto y el ahorro futuro. Este plan asigna ingresos a diversos tipos de gastos futuros, y también se reserva algunos ingresos para ahorros voluntarios o mandatorios a corto y largo plazo. Un plan financiero se refiere a veces como un plan de inversiones, pero en las finanzas empresariales, un plan financiero puede centrarse en otras áreas específicas como seguridad, tales como la gestión de riesgos, planes de seguridad, investigaciones, auditorías, recursos físicos y tecnológicos entre otros.

Finalmente, la gestión de seguridad hoy en día tiene impacto directo con los resultados financieros de las organizaciones. Su efectiva gestión contribuye a los positivos indicadores de rentabilidad, ya que hoy en día la gestión de seguridad es medida a través de indicadores de gestión que permiten evidenciar su relación de costo con el beneficio obtenido.

5. La cultura empresarial y su relación con una cultura de seguridad

La cultura empresarial se refiere a los valores compartidos, actitudes, normas y creencias que caracterizan a los miembros de una organización y definen su naturaleza. La cultura empresarial tiene sus raíces en las metas, estrategias, estructura de una organización, y se acerca a los colaboradores, los clientes, los inversores y la comunidad en general. Como tal, es un componente esencial en el éxito o el fracaso final de cualquier empresa.

El concepto de cultura empresarial surgió como una realidad conscientemente cultivada en la década de 1960 a lo largo del lado de los desarrollos relacionados, como el movimiento de la responsabilidad social, el ambientalismo, el consumismo y la hostilidad pública a las multinacionales. El conocimiento de la cultura empresarial sin duda, también es una consecuencia del crecimiento, y de expansión en el extranjero, donde se encontraron empresas compitiendo en otras culturas nacionales. De modo de ejemplo, la competencia de Estados Unidos con Japón, con su cultura corporativa única, fue otra influencia. Fue así, como las empresas se dieron cuenta que se convertían en actores en la escena social, por lo cual, la cultura empresarial se convirtió en otro aspecto para ver y evaluar junto a otras medidas "duras" como los activos, ingresos, ganancias y rentabilidad para los accionistas.

La cultura empresarial por definición afecta a las operaciones de una empresa. También es, por definición, algo que fluye desde la gestión hacia abajo y hacia afuera. En muchas empresas, la "cultura" se estableció muy temprano por la actividad carismática y de liderazgo de un fundador. La cultura empresarial también se convierte en un hábito institucional que los recién vinculados adquieren. En la práctica real, "reinventar" las organizaciones de arriba hacia abajo, por lo tanto, es difícil de lograr, requiere tiempo, y sucede únicamente con un fuerte liderazgo.

Observadores y analistas del fenómeno tienden a subdividir la cultura en sus diversas expresiones relacionadas ya sea con los principales grupos (colaboradores, clientes, proveedores, gobierno, comunidad) o para métodos o estilos de operación (tomar riesgos prudentes, conservadores, agresivos, o innovadores). Una cultura corporativa también puede ir más allá de ciertos límites, desarrollar tendencias suicidas que pueden inclusive conducir al fraude y al colapso final.

Entendiendo estos fundamentos, podemos conectar estos con el concepto de cultura de seguridad, como el comportamiento seguro y proactivo de los colaboradores dentro de una organización y el significado que las personas atribuyen a esos comportamientos. La cultura de seguridad en las organizaciones estas influidas por la visión, los valores, las normas, los sistemas, los símbolos, el

lenguaje, las suposiciones, creencias y hábitos seguros. También la podemos entender como el patrón del comportamiento colectivo que orienta a los nuevos miembros de la organización como una forma de percibir, e incluso el pensamiento y el sentimiento. Una cultura de seguridad en la organización impacta de modo directo a la manera como la gente y los grupos interactúan entre sí, con los clientes y con las partes interesadas.

La cultura puede ser una consideración particularmente importante para las empresas. Una cultura empresarial puede aumentar el compromiso y la productividad de los colaboradores, mientras que una cultura poco saludable puede inhibir el crecimiento de una empresa o incluso contribuir a la quiebra de la misma. En una cultura saludable, los colaboradores se ven a sí mismos como parte de un equipo y obtienen satisfacciones al ayudar a la compañía a tener éxito. Cuando los colaboradores en grupo sienten que están contribuyendo a un esfuerzo exitoso, sus niveles de compromiso y productividad son susceptibles de mejorar la calidad de los productos o servicios de la empresa. En contraste, los colaboradores con una cultura poco saludable tienden a verse a sí mismos como individuos, distintos de la empresa, y centrarse en sus propias necesidades. Sólo cumplen los requisitos más básicos de sus puestos de trabajo y su única motivación principal y tal vez es su salario.

Por otro lado, los problemas con la cultura empresarial pueden jugar un papel importante en los fracasos de las empresas. Cuando los colaboradores sólo realizan las tareas necesarias para sus propios puestos de trabajo, en lugar de agregar un esfuerzo adicional por parte de la empresa en general, disminuye la productividad y el crecimiento llega a su final. Lamentablemente, muchos empresarios tienden a ignorar las culturas en vías de desarrollo dentro de sus negocios hasta que es demasiado tarde para hacer los cambios necesarios.

Algunas señales de advertencia de problemas con la cultura de la empresa son: el aumento de volumen de los negocios; dificultad en la contratación de personas con talento; colaboradores que llegan al trabajo y salen a casa justo a tiempo; no asistir a los eventos de la compañía; la falta de comunicación y comprensión honesta de la misión de la empresa; un "nosotros contra ellos" mentalidad entre los colaboradores y la gestión; y disminución de la calidad y satisfacción del cliente. Si una empresa exhibe una o más de estas señales de advertencia, se debe considerar si los problemas se derivan de la cultura de la empresa. Si es así, el empresario debe adoptar medidas para mejorar la cultura, incluyendo reafirmar la misión y objetivos de la empresa, y el establecimiento de una relación más abierta con los colaboradores.

Si como gerente de seguridad se identifican debilidades en la actual cultura, hay cosas que se pueden hacer para empezar a cambiarla. Por ejemplo, busque un símbolo, historia, ritual u otra herramienta que puede utilizar para llevar a cabo el fortalecimiento de los valores y las prácticas seguras que desea para su empresa. Su herramienta cultural podría ser un nuevo logro corporativo que simboliza la personalidad de su empresa. También puede elegir una historia para encarnar su enfoque y hacerlo parte de su cultura. Si usted no puede encontrar una herramienta, desarrolle una. Por ejemplo, puede convertir en un símbolo a un ex colaborador admirado, dando un premio que lleve su nombre y este sea entregado en ceremonia especial.

Dado que cada empresa es diferente, hay muchas maneras de desarrollar una cultura que funcione. A continuación se presentan varios principios fundamentales que los gerentes de seguridad y directivos de las empresas deben tener en cuenta con el fin de crear una cultura empresarial sana:

Una naciente cultura empresarial comienza con el nivel superior. Los empresarios tienen que explicar y compartir su visión del futuro de la empresa con sus colaboradores. En otras palabras, deje que su visión de compañía se convierta en la visión de la compañía, ya que una empresa sin una visión tiende a ser reactiva, y su gestión rara vez confía en responder a las amenazas competitivas y entrar en el futuro. Además, los empresarios deben ser conscientes de que sus propias conductas y actitudes establecen el estándar para toda la organización.

Tratar a todos los colaboradores por igual. Los empresarios deben tratar a todos los colaboradores por igual. Esto no quiere decir que los empresarios no pueden otorgar premios adicionales para los colaboradores que se destacan, pero sí significa que las interacciones con todos los colaboradores deben estar basadas en una base de respeto por ellos.

Las decisiones de contratación deben reflejar la cultura empresarial deseada. Una buena actitud de los colaboradores contratados es un componente esencial de cualquier cultura empresarial sana. Pero los empresarios y sus directivos también tienen que asegurarse de que las decisiones de contratación no se basan en cuestiones étnicas, raciales o de género. Además, las empresas normalmente se benefician de tener una fuerza laboral diversa en vez de uno que es demasiado homogénea.

La comunicación bidireccional es esencial. Los empresarios que tratan los problemas de manera realista con su equipo de trabajo y consiguen la ayuda de los colaboradores en la solución de ellos, probablemente serán recompensados con un ambiente interno saludable. Esto puede ser un activo importante que promueve una cultura participativa y atractiva, que puede ayudar a impulsar a la empresa por delante de la competencia.

6. Las decisiones gerenciales en la gestión de seguridad

La toma de decisiones puede considerarse como una actividad de resolución de problemas determinada por una solución que se considere satisfactoria. Es, por lo tanto, un razonamiento o proceso emocional que puede ser racional o irracional y pueden basarse en supuestos explícitos o supuestos fácticos. La teoría de la elección racional abarca la noción de que las personas tratan de maximizar los beneficios y minimizar los costos.

Generalmente se ha argumentado que la mayoría de las decisiones se toman de forma inconsciente. En un entorno controlado, como un salón de clases, los instructores podrían tratar de motivar a los estudiantes para sopesar los pros y los contras antes de tomar una decisión. Esta estrategia se conoce como la regla de Franklin. Sin embargo, debido a que una norma de este tipo requiere tiempo, recursos cognitivos y el pleno acceso a la información pertinente sobre la decisión, esta regla no puede describir mejor cómo las personas toman decisiones.

La toma de decisiones es una parte importante de todas las profesiones basadas en la ciencia, donde los especialistas aplican sus conocimientos en un área determinada para tomar decisiones. Las recientes metodologías de investigación han integrado formalmente la incertidumbre en su modelo de toma de decisiones. Una parte importante de la toma de decisiones implica el análisis de un conjunto finito de alternativas que se describen en términos de criterios de evaluación. La sobrecarga de información se produce cuando existe una brecha considerable entre la capacidad de información y las formas en que las personas pueden o no adaptarse. La sobrecarga de información puede estar relacionada con un problema que afecta la toma de decisiones.

Entonces, el problema podría ser el de clasificar estas alternativas en términos de lo atractivo que puede ser para la toma de decisiones ante todos los criterios que se consideran simultáneamente. Otro objetivo podría ser simplemente encontrar la mejor alternativa o determinar la total prioridad relativa de cada alternativa con todos los criterios considerados simultáneamente.

Resolver estos problemas es el foco de análisis de decisión multi criterio. Esta área de la toma de decisiones, aunque muy antigua, ha atraído el interés de muchos investigadores y profesionales y todavía está muy debatido, ya que hay muchos métodos con resultados muy diferentes cuando se aplican exactamente los mismos datos. Esto lleva a la formulación de una paradoja de toma de decisiones.

En lo que respecta a la gestión y toma de decisiones, cada nivel de la administración es responsable de cosas diferentes. Gerentes de nivel superior miran y crean planes estratégicos donde se toman en cuenta la visión, las metas y valores de la organización para crear un plan que sea coherente con la la misión. Para los gerentes de nivel medio, los planes tácticos se crean con pasos específicos a través de acciones que deben ser ejecutadas para cumplir con el objetivo estratégico. Por último, los gerentes de primera línea son responsables de la creación y ejecución de los planes operativos. Estos planes incluyen las políticas, procesos y procedimientos de la organización. Cada uno debe tener en cuenta los objetivos generales y los procesos de la organización.

7. La negociación y manejo de conflictos

La presencia permanente de situaciones de conflicto de diversa índole en las organizaciones, hacen que este tema sea una realidad permanente en su existencia. El conflicto se refiere a una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación. El conflicto genera problemas, tanto a los directamente envueltos, como a otras personas.

La gestión del conflicto, entonces, es el empleo de estrategias para corregir estas diferencias percibidas de una manera positiva. Durante muchas décadas, a los gerentes se les había enseñado a ver el conflicto como una fuerza negativa. Sin embargo, el conflicto puede en realidad ser funcional o disfuncional. Considerando que el conflicto disfuncional es destructivo y conduce a la disminución de la productividad, el conflicto funcional en realidad puede fomentar una mayor esfuerzo de trabajo y ayudar a la ejecución de tareas.

El primer enfoque de la gestión de conflictos se basa en la suposición de que todo conflicto era malo y siempre sería contraproducente para los objetivos organizacionales. La gestión de conflictos, por lo tanto, era sinónimo de evitar conflictos. Esto dejó a las personas en situación de conflicto con esencialmente un solo resultado: un escenario de ganar o perder. En tales casos, el perdedor se sentiría menospreciado y esto, a su vez, daría lugar a una renovada beligerancia. Por lo tanto, la mayoría de los administradores vieron el conflicto como algo que deben eliminar de su organización. Este enfoque de prevención para el manejo de conflictos era frecuente durante la última parte del siglo XIX y continuó hasta mediados de la década de 1940.

Sin embargo, la prevención de conflictos no es una estrategia satisfactoria para hacer frente a la mayoría de conflictos. El evitar conflictos por lo general deja a las personas con la sensación de descuido. Además, el evitar conflictos por lo general no logra conciliar las diferencias percibidas

que originaron el conflicto. Por lo tanto, las estrategias de prevención de conflictos no son especialmente útiles en el largo plazo.

Desde mediados de la década de 1970 ha surgido una nueva posición en el conflicto organizacional. Esta perspectiva teórica es el enfoque interaccionista. Este punto de vista defiende no sólo la aceptación de los conflictos, sino también favorecer el desarrollo. Los teóricos son de la opinión de que una organización libre de conflictos, armoniosa y cooperativa tiende a estancarse y resistirse a los cambios y al avance. Por lo tanto, es necesario que los administradores impongan un nivel mínimo de conflicto para mantener un nivel óptimo de rendimiento de la organización. Por ejemplo, Shelton y Darling sugieren que el conflicto es una condición necesaria para la progresión individual y organizacional. Animam a los gestores a "abrazar conflicto y utilizarlo para la transformación continua."

Se pueden considerar varios factores pueden crear un conflicto organizacional como son: *Los recursos escasos*. Los recursos pueden incluir dinero, suministros, personas o información. A menudo, las unidades de la organización están en competencia por los escasos recursos o en declive. Esto crea una situación en la que el conflicto es inevitable. *Las ambigüedades de jurisdicción*. Los conflictos también pueden surgir cuando los límites de trabajo y responsabilidades de tareas no están claras. Las personas pueden estar en desacuerdo acerca de quién tiene la responsabilidad de las tareas y los recursos. *Los choques de personalidad*. Un conflicto de personalidad emerge cuando dos personas simplemente no se llevan bien o no ven las cosas del mismo modo. Tensiones de personalidad se deben a diferencias en la personalidad, actitudes, valores y creencias. Diferencias entre poder y estatus. Este tipo de conflictos pueden ocurrir cuando un individuo tiene una influencia cuestionable sobre otro. La gente puede participar en el conflicto para aumentar su poder o estatus en una organización. *Barreras de Comunicación*. Las barreras en la comunicación pueden ser derivadas de las diferencias en los estilos de habla, estilos de escritura y estilos de comunicación no verbal. Estas diferencias estilísticas con frecuencia distorsionan el proceso de comunicación. La comunicación defectuosa conduce a percepciones erróneas y malentendidos que pueden conducir a un conflicto de larga data.

Otros obstáculos a la comunicación pueden surgir de las *diferencias de los participantes por el género y transculturales*. Tales diferencias fundamentales pueden afectar tanto a las formas en que las partes se expresan y la forma en que interpretan la comunicación que reciben. Estas distorsiones, a su vez, con frecuencia resultan en errores de lectura por las partes involucradas. Por otra parte, es común que las partes involucradas estén ajenas a estas falsas impresiones.

Finalmente, la gestión de conflictos es un procedimiento en curso. Implica la comunicación y la supervisión continua. El comportamiento de manejo de conflictos no es un método estático, sino que es un proceso que requiere flexibilidad y constante evaluación para ser realmente productiva y efectiva.

8. El liderazgo y trabajo en equipo

Si bien el liderazgo y trabajo en equipo son virtudes diferentes, estos están fuertemente relacionados en el mundo empresarial. Es fácil decir que los líderes conducen, mientras que los equipos siguen líderes para alcanzar las metas y objetivos. Los grandes equipos tienen líderes superiores como miembros. Parafraseando a una definición común de liderazgo, "Los líderes son personas que otras personas quieren seguir." Sin embargo, los líderes más destacados igualmente también actúan como jugadores del equipo.

Es fácil explicar el concepto de líder con una palabra: "Carisma". Pero, los líderes superiores o gerentes líderes ofrecen mucho más que eso. Los líderes notables también ofrecen una combinación de conocimientos, compromiso, dedicación, motivación, atención y preocupación por los demás. Esta combinación también puede crear carisma para aquellos que no la generan de forma natural. Los líderes son naturalmente orientados a los objetivos, y comprenden la necesidad y la mejor manera de comunicar el objetivo al equipo.

Los equipos de alto desempeño adoptan filosofías compartidas mediante la adopción de los objetivos del líder, y fusionar con los objetivos individuales de cada uno de los miembros del equipo, el equipo genera una fuerza mayor que las fortalezas individuales de los miembros del equipo. Los miembros efectivos del equipo también sienten un fuerte sentido de la empatía, lo que les permite entender mejor a las personas en su equipo. Este factor trabaja para unir al equipo para atacar a su objetivo común.

El éxito requiere un líder superior y de un equipo sobresaliente. Así como los principales líderes empresariales no necesariamente tienen que haber nacido, ya que se pueden hacer. Los equipos de alto rendimiento pueden ser entrenados para el éxito, independientemente de lo diferentes que sean. Es posible lograr grandes equipos sin un liderazgo fuerte.

La cultura corporativa tiene una influencia formidable sobre el desempeño de los equipos. Si la empresa tiene una cultura positiva, los equipos pueden funcionar sin la presencia de un líder con alta experiencia. Sin embargo, si la empresa tiene un historial de bajo rendimiento de cultura corporativa, un líder más dinámico y centrado puede ayudar al equipo a un buen desempeño. En estas situaciones, un líder con una actitud ganadora debe desarrollar el mando y el control del equipo. El trabajo en equipo implica a todos los miembros trabajar juntos hacia un objetivo común.

Los líderes establecen metas, mientras que el trabajo en equipo implica la adopción de esas metas y compartir los objetivos comunes. El establecimiento de objetivos utilizando técnicas FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), adoptada con éxito por muchas empresas durante años, se puede hacer por una gestión o una combinación de líder y equipo. Los líderes que practican la gestión participativa menudo prefieren establecer objetivos en colaboración con su equipo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como se ha venido planteando en el presente estudio, la seguridad empresarial ha evolucionado desde escenarios empíricos hasta la actual profesionalización que ha liderado la Universidad Militar Nueva Granada. En la actualidad la profesionalización de la seguridad tanto en Colombia, como en Latinoamérica, es un arte en desarrollo que pretende convertirse en una verdadera ciencia. Para nuestro caso Colombiano, este desarrollo del conocimiento va desde un sinnúmero de diplomados, a un único pregrado y una única especialización.

Desde la óptica académica, como docente de diplomados, pregrado y posgrado en seguridad, he tenido la oportunidad de identificar que sus contenidos curriculares están direccionados hacia el desarrollo de una fuerte labor técnica, del cual encuentro absolutamente lógico y pertinente.

Cuestionamiento: ¿En la actualidad, los profesionales de la seguridad necesitan un mayor nivel de formación que les genere herramientas para enfrentar los nuevos retos que demandan los cada vez mas exigentes y complejos procesos organizacionales?

En merito de la realidad aquí expuesta, mi propuesta de investigación como trabajo final para optar por el título de especialista en alta gerencia será a través de una reflexión propositiva con visión académica que propenda por la generación de nuevas herramientas para el desarrollo de un programa académico de gerencia de alto nivel para la gestión de seguridad organizacional, que recoja no solo la mayoría de los núcleos temáticos y asignaturas vistas durante la especialización, sino también otras áreas del conocimiento y del mundo gerencial, que muy seguramente dará herramientas para la generación de un nuevo reto académico para la universidad militar nueva granada y de sus profesionales de la seguridad.

METODOLOGIA

En este estudio se utilizaron las diferentes ofertas académicas de instituciones de educación formal y no formal que ofrecen estudios afines a la ciencia de la seguridad en Colombia.

Diplomados:

Universidad Militar Nueva Granada: Diplomado en gerencia de la Seguridad

Objetivo: Profesionalizar el recurso humano en Seguridad Privada, a los más altos niveles. Capacitar técnicamente al alumno en la ejecución de actividades administrativas en empresas y departamentos de seguridad. Familiarizar al alumno con los sistemas, que en el área de seguridad privada, ha impuesto la tecnología moderna.

Forma de Escolaridad: Duración de 160 horas presenciales y las cátedras se dictan tres (3) días a la semana de 6:00 p.m. a 10:00 p.m.

Plan de Estudios: Ver Website <http://www.umng.edu.co/web/guest/programas-academicos/facultad-relaciones-internacionales/educacion-continuada/diplomados/diplomado-gerencia-seguridad>

Figura 1: Plan de estudios, diplomado en gerencia de la Seguridad.

Plan de estudios		Horas	
SEGURIDAD I	· INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD	12	28
	· ANALISIS DE RIESGOS	16	
	· SEGURIDAD ELECTRÓNICA	18	
SEGURIDAD II	· SEGURIDAD DE INSTALACIONES	18	70
	· SEGURIDAD DE PERSONAS	20	
	· INVESTIGACIONES	14	
	· GERENCIA ESTRATÉGICA	18	
GERENCIA	· FRAUDE EMPRESARIAL	18	46
	· SEGURIDAD OCUPACIONAL	10	
NORMATIVIDAD LEGAL	· NORMATIVA LEGAL DE SEGURIDAD	16	16
TOTAL HORAS DIPLOMADO			160

SICUREX: Diplomado alta gerencia en seguridad integral

Objetivo: Actualizar a los participantes en el nuevo marco conceptual de la seguridad integral, proporcionando las herramientas necesarias para el desarrollo de habilidades gerenciales que

permitan verificar los niveles de Seguridad empresarial, establecer estrategias y tomar decisiones adecuadamente.

Forma de Escolaridad: Presencial o virtual con una intensidad horaria de ciento cuarenta (140) horas.

Plan de Estudios: Ver Website http://www.sicurex.com/otros_programas/seg_integral.htm

Módulo 1: Introducción y generalidades

Módulo 2: Administración de la seguridad

Módulo 3: Administración del riesgo

Módulo 4: Aspectos legales de la seguridad

Módulo 5: Seguridad física

Módulo 6: Planes de emergencia

Módulo 7: H.S.E.Q y practicas del Security & Safety

Módulo 8: Seguridad de la información e informática

Módulo 9: Estándares BASC y normas NTC ISO 9001, NTC OSHAS 18001 y NTC ISO 14001

Pregrado:

Universidad Militar Nueva Granada: Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional

Objetivo: Formar profesionales con idoneidad y suficiencia para administrar adecuadamente la Seguridad Privada y la Salud Ocupacional, capaces de tomar decisiones que permitan la mejora continua en cualquier organización aportando al desarrollo socio-económico del país.

Forma de Escolaridad: 8 semestres – 145 créditos académicos. Presencial y a distancia.

Plan de estudios: Ver Website <http://www.umng.edu.co/web/guest/programas-academicos/facultad-relaciones-internacionales/pregrados/administracion-seguridad>

Figura 2: Plan de estudios, Pregrado en administración de la seguridad y salud ocupacional.

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD		Plan de Estudios PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		Registro Calificado Resolución 2185 del Ministerio de Educación Nacional		CODIGO 5165 5166																																																																																														
FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 09/11/14		Página de Estudios: 11		Página 1 de 1																																																																																																
SEMANA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
SEMESTRE	I										II										III										IV																																																																					
CURSOS	Administración I, Administración II, Administración III, Administración IV, Administración V, Administración VI, Administración VII, Administración VIII, Administración IX, Administración X										Seguridad I, Seguridad II, Seguridad III, Seguridad IV, Seguridad V, Seguridad VI, Seguridad VII, Seguridad VIII, Seguridad IX, Seguridad X										Riesgo I, Riesgo II, Riesgo III, Riesgo IV, Riesgo V, Riesgo VI, Riesgo VII, Riesgo VIII, Riesgo IX, Riesgo X										Aspectos Legales I, Aspectos Legales II, Aspectos Legales III, Aspectos Legales IV, Aspectos Legales V, Aspectos Legales VI, Aspectos Legales VII, Aspectos Legales VIII, Aspectos Legales IX, Aspectos Legales X																																																																					

Postgrado:

Universidad Militar Nueva Granada: Especialización en Administración de la Seguridad

Objetivo: Formar Especialistas en Administración de la Seguridad, mediante el dominio de los más avanzados conocimientos y procedimientos existentes para su aplicación en organizaciones

dedicadas a minimizar y neutralizar los riesgos que atentan contra la seguridad de personas, instalaciones, bienes y procesos.
 Forma de Escolaridad: 2 semestres – 31 créditos académicos.

Plan de estudios: Ver Website <http://www.umng.edu.co/web/guest/programas-academicos/facultad-relaciones-internacionales/posgrados/especializaciones/administracion-seguridad>

Figura 3: Plan de estudios, Especialización en Administración de la Seguridad.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA				Fecha de Emisión: 20150913		AC-00-F-1					
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD				Revista No. 1		Página 1 de 1					
PLAN DE ESTUDIOS PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD											
REGISTRO CALIFICADO. RESOLUCIÓN 294 DEL 14 DE MARZO DE 2015 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL											
CÓDIGO INEER 3628											
FECHA DE ACTUALIZACIÓN: MARZO DE 2013											
SEGURIDAD	SE 202011	CONCEPTOS BÁSICOS Y FUNDAMENTOS DE SEGURIDAD	SE 202014	SEGURIDAD DE INSTALACIONES	SE 202016	SEGURIDAD COMERCIAL	SE 202015	MANEJO Y PREVENCIÓN DEL TERRORISMO Y SU ATENCIÓN (PDR Y PDR)	100	100	
	SE 202012	ANÁLISIS Y ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	SE 202018	SEGURIDAD OCUPACIONAL	SE 202017	SEGURIDAD EN COMERCIO EXTERIOR	SE 202012	RESUMENES INTELIGENTES	100	100	
	SE 202013	SEGURIDAD ELECTRÓNICA			SE 202018	MANEJO DE CRISIS	SE 202019	SEGURIDAD INFORMÁTICA	100	100	
					SE 202019	AUDITORIA DE SEGURIDAD	SE 202014	SEGURIDAD EN EL SECTOR ENERGÉTICO	100	100	
					SE 202015	MANEJO Y PREVENCIÓN DE LA EXPOSICIÓN Y DEL REGISTRO			100	100	
	ADMINISTRACIÓN	AD 202017	GERENCIA ESTRATÉGICA	AD 202020	LABORADO					100	100
		AD 202022	MANEJO DEL RECURSO HUMANO							100	100
		AD 202021	LABORADOR DE SEGURIDAD							100	100
	PSICOLOGÍA	PS 202041	SEMARIO DE GRADO	PS 202040	INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD	PS 202040	PSICOLOGÍA CRIMINAL			100	100

Escuela de Estudios Superiores de Policía - ESPOL: Especialización en Seguridad Integral
 Objetivo: Especializar al profesional en el campo de la seguridad como gerente altamente competitivo en el direccionamiento de los procesos y procedimientos de la seguridad desde una visión global, proyectiva, e integradora.
 Forma de Escolaridad: 2 semestres – 29 créditos académicos.

Plan de estudios: Ver Website [http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES POLICIALES/Escuelas_ formacion/sesp o/LA_ESCUELA/AREAS/AREA_ACADEMICA/programas/Esp/esi/Brochure-Especializacion.pdf](http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Escuelas_ formacion/sesp o/LA_ESCUELA/AREAS/AREA_ACADEMICA/programas/Esp/esi/Brochure-Especializacion.pdf)

Figura 4: Plan de estudios, Especialización en Seguridad Integral.

CAMPO	AREA	PRIMER SEMESTRE	CRÉDITOS	
FUNDAMENTACIÓN	ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD	MODELOS DE INTEGRACIÓN DE LA SEGURIDAD	1	
		ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	1	
		SEGURIDAD EN LOS NEGOCIOS	1	
	SEGURIDAD FÍSICA	SEGURIDAD FÍSICA I	1	
		SEGURIDAD DEL PERSONAL	1	
	SEGURIDAD INDUSTRIAL	SEGURIDAD INDUSTRIAL	1	
		PROTECCIÓN AMBIENTAL	1	
	ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	ANÁLISIS DE RIESGOS Y ESTUDIOS DE SEGURIDAD	1	
	ADMINISTRATIVO	GERENCIAL	PROCESOS ADMINISTRATIVOS GERENCIALES	1
	JURÍDICO	JURÍDICA	LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD PRIVADA	1
DERECHO PENAL Y PROCEDIMIENTO PENAL			1	
INVESTIGACIONES			1	
HUMANÍSTICO	HUMANÍSTICA	ÉTICA	1	
INVESTIGACIÓN	INVESTIGACIÓN	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I	1	
ELECTIVO	ELECTIVA	MANEJO Y PREVENCIÓN DEL TERRORISMO	2	
		AUDITORÍA DE LA SEGURIDAD		
		SEGURIDAD BANCARIA		
		SEGURIDAD CARCELARIA Y PENITENCIARIA		
TOTALES			16	

Figura 5: Plan de estudios, Especialización en Seguridad Integral.

CAMPO	AREA	SEGUNDO SEMESTRE	CRÉDITOS	
FUNDAMENTACIÓN	ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD	ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD	1	
		ADMINISTRACIÓN DE EMERGENCIAS	1	
		SEGURIDAD EN EL COMERCIO INTERNACIONAL.	1	
	SEGURIDAD FÍSICA	SEGURIDAD FÍSICA II	1	
		SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	1	
	SEGURIDAD INDUSTRIAL	SALUD OCUPACIONAL	1	
		ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	1	
	ADMINISTRATIVO	GERENCIAL	GESTIÓN HUMANA	1
	JURÍDICO	JURÍDICA	GESTIÓN DE LA CALIDAD (ISO OSHAS)	1
			DERECHO LABORAL Y CIVIL	1
HUMANÍSTICO	HUMANÍSTICA	DERECHOS HUMANOS Y SEGURIDAD	1	
INVESTIGACIÓN	INVESTIGACIÓN	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II	1	
ELECTIVO	ELECTIVA	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL EN PROTECCIÓN CPP	2	
		SEGURIDAD AEROPORTUARIA		
		SEGURIDAD PETROLERA		
TOTALES			14	

Master: No existe.

Doctorado: No existe.

RESULTADOS

Una vez identificados y analizados los correspondientes planes de estudios a nivel informal (diplomados) y a nivel formal (Pregrado y Postgrado), se observa una fuerte influencia en cuanto al desarrollo de competencias específicas y técnicas que hacen del profesional de seguridad un ejecutor de habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de su labor de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados a la ejecución técnica del cargo.

Es por eso, que se hace necesario elevar aún más las competencias de los responsables de desarrollar la gestión de seguridad en las organizaciones, propendiendo por llevarlos a un nivel de alta gerencia con perfiles que tengan la capacidad de asumir retos cada vez mas complejos, y que de una u otra forma tengan la capacidad de insertarse adecuadamente dentro de la mesas directivas como un gran referente asesor para la toma de decisiones organizacionales.

Ante esta realidad, este documento propone pensar en que ya es el momento de consolidar un nivel mayor de formación a través de estudios superiores como lo es el nivel de maestría. Para ello, es oportuno y necesario pensar en una S-MBA (Security – Master of Business Administration) en donde se oriente más a la cobertura y protección de diversas áreas del negocio, tales como contabilidad, finanzas, marketing, recursos humanos y gestión de operaciones de una manera más relevante para el análisis y la estrategia de gestión, haciendo que las empresas sean mas seguras y gestionen sus riesgos con mayores resultados.

Asignaturas vistas en la especialización como el pensamiento complejo, la prospectiva estratégica, el direccionamiento y estrategias empresariales, la planeación financiera, la cultura empresarial, las decisiones gerenciales, la negociación y manejo de conflictos y el liderazgo y trabajo en equipo, son sin lugar a dudas insumos vitales del conocimiento que definitivamente ampliarán la visión del profesional de seguridad con perfil de alta gerencia.

El S-MBA tendrá como objetivo la de generación de conocimientos que permitan analizar y resolver situaciones complejas en el ámbito de la alta dirección de seguridad empresarial, apoyándose en el desarrollo de herramientas teóricas, metodológicas y de análisis. Además también importante la generación de una mayor sensibilidad por los aspectos éticos de la función empresarial, cuya necesidad se ha puesto especialmente de manifiesto como consecuencia de la actual crisis económica mundial.

El programa de S-MBA podría estar estructurado en torno a materias esenciales en la que los estudiantes adquirirán herramientas analíticas necesarias para las funciones clave de gestión y de habilidades estratégicas empresariales, con una visión macro, y haciendo énfasis de su aplicabilidad en el mundo real. Este programa deberá estar diseñado de tal manera que los estudiantes tengan una alta exposición a la teoría y la práctica por igual. El proceso de aprendizaje deberá desarrollarse a través de conferencias, estudios de casos y proyectos de los equipos de trabajo. En general este programa de cuatro semestres, en su primer año estaría orientado a entrenar en el conocimiento del contexto empresarial y las funciones operativas de la empresa. El segundo año que es más especializado, buscaría capacitar en temas económicos y administrativos con enfoque en seguridad empresarial.

Pensando en la naturaleza de la labor de los actuales líderes de seguridad en las organizaciones, y de su disponibilidad de tiempo, se podría pensar que la modalidad mas adecuada es la de tiempo parcial, con una duración de 2 años, con unos pocos días a la semana, o fines de semana, iniciando los viernes por la tarde y los sábados todo el día, con el fin de ser compatible con la jornada laboral.

El componente teórico deberá estar cubierto en el salón de clases por profesores académicos, y se reforzara a través del método del caso, colocando al estudiante en el papel de la toma de decisiones con las limitaciones e información incompleta que se encuentran en problemas reales de las organizaciones y de sus negocios. El aprendizaje práctico o de inmersión en campo, comprende a menudo proyectos de consultoría con organizaciones reales, y por lo general se lleva a cabo a través

de los equipos de trabajo académico. Los elementos prácticos así como los estudios de casos, requerirán de profesionales externos y del apoyo de los docentes de la facultad académica.

CONCLUSIONES

Los procesos de seguridad en las organizaciones de hoy son cada vez más exigentes y evolutivas. Hoy en día estamos frente a un inminente relevo generacional de directivos de seguridad, teniendo en cuenta que muchos de ellos provinieron de las fuerzas militares, policiales, o de seguridad pública, y que a su vez desarrollaron sus modelos de seguridad basados en sus experiencias previas sin ninguna o poca preparación para trabajar en el mundo empresarial. Es necesario entender que una cosa es el mundo de las fuerzas armadas y otro muy diferente el mundo empresarial. Ante este tipo de antecedentes podemos entrever los orígenes de nuestra seguridad empresarial desde lo empírico.

Hoy la seguridad empresarial ha evolucionado y se ha convertido en una función gerencial en muchas organizaciones. En éstas, la seguridad todavía se realiza a través de funciones proteger y vigilar físicamente los activos solamente. Esta forma de actuar limita la gestión de seguridad empresarial considerablemente y no le permite aportar más a ella. Es por esta razón que el reto para la nueva generación gerentes de alta seguridad empresarial es desarrollar sus procesos en unas funciones gerenciales que faciliten la interacción con otras funciones en la organización. Hoy en día lo que muchas corporaciones buscan en términos de gerentes de seguridad es que no sólo posean competencias o habilidades técnicas en seguridad, sino que también tengan competencias en el desarrollo del negocio.

El universo organizacional está cambiando dramáticamente, y la seguridad empresarial requiere de un enfoque distinto, entendiendo que muchas empresas están cambiando su manera de hacer negocios debido a la volatilidad y los continuos cambios en los mercados. Hoy en día, los gerentes de cualquier área deben desarrollar y tener competencias para administrar mediante una adecuada planeación, organización, dirección, control; en el cual se deberán tomar decisiones y lograr los resultados proyectados.

En el campo de la seguridad empresarial, la actual gestión gerencial se está enfrentando a factores como el desconocimiento, la confusión y los cambios repentinos. Por esta razón, los responsables de dirigir la seguridad en las empresas deberán desarrollar modelos de gestión a la vanguardia y altura de los demás procesos gerenciales de las organizaciones. Definitivamente, la gestión transversal de seguridad está directamente relacionada con el funcionamiento global de las empresas y al logro del cumplimiento de la misión y de sus objetivos. En gran parte, estos resultados dependerán directamente de la capacidad que tenga el gerente de seguridad para alcanzar las metas a través del trabajo en equipo con los otros responsables de los procesos organizacionales.

Para una adecuada toma de decisiones, se hace necesario la integración de una formación gerencial, con unos muy buenos criterios de seguridad, y un conocimiento con entendimiento de la filosofía administrativa de la organización a la que hace parte, la concepción del equipo de trabajo basado en el factor humano y una buena concepción del trabajo que le permita ganar adeptos con apoyo efectivo por la visión y la misión de la seguridad a través de la cultura de seguridad.

Finalmente, considero que una eficiente gestión gerencial de seguridad solo será posible con gerentes que basen sus capacidades y esfuerzos en un marco teórico de alta gerencia a través del desarrollo de estudios de mayor nivel como se propone en este documento. Hablar de un S-MBA

(Security – Master of Business Administration) permitirá un conocimiento complejo y holístico que conlleve tener una visión integral de la organización con un conocimiento profundo y arraigado a los objetivos de la misma.

BIBLIOGRAFIA

Morín, E. (2001), “Introducción al pensamiento complejo”, Editorial Gedisa, pp. 122 – 136.

Morín, E. (2005), “Con Edgar Morín, por un pensamiento complejo”, Ediciones AKAL, pp. 143 – 174.

Zabala, V.A. (2005), “Enfoque globalizador y pensamiento complejo”, Editorial GRAO, de IRIF, S.L., pp. 159 - 169

Perdomo, M.A. (2002), “Métodos y Modelos Básicos de Planeación Financiera”, International Thomson Editores, S. A. de C. V., pp. 86 - 103

Godet, M. (1990), “Prospectiva Estratégica: problemas y métodos: Caja de herramientas”, Unesco, Prospektiker, Futurable.

Medina, V.J.; Ortegón, E. (2006), “Manual de prospectiva y decisión estratégica: Bases teóricas e instrumentos para América Latina y el Caribe”, Publicación de las Naciones Unidas, pp. 127 – 200.

González, J.M.; Ocampo, R. (2003), “Guía de Ética Aplicada”, Editorial Universidad del Valle, pp. 145 – 160.

Amaya, A. J. (2005), “La Estrategia y El Direccionamiento”, Editorial Universidad Santo Tomas, pp. 50 – 61.

Mendoza, G. JM. (2011), “Decisiones Estratégicas: Macroadministración”, Editorial Universidad del Norte, pp. 3 – 23.

Lessem, R. (1992), “Gestión de la cultura corporativa”, Ediciones Díaz de Santos, pp. 1 – 14, 153 – 186.

Thevenet, M. (1992), “Auditoria de la cultura empresarial”, Ediciones Díaz de Santos, pp. 3 – 41.

Amaya, A. J. (2010), “Toma de decisiones gerenciales: Métodos cuantitativos para la administración” Ecoe Ediciones, pp. 5 – 8, 21 – 26.

Bernal, J.J.; Sánchez, J.F.; Martínez, S.Ma. (2007), “20 Herramientas para la toma de decisiones. Método del caso”, Ediciones Especial Directivos, pp. 25 – 44.

Levy, L.H. (2004), “Planeación financiera en la empresa moderna”, Ediciones Fiscales ISEF, pp. 60 – 67.

Palomo, V.M.T. (2010), “Liderazgo y motivación de equipos de trabajo”, Editorial ESIC, pp. 17 – 77.

Tayals, D. (2008), “El liderazgo genuino”, Editorial Lulu.com, pp. 10 – 27.

Whetten, D.A.; Cameron, K.S. (2004), “Desarrollo de habilidades directivas”, Editorial Pearson Education, pp. 4 – 21.

Gutiérrez, T.E. (2010), “Competencias Gerenciales”, ECOE Ediciones, pp. 35 – 53.

Fried, S.D. (2000), “Nuevos paradigmas de la resolución de conflictos”, Ediciones Granica S.A., pp. 43 – 72.

Rodríguez, C.C. (2004), “Liderazgo contemporáneo: Programa de actualización de habilidades directivas”, Editorial UCOL, pp. 19 – 46.

RECONOCIMIENTO

El autores agradece el apoyo académico brindado para el desarrollo de la Investigación. Asimismo, agradece los comentarios del señor coordinador de la especialización en alta gerencia a distancia, los cuales contribuyeron a mejorar la calidad esta investigación.

BIOGRAFIA

Francisco Miguel Andrade Cruz es Administrador de la Seguridad y Salud Ocupacional titulado por la Universidad Militar Nueva Granada. Docente especial de la Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad, para el diplomado en gerencia de la seguridad y especialización en administración de la seguridad. Se puede contactar al correo electrónico franciscoandradeunimilitar@gmail.com.