

**TRABAJO FINAL
DILOMADO EN ALTA GERENCIA**

LAS PERSONAS,
EL RECURSO MÁS VALIOSO DE MI COMPAÑÍA.

PRESENTADO A:
ING. GUILLERMO ANDRES CORTES CORTES
Tutor Ensayo

PRESENTADO POR:
ERWIN YAMID ROSERO ADAMES
CÓDIGO: 7302341



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
INGENIERIA CIVIL
BOGOTA
2019

LAS PERSONAS, EL RECURSO MÁS VALIOSO DE MI COMPAÑÍA.

Resumen

En las últimas décadas ha cobrado una gran importancia el tema de la alta gerencia, este documento aborda conceptos relacionados con el tema propiamente dicho, y para contextualizar al lector, se definen términos como cultura organizacional, estilos de liderazgo, tipos de comunicación, canales de comunicación, trabajo en equipo, ética y moral. Se hace referencia a las expectativas del ingeniero civil, resaltando la importancia y el valor del factor humano dentro las compañías y a la relación del desarrollo social y humano con respecto a la ingeniería civil.

Abstract

In the last decades, the issue of top management has gained great importance, this document addresses concepts related to the topic itself, and to contextualize the reader, terms such as organizational culture, leadership styles, types of communication, channels of communication, teamwork, ethics and morals. Reference is made to the civil engineer's expectations, highlighting the importance and value of the human factor within companies and the relationship of social and human development with respect to civil engineering

INTRODUCCIÓN

Las empresas en general, y en especial las de ingeniería civil, que son el objeto de estudio en el presente escrito, tienen grandes retos para estar a la vanguardia frente a la competencia; es por esto, que la alta gerencia hoy juega un papel muy importante dentro de las organizaciones, puesto que se hace sumamente necesario desarrollar estrategias que permitan mantenerse a flote: La gestión del cambio, comercial, financiera, técnica y del talento humano, entre otras, son áreas fundamentales de conocimiento para el gerente de hoy. Un tema muy crítico en las empresas de ingeniería del país es la alta rotación de los profesionales de ingeniería por diferentes empresas en busca de mejores oportunidades de empleo, que no solo se traducen en más salario, sino que hoy, los ingenieros buscan mejores condiciones de vida y un mejor “salario emocional”.

En este escrito se plasman conocimientos, opiniones y comentarios, que se han formado a lo largo de la carrera de ingeniería civil, lo estudiado en el diplomado en alta gerencia y lo vivido en más de ocho años de experiencia laboral en empresas de ingeniería del país, intentando resaltar la importancia que tiene el recurso humano en las organizaciones y los proyectos de ingeniería en el país, analizando como las expectativas de los ingenieros civiles han cambiado a lo largo de los años, haciendo cada vez más importante gestionar de manera correcta el talento humano y para eso la alta gerencia cobra gran importancia.

DESARROLLO

En la actualidad, el mundo gira alrededor de los negocios, las ventas y el comercio evolucionador y cambiante; razón por la cual, la humanidad debe transformarse y acomodarse a dichos cambios para siempre estar a la vanguardia, esto genera cierta competencia que obliga a idear estrategias de cambio y adaptación constante. Así mismo, cualquier negocio, empresa u organización tiene departamentos encargados de crear esas estrategias para mantenerse a flote en el mar del comercio, todos coordinados desde la gerencia. Aunque existe desde tiempos inmemorables, el concepto de alta gerencia se ha ido consolidando y evolucionando a través de las ideas, conceptos, estrategias y el conocimiento de la sociedad a través del tiempo y hasta la fecha. No es raro escuchar, en una conversación empresarial, términos como cultura organizacional, estilos de liderazgo, tipos y canales de comunicación, trabajo en equipo, ética, moral y desarrollo social y humano.

Un gerente de una empresa de hoy es la persona encargada de integrar todas las áreas o departamentos de una empresa de manera oportuna y con gran liderazgo para llevar a cabo las metas propuestas por la organización, para eso es necesario valerse de una serie de estrategias con el fin de crear una cultura organizacional que permita sincronizar todos los elementos hacia un fin común. La cultura organizacional es la que está formada por un grupo de individuos, los cuales trabajan juntos por un objetivo común y comparten creencias, símbolos, valores y prácticas; con las cuales, se forma y fortalece una conducta general y permanente. La cultura en las organizaciones ayuda a estandarizar los comportamientos de los miembros que la componen; existen algunas reglas no escritas, pero que son conocidas por las personas (la humanidad en general, reglas de comportamiento), cosas que se deben y no se deben hacer, que ayudan al correcto desarrollo de la actividad laboral. [1]

Si bien es cierto, que la cultura organizacional está definida como una estrategia que estandariza, también es cierto que existen diferentes tipos, Según el enfoque y la estructura: Cuando el enfoque es interno y posee una estructura estable, se habla de jerarquía; Cuando también es interno pero es flexible, se denomina clan; Cuando el enfoque es externo y de estructura estable, se trata de orientación al mercado y finalmente si se habla de enfoque externo y estructura flexible se piensa en adhocracia¹. [1] Esto obedece al tipo de liderazgo que se maneje, se pueden encontrar líderes dominantes, influyentes, cautelosos o serenos, cada uno con diferentes características, que pueden centrarse en las tareas o en las personas (recurso humano); todo depende de la organización propia y particular de las empresas, de cuál es su objeto. las compañías deben centrarse en el recurso humano; ya que es el activo más valioso con el que cuentan las empresas y el desarrollo del país. [2]

¹ Ausencia de la jerarquía, opuesto a la burocracia.

Hace algunos años, los proyectos y empresas de ingeniería del país estaban enfocados en la producción y los resultados, sin tener muy en cuenta el desarrollo de sus empleados en su ámbito social y familiar, pero con las transformaciones graduales que ha tenido la sociedad y el mundo a través de los años, las administraciones de las empresas de ingeniería han tenido que invertir y preocuparse por el desarrollo social y humano, tratar de acercarse más al corazón del trabajador, obviamente, el objetivo final es producir más y mejorar los resultados; sin embargo, se tiene más en cuenta la forma en que ese empleado produce, como se siente y como se ve esto reflejado en los números a final de mes para la empresa. [3]

Está comprobado que cuando los empleados están motivados, trabajan mejor y son más productivos; esto se hace aún más importante si se tiene en cuenta que un empleado pasa en el trabajo la mayor parte del día, y en el campo de la ingeniería, es posible pasar largos lapsos de tiempo fuera de casa, un ingeniero civil en una obra en otra ciudad, un ingeniero de petróleos en una estación marítima, un biólogo en una expedición de investigación, una secretaria, un laboratorista, en fin sea cual sea la labor realizada; por tanto, ese tiempo debería pasarse de una forma satisfactoria.

Por otro lado, es necesario que un trabajador este motivado, no solo con un buen salario, sino con otras condiciones personales de cada individuo que dependen de sus propias necesidades. Según David McClelland², la motivación de una persona se consigue a partir de la satisfacción de tres necesidades básicas: Logro, Afiliación y Poder. La necesidad de logro, supone la realización de una tarea, que represente un reto o una meta, [4] El hecho de repetir una misma tarea no representa ninguna motivación, la monotonía genera estancamiento; por lo cual, es necesario asignar al personal nuevas y diferentes tareas, para que exista la sensación de avance y progreso y mejor aún si se involucra el desarrollo de sus habilidades propias. Cualquiera que sea el motivo que tenga cada persona, todo se centra en sentirse bien en principio consigo mismo, con sus compañeros de trabajo, jefes, lograr más confianza, mejorar sus capacidades y conocimiento, para su realización personal y profesional. [4] En la época estudiantil la necesidad de logro es “pequeña” pero constante, al ir culminando la carrera y en general con el pasar del tiempo, las necesidades se van transformando, pero finalmente el objetivo es conseguir ese logro. En carreras como las ingenierías, es muy frecuente y evidente, ya que algunos contenidos representan un reto por su complejidad e importancia.

La necesidad de afiliación se refiere a la capacidad de mantener una buena relación con los otros compañeros, ser solicitados y aceptados, con ello se consigue cooperación y colaboración, en vez de confrontación al momento de realizar alguna tarea que requiera de equipo, se incentiva el sentido de pertenencia, adicionalmente, esto incentiva el esfuerzo por mantener a largo plazo la confianza,

² David Clarence McClelland, psicólogo estadounidense, Se destacó por su labor en la teoría de la necesidad. La teoría de las motivaciones de David McClelland (1917-1998) es uno de los modelos psicológicos sobre las necesidades humanas más conocidos, especialmente en el ámbito empresarial y de las organizaciones. <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>

lo que se traduce en mejores resultados para la compañía. [4] Y en última instancia, la necesidad de poder, se da en aquellos a los que les gusta tomar las responsabilidades como propias, que desean tener influencia y control sobre los demás, son personas que prefieren la competencia antes que la cooperación y se preocupan mucho por su prestigio, cuando este deseo está por encima de los resultados, la empresa se ve afectada negativamente; en este punto es muy importante la influencia de la alta gerencia para poder diferenciar entre jefe y líder. Sin embargo, quien sabe manejar bien el poder institucional, puede conseguir muy buenos resultados y lograr el éxito de la empresa u organización. [4] Aquí la alta gerencia juega un papel fundamental, puesto que al entender que todos los seres humanos son diferentes y buscan satisfacer diferentes necesidades, por medio de mecanismos y conocimiento de cada empleado se puede gestionar de la mejor manera el talento humano.

Otra de las habilidades importantes que debe tener un gerente de una compañía, es poder identificar y gestionar los cambios que se deben realizar en las organizaciones, dado que esto le permite identificar cualquier situación, evaluar si es necesario un cambio o una mejora y de qué tipo, si es necesario diseñar una nueva estructura, e impulsar las nuevas actitudes y formas de trabajo. No se debe olvidar, que en cualquier ámbito es sumamente importante la comunicación efectiva y sobre todo en un equipo; por tanto, es indispensable utilizar canales adecuados para lograrlo, cuidando no llegar a ser impositivo o autoritario, en la actualidad el empleado de una empresa quiere trabajar motivado, tener un excelente clima laboral y aunque suene extraño, más que la remuneración económica, busca tener “salario emocional”, la visión y las expectativas del pasado, era conseguir un empleo bien remunerado para cubrir las necesidades básicas y poder “sobrevivir” dignamente, mientras que ahora, se busca crecer como persona, disfrutar la actividad laboral, que el trabajo no represente una obligación o un sacrificio y dependiendo el tipo de persona los retos dentro de las organizaciones representan una motivación adicional y de gran impacto.

Otro hecho que hay que reconocer, es que los empleados en la actualidad, son capaces de pensar, disentir, crear, educarse, de poseer una visión distinta del mundo que los rodea, también como forma de probar que puede ser integral y no un componente más de la cadena productiva; el empleado de antes solía ser quien cumplía una instrucción que no debía ser discutida [3], en el pasado se tenía una visión muy sacrificada de lo que significaba trabajar, pues se conseguía un empleo que permitiera cubrir gastos básicos (alimentación, transporte, vivienda) y sobrevivir dignamente. En el caso específico de los ingenieros civiles, las expectativas van mucho más allá de cubrir una necesidad, ahora se busca además cumplir deseos, lograr metas, crecer, investigar, crear, diseñar con ingenio, descubrir nuevas formas de construir y para ello, el clima laboral es fundamental.

Es por tal razón que todo lo mencionado anteriormente, no tendría sentido, sino se gestiona el recurso más valioso que tiene una empresa: el recurso humano, estos, son las herramientas internas de esa gran maquina llamada empresa, son las caras visibles, son quienes llevan consigo un pedacito de ese lugar, al pasar tanto tiempo

allí, se van creando lazos de fraternidad y de pertenencia, que finalmente contribuyen al éxito de una compañía, un departamento de recursos humanos que ejerza bien sus funciones, contribuye en gran medida al éxito de la empresa. Entre las funciones que tiene este departamento de recursos humanos, se encuentran 6 propósitos fundamentales: definir el personal requerido (perfilar), reclutar y contratar al personal idóneo, retener y lograr permanencia de los mismos, conseguir inculcar sentido de pertenencia, para que así mismo el personal contribuya a los objetivos de la compañía, reconocer y valorar los aportes del personal y por último lograr que todos consigan sentirse realizados, este último, siguiendo las ideas y la teoría de la motivación de McClelland.

No obstante, sentirse realizado no depende solamente de que la compañía brinde herramientas para estar motivado, pues cada uno de los profesionales, lleva intrínseca una cantidad de expectativas, creadas por su trayectoria, necesidades, gustos, valores, metas, ambiciones, y que a través de los años se van modificando según va creando su historia. Los ingenieros de hace algunas décadas, estaban educados para graduarse con un buen promedio (notas), para lograr conseguir un buen empleo y pensar en llegar a pensionarse al cabo de los años, formando una familia, quizá numerosa, no era una carrera para mujeres; en la actualidad, y a causa de todo lo que pasa en el planeta, calentamiento global, contaminación, sobre población, las expectativas de los profesionales son muy diferentes, graduarse para generar empresa, viajar y adquirir conocimientos que permitan innovar en diseños y materiales, preferiblemente no tener hijos y si es el caso tener solo un hijo, y en el caso de los que forman familia, que los dos estén, por lo menos, en el mismo nivel educativo y continuar en formación; además, porque la misma industria exige actualización y formación académica constante y la participación de mujeres es casi del 50%.

La carrera desde sus inicios en la Universidad Nacional de Colombia, presentó múltiples y drásticos cambios, hasta lo que se conoce hoy en el país, en sus inicios, los ciclos eran anuales, no había trabajo de grado como tal, eran 6 años, el último año era una especialización, y el plan curricular podía contener hasta 70 materias, por lo cual, el egresado tenía un perfil altísimo para las empresas, mientras que ahora se ha reducido la cantidad de materias, para crear líneas de profundización; lo cual, también redujo el tiempo a 5 años [6]; se obtiene el título con diferentes opciones de grado y se crearon electivas y contextos, que hacen que el estudiante escoja como quiere formarse. Esto en parte es motivación ya que, si se disfruta lo que se hace, se realiza mejor. El profesional de ahora, que ya conoce los conceptos de la alta gerencia, exige mejor trato y condiciones, trata de formarse líder y no solamente jefe (sin embargo, esto también depende de la clase de ser humano que se sea), busca estrategias de cambio para mejorar su trabajo, busca generar muy buen ambiente para el trabajo en equipo, busca canales de comunicación apropiados para mantener buenas relaciones interpersonales y dentro del grupo de trabajo.

Las habilidades gerenciales, son un don que no todas las personas tienen, como quien tiene el don de comerciar cualquier producto; por este motivo, es que en este

tema, el país no está adelantado, muchas empresas están implementando la alta gerencia para poder funcionar con éxito; sin embargo, la gran competencia de productos y servicios, hace que no se profundice en el recurso humano, en cuáles son sus competencias profesionales, luego establecer programas de formación continua y por último, retener ese talento humano con planes estratégicos de motivación y generación de sentido de pertenencia; todavía se profundiza y se pone más atención a los números de final de mes.

Existen empresas que aún manejan esquemas muy rígidos, donde el factor productivo es lo importante, la comunicación se limita a instrucciones sobre la tarea y en la cual, sobre el trabajador recae la responsabilidad del cese de funciones si interrumpe esa cadena de producción, en las cuales el trabajador vive y se desvive por el trabajo, normalmente solo tiene puestos sus ojos en la producción; son lugares donde, se presentan altos índices de depresión, suicidios, empleados con familias disfuncionales o destruidas; es a estas empresas a las cuales se les hace un llamado, a que se transformen e incluyan en sus políticas internas todo lo referente a desarrollo social y humano, que se inculque en el empleado la cultura del auto cuidado, tanto de él, como de su familia, sin descuidar su responsabilidad, lealtad, honestidad y compromiso con el trabajo. [3]

El desarrollo social y humano de las personas es muy importante dentro de una compañía, no basta con tener un buen salario, sino se tiene una evolución o un cambio positivo en las relaciones con los individuos, agrupaciones e instituciones de la sociedad. Es un derecho y una condición necesaria para los humanos siempre estar en búsqueda de bienestar y crecimiento [7]; y es allí en donde se encuentra una relación directa con la ingeniería civil, dado que uno de los lineamientos de la visión de la carrera es la calidad en el desarrollo de la proyección y la responsabilidad social; el ingeniero civil, es el encargado de planear, estructurar y ejecutar proyectos de obras (escuelas, colegios, hospitales, oficinas, obras viales e hidráulicas, entre otras), bajo lineamientos de desarrollo sostenible y de uso racional de los recursos naturales; brindando bienestar a los usuarios de dichas obras, pretendiendo mejorar la calidad de vida de las comunidades y cubriendo la necesidad de expansión de las culturas que están buscando desarrollo y crecimiento, tanto físico como emocional. [8]

Adicionalmente, el ingeniero civil, como profesional bien formado, debe inculcar en su grupo, que el trabajo en equipo no solo beneficia al proyecto como tal, sino que también mejora el ambiente laboral, pues al ser colaborativo el trabajo, las relaciones entre compañeros son más cordiales e incluso contribuye a bajar los niveles de accidentalidad. Por el contrario, cuando existe un mal líder, o una mala gestión, se empieza a evidenciar en la alta rotación de personal, demoras en las entregas de los resultados, confrontaciones entre el personal, reducción en la productividad y todo esto finalmente, se traduce en pérdidas económicas; tanto para el personal como para la compañía misma.

El desarrollo social y humano, también protege la salud física y mental de los empleados, de manera indirecta protege las familias como unidad básica de

conformación de las sociedades. Puede llegar a transformar completa y positivamente la sociedad del futuro. Un país como Colombia lo que requiere es generar confianza social, pero esta se logra fortaleciendo el núcleo familiar [2]. Solo así el país podrá alcanzar el grado de desarrollo que necesita. El hecho de proveer de una vivienda digna a algunos sectores de la sociedad, eleva el estatus del país, evidentemente esto está ligado a las políticas de desarrollo del estado y la ejecución de proyectos de interés social. Para el departamento de desarrollo social del DNP, “Las condiciones de vida de la población están ligadas al desempeño de las diferentes áreas sociales. Por ejemplo, la educación, la vivienda y la salud fortalecen el capital humano necesario para la generación de ingresos, factor que a su vez determina el estado de pobreza de un hogar”. [9]

Según el artículo del periódico el Tiempo del 25 de septiembre del 2018, Colombia, está ubicada en el puesto 90 (de 189) en el índice de desarrollo humano; según el programa de naciones unidas para el desarrollo (PNUD), “El desarrollo nacional de un país no solo debe medirse por el ingreso per cápita, como había sido la práctica durante mucho tiempo, sino también por los logros en materia de salud y educación” [10]

Teniendo en cuenta todo lo anterior, como seres humanos, profesionales en el campo de la ingeniería, es muy relevante evaluar la capacidad de influir, sensibilizar, movilizar, persuadir, generar debates y aportar un valor agregado a las organizaciones y en la comunidad, es ahí donde se debe ejercer la importancia del liderazgo para alcanzar los resultados. Es importante resaltar que todos los recursos con los que cuenta una organización, el más importantes es el capital humano, por tal razón es el que representa el mayor reto cuando se busca maximizar el desempeño de las compañías. Un verdadero gerente es un buen líder y es exitoso cuando alcanza los objetivos propuestos, no solo en los buenos tiempos, sino especialmente en los momentos de cambio, como los que están atravesando la mayoría de las compañías de ingeniería en el país.

Los ingenieros civiles están llamados a ser líderes, a ser gerentes de sus empresas y de las empresas es las que laboran, sin lugar a dudas pueden ser una pieza fundamental en el engranaje innovador de las empresas, ya que como ingenieros tienen la capacidad de identificar nuevas oportunidades y planear las estrategias y políticas que orientan el esfuerzo innovador de las compañías. Según Daniel Goleman en su artículo “Liderazgo que obtiene resultados”, Los verdaderos líderes son quienes fijan las estrategias, motivan, crean misión y construyen una cultura organizacional. Como se mencionó en varios apartados de este escrito ser un buen líder requiere ciertas habilidades, aptitudes y actitudes que van intrínsecas en las personas y que con el tiempo se van desarrollando y consolidando, y la alta gerencia es una de las mejores herramientas que tiene un ingeniero para liderar los tiempos de cambio en el país.

Influencia de la alta gerencia en mi desarrollo laboral y profesional

Como tecnólogo en dibujo arquitectónico y de ingeniería y futuro ingeniero civil, actualmente trabajo como ingeniero de mediciones en una empresa de vías en la construcción de una vía 4G, en mi experiencia laboral he tenido la oportunidad de liderar diferentes procesos de control dentro de las organizaciones en las que he trabajado, tales como control de planificación y avance, control de costos, control de mediciones, control de subcontratistas, entre otros. Son más de diez años de experiencia laboral en labores similares y en el último tiempo he tenido la oportunidad de ampliar mi formación con el estudio de la carrera de ingeniería civil y he complementado mis estudios con diplomados como el de formulación, evaluación y gestión de proyectos y el diplomado en alta gerencia, el cual opté estudiarlo como opción de grado, pero especialmente porque entiendo la importancia de la gestión de un buen gerente dentro de las organizaciones y dentro de los proyectos en los que normalmente laboramos los que trabajamos en este medio como la construcción.

El estudio del diplomado en alta gerencia me ha ayudado a entender la importancia que tiene un gerente y su labor principal que es la integrar y gestionar todos los procesos dentro una organización para que esta salga a flote y a entender que como empleado de empresas de ingeniería me he visto afectado y beneficiado de la buena o mala gestión del talento humano dentro de las empresas. En el mundo de la ingeniería y la construcción es normal tener que pasar largos tiempos lejos de casa en proyectos que normalmente son en sitios alejados donde se construyen vías, puentes, viviendas, obras de infraestructura de generación de energía o petrolera, entre muchas otras, lo que obliga a los profesionales de la ingeniería a desplazarse de sus lugares de origen a otros sitios para desarrollar sus actividades, normalmente pasando muchos días y hasta meses lejos de casa sin poder ver a sus familias; considero que uno de los grandes retos que tienen las empresas de ingeniería del país es lograr gestionar correctamente las condiciones de los trabajadores para que su estadía lejos de casa sea placentera y justifique el estar lejos de su familia y más aún hoy en día hemos cambiado totalmente nuestras expectativas de vida, ya no solo se trabaja detrás de un salario, sino que se buscan otro tipo de condiciones de vida digna, cuidado del medio ambiente, tiempo para la familia y el esparcimiento, ya no es suficiente con un gran sueldo, los profesionales de hoy buscamos innovar, crear y por supuesto emprender. Las expectativas de vida han cambiado y he tenido la oportunidad de verlo de cerca, los jefes que he tenido normalmente son ingenieros de mucha trayectoria que lleven toda su vida de obra en obra, con buenos ingresos, pero que su vida familiar y su desarrollo como personas no ha sido la mejor, causada precisamente por estar lejos de casa; por el contrario los profesionales jóvenes buscamos oportunidades de trabajo cerca a nuestras casas, con condiciones de trabajo dignas y donde no solo nos den buenos salarios económicos, sino también salarios emocionales que nos motiven a trabajar.

La alta gerencia me ha servido como herramienta para poder emprender un proyecto de construcción donde he tenido la oportunidad desde el inicio del proyecto aplicar lo aprendido en el diplomado, puesto que he puesto en práctica la gestión del talento humano en los procesos de contratación de personal y brindar buenas

condiciones a los trabajadores con el fin que estén motivados para sacar el proyecto adelante. He logrado gestionar las comunicaciones y el cambio de la mejor manera aplicando conocimientos y técnicas aprendidas en el diplomado, he desarrollado la parte técnica según lo aprendido en mi formación como ingeniero y en mi experiencia laboral y he desarrollado una gestión de mercadeo para vender mi proyecto de la mejor manera y que me beneficie a mí y mis socios. Es importante entender que como ingenieros estamos llamados a gerenciar, que la ingeniería y la gerencia van de la mano y que es importante formarnos para poder desarrollar bien nuestras funciones y sacar adelante nuestras empresas y no olvidar que siempre en las organizaciones lo más importante es gestionar lo mejor posible el talento humano, de nada sirve tener cien maquinas sino tenemos quien las opere de la manera correcta.

CONCLUSIONES

La alta gerencia no solo tiene incidencia en la ingeniería, sino en cualquier campo, empresa o negocio, de hecho, si se implementaran todas las estrategias en los negocios más pequeños, podría llegar a potencializarlos de tal manera que se explote al máximo la capacidad de producción.

El recurso humano, es muy importante en cualquier actividad comercial, por ello es imperativo gestionar de manera correcta todo lo referente a él, esto garantiza diferenciación y potencialización de las empresas, mejor ambiente laboral y esto se traduce en mejores resultados.

La gestión del recurso humano también ha hecho que con el pasar de los años, se han transformado las expectativas de los profesionales, esto también va contribuyendo a la transformación de las sociedades a largo plazo.

Es importante mantener buenos canales de comunicación, pues es uno de los puntos importantes en cualquier gestión que se realice dentro de las compañías. Una mala comunicación puede conllevar a muchos problemas y riesgos.

El desarrollo social y humano es una herramienta para las sociedades futuras que hay que inculcar y cultivar en los niños, que formaran la sociedad del mañana.

El objetivo del desarrollo social y humano está directamente relacionado con los resultados que obtiene una obra civil; como son, expansión de las sociedades y de las ciudades, desarrollo, calidad de vida, progreso, incluso equidad y dignidad.

El ingeniero civil se forma para tener responsabilidad social, utilizar los recursos naturales racionalmente y dar calidad de vida y desarrollo a la sociedad.

La ingeniería civil, se ha utilizado desde tiempos inmemorables, aun cuando ni siquiera se conocía con ese nombre, los templos griegos, y los acueductos romanos, son un ejemplo de ello, y más aún un clarísimo ejemplo de desarrollo social relacionado con la ingeniería civil. [9]

BIBLIOGRAFIA

- [1] Nydia Patricia Gutiérrez Domínguez. Esp. Comunicación Organizacional Módulo 1. Gerencia del cambio. Estructura y cultura organizacional.
- [2] El tiempo. 2000. CAPITAL HUMANO, LA BASE DEL DESARROLLO. Consultado en: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1220536>
- [3] Carlos Enrique Fuentes Bolaños. 1999. El sentido del desarrollo humano en la organización Revista de ciencias administrativas y financieras de la seguridad vol.7 n.1 San José Enero. ISSN 1409-1259 Tomado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12591999000100005
- [4] página web: Psicología y Mente. Autor: Alex Figueroa (Graduado en Psicología por la Universidad de Barcelona, mención en Psicología Clínica). La teoría de las motivaciones de David McClelland. Consultado el viernes 7 de Junio de 2019. Consultado en: <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>
- [5] ética y moral, consultado en: <https://psicologiymente.com/psicologia/diferencias-etica-moral>
- [6] Universidad Nacional de Colombia. 2015. Proyecto Educativo De Programa – PEP – Autoevaluación Y Seguimiento De La Calidad De Los Programas De Pregrado. Ingeniería Civil. Manizales. Enero. 46 Pags. Consultado en: http://www.pregrado.unal.edu.co/docs/pep/pep_4_14.pdf
- [7] Fajardo, L. El desarrollo humano en Colombia. Pág. 22 Consultado en:
- [8] Página oficial Universidad Militar Nueva Granada. www.umng.edu.co/web/guest/programas-academicos/facultad-ingenieria/pregrados/ingenieria-civil
- [9] Pagina web de Departamento Nacional de Planeación <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/Paginas/desarrollo-social.aspx>
- [10] El tiempo. 2018. Las claves: Colombia ocupa puesto 90 en el Índice de Desarrollo Humano Consultado en: <https://www.eltiempo.com/mundo/mas-regiones/indice-de-desarrollo-humano-en-colombia-segun-la-onu-272820>
- [11] Presentación PPT, Consultado de: <https://es.slideshare.net/Vanedr53/importancia-de-la-ing-civil>