



P O L I C Í A

Ante la realidad del mundo en que vivimos, la gestión humana ha generado una gran expectativa en todas las sociedades, obligándolas junto con los gobiernos a reflexionar sobre qué vamos a hacer, cuándo, dónde, por qué y para qué, dejando a un lado la retórica y pasando a lo pragmático, mirando la crisis no como una evasión sino como una oportunidad para pensar y actuar con sentido altruista. La vida depara retos y propósitos para que hombres y mujeres busquen el camino que los conduzca a afrontarlos con absoluta seriedad y responsabilidad, trabajando segundo a segundo, aprovechando el tiempo que avanza a grandes velocidades, utilizándolo racional y productivamente.

El direccionamiento de la situación se debe dar pensando siempre en el ser humano como la base sobre la cual se

La seguridad jurídica es la certeza de lo que sí y no se debe hacer, generar una sensación de amparo y tranquilidad, más que normas legales hay que actuar con principios de equidad y justicia, tomar decisiones éticas y correctas; las nuevas tendencias apuntan hacia el ciudadano económico permitiéndole abordar el mismo tren, involucrándolo en el contexto de la productividad con efectividad y competitividad, el aporte permanente de la participación, la visión a largo plazo, edificación de la civilidad y recuperación de la autonomía.

El hombre actúa por una razón profunda, no por coacción, si esto ocurre el resultado no es satisfactorio en razón a que lo hace, porque le toca, y no por convicción; aquí entra a funcionar el verdadero líder, consciente del paso de la era técnica a la era social con un tratamiento especial



GESTIÓN HUMANA

POR. CORONEL EDUARDO MARTINEZ HERRERA

construye el proceso de gestión humana; él se pregunta desde que amanece muchas cosas, tales como, por qué me pasa esto, por qué me tratan mal, por qué me pagan menos y no se detiene hasta que llega al trabajo. En consecuencia, toma sus propias decisiones. "Se hace muchos interrogantes sobre el buen trato o mal trato que recibe y también de lo bueno y malo que hace":

Es conveniente desarrollar el modelo de la ecoternura, es decir, generar y sentir paz; ternura en el entorno social en la casa, en la calle, en el trabajo, en los actos sociales, mejorar la calidad de vida de las personas, promover el no al egoísmo y la envidia, que todos estén muy bien o al menos bien; trabajar por el sí al encuentro con el otro, proceder con flexibilización, crear confianza, agregar valor a la norma, coadyuvar con las metas de uno y otro y aprender a aceptar y respetar el pensamiento divergente.

Comenzar la gran obra es el segundo principio de la predicción de este texto, planeando y desarrollando un vínculo conviviente, una seguridad jurídica y una sabiduría humana.

logrando que el colaborador decida libremente ejecutar la tarea asignada por el directivo. La neurociencia ha descubierto nuevos centros de inteligencia denominados cerebros dos y cerebro tres, localizados en el estómago y el corazón respectivamente. Actualmente, hay rebeldía centrada en la niñez y la adolescencia que amerita ser analizada y atendida con criterio muy profesional e institucional; significando con esto la posibilidad de tener en el futuro un auténtico ciudadano dotado de eficiencia laboral y no un simple habitante. Una variable debe tener en cuenta la motivación como el estímulo que lo lleva a la acción con buenos resultados, demostrando la relación afecto y efecto.

La persona trabaja por razones intrínsecas con vínculos de interés personal y extrínsecos con vínculos de adhesión y compromiso consigo mismo, con la empresa, su familia, la sociedad y la patria; lo cual evidencia una sólida estructura motivacional en el ciento por ciento, que debe ser llevada al terreno de la práctica por el patrono y los trabajadores.

Una forma de fomentar la motivación es no ser un obstáculo, dar libertad con orientación, enseñar a los subordinados el valor real de sus acciones, cuales son sus beneficios y perjuicios, ser ejemplar, las palabras convencen y el ejemplo arrastra, que haya un liderazgo informal y del conocimiento, de esta manera se puede contar con un luchador tenaz, un pensador objetivo y un colaborador amistoso.

El concepto salud ocupacional es importante y debe llamar poderosamente la atención al gerente de una organización, toda profesión u oficio tiene un riesgo tanto para la empresa como para sus trabajadores. Es un imperativo cumplir con el sistema de salud dirigido a la promoción y prevención en la dimensión de la enfermedad general y el accidente de trabajo. Dentro de la medicina preventiva del trabajo, debe existir el reglamento de medicina, higiene y seguridad industrial, al igual que el comité paritario de salud ocupacional.

La seguridad industrial contempla la actividad de evitar accidentes y prepararse para las emergencias, la higiene industrial se ocupa del ambiente laboral, los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

La organización internacional del trabajo (OIT) ha establecido unos acuerdos incorporados en la legislación colombiana. Por ejemplo que, "todo trabajador tiene derecho a saber a que riesgo esta expuesto".

Un deber fundamental es identificar factores de riesgo, control, de elementos de protección, evaluarlos e impartir instrucciones sobre su uso, elaborando e implementando planes de capacitación por niveles.

Otra herramienta administrativa en una organización es la evaluación del desempeño de las personas, cuyo objetivo es conocer su comportamiento en lo individual y lo colectivo, las debilidades y fortalezas que permitan determinar un diagnóstico cultural, actitudinal y profesional, si sus objetivos personales están al mismo nivel de los objetivos institucionales.

Existe la opción de la evaluación de 360 grados que da la oportunidad de recibir el concepto del líder, los clientes externos e internos y los colegas.

El plan de acción o de gestión es la carta de navegación de una institución que consigna una serie de variables que deben ser concebidas con la participación de todos los niveles de la estructura organizacional. Se debe elaborar con suficiente tiempo y difundirlo mediante una estrategia pedagógica que permita un entendimiento pleno por parte de todos los componentes de la organización para la obtención de logros importantes y determinantes. El plan debe ser objeto de

seguimiento y verificación con los ajustes necesarios durante el desarrollo de los diferentes procesos.

Un aspecto muy relevante es concientizar y sensibilizar al equipo de colaboradores sobre su evaluación día a día; que todos y cada uno se enteren si lo hecho hoy es mejor que lo hecho ayer y como lo van a mejorar mañana.

Todo director de gestión humana debe convertirse en un experto administrativo, adalid de los trabajadores y un buen comunicador, convencer a los servidores de trabajar en equipo donde se busque el bien común y la excelencia; adicionalmente, el mutuo respeto en ambas direcciones, la grandeza humana no se puede comprar, ni controlar, solo se puede promover a través del ejemplo, la inspiración y el compromiso, con confianza, respeto y transparencia. Los líderes hacen que las personas comunes y corrientes obtengan éxitos extraordinarios. De todos los tiempos de la historia el actual es el más interesante, ahora es el momento de actuar, decidase y empiece a contribuir con la construcción de un mejor futuro institucional, válido para dejar una huella exclusiva en su paso por ella.

G E S T I Ó N
H U M A N A

