

**El liderazgo como factor de empoderamiento de la gestión humana en la salud mental de
los trabajadores**

Nombre estudiante: Karen Cirley Garzón Gómez

Código estudiantil: D0700163



Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Estudios a Distancia

Programa de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Bogotá D.C. 2019

**El liderazgo como factor de empoderamiento de la gestión humana en la salud mental de
los trabajadores**

Nombre estudiante: Karen Cirley Garzón Gómez

Código estudiantil: D0700163



Nombre del asesor: Sergio Iván Mantilla

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Estudios a Distancia

Programa de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Bogotá D.C. 2019

Contenido

1.	Introducción	4
1.1	Resumen.....	6
1.2	Abstract	7
2.	Desarrollo y argumentación	8
2.1	Determinar la influencia del liderazgo en la gestión humana	8
2.2	Identificar el riesgo psicosocial como indicador característico en la gerencia del talento humano	10
2.3	Definir la relación entre el riesgo psicosocial y el liderazgo	13
2.4	Explicar cómo el liderazgo puede optimizarse con el estudio del riesgo psicosocial	15
2.5	Demostrar el liderazgo como factor de empoderamiento de la gestión humana en la salud mental de los trabajadores.....	19
3.	Conclusiones	23
4.	Recomendaciones	24
5.	Referencias bibliográficas	25

El liderazgo como factor de empoderamiento de la gestión humana en la salud mental de los trabajadores

1. Introducción

En el presente ensayo se abarcará el liderazgo como factor de empoderamiento de la gestión humana en la salud mental del trabajador, no solo desde el enfoque administrativo y su implicación en los sistemas de calidad; si no también en el rol propio del líder en el oportuno direccionamiento estratégico de los procesos organizacionales en las empresas.

El objetivo general del documento es demostrar que el liderazgo además de dar alcance a la conducción de equipos en el marco administrativo tiene la responsabilidad de garantizar el bienestar y protección de la salud mental de los trabajadores con relación a la correcta gestión del talento humano según seguridad y salud en el trabajo inmersa en la atención oportuna del riesgo psicosocial para el desarrollo de un medio ambiente laboral saludable; de acuerdo con López (2010):

Una de las características más relevantes del liderazgo, desde la perspectiva de una gestión de calidad, es la capacidad de generar ambientes al interior de la organización que alienten la innovación, de tal manera que todos sus miembros se sientan motivados a aportar ideas para el mejoramiento continuo en todos los ámbitos de la gestión. (p. 783)

En efecto y basados en que el liderazgo se alinea con criterios de calidad para la optimización e identificación de oportunidades de mejora en las organizaciones en pro de un óptimo clima organizacional, se resalta la importancia de estudiar el riesgo psicosocial como herramienta para

el líder en el ejercicio de la dirección administrativa; por lo que se abordan cinco objetivos específicos en alcance del objetivo general:

1. Determinar la influencia del liderazgo en la gestión humana. Icontec (2015) establece: *“Liderazgo y compromiso...comprometiendo, dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la calidad” (p. 18).*
2. Identificar el riesgo psicosocial como indicador característico en la gerencia del talento humano, Icontec (2015) establece: *“Sistema de gestión de calidad y sus procesos...determinar y aplicar los criterios y los métodos (incluyendo el seguimiento, las mediciones y los indicadores del desempeño relacionados) necesarios para asegurarse de la operación eficaz y el control de estos procesos” (p. 17).*
3. Definir la relación entre el riesgo psicosocial y el liderazgo. Icontec (2015) expone: *“Liderazgo y Compromiso...promoviendo el uso del enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos” (p. 18).*
4. Explicar cómo el liderazgo puede optimizarse con el estudio del riesgo psicosocial. Icontec (2015) expone: *“Acciones para abordar riesgos y oportunidades... asegurar que el sistema de gestión de la calidad pueda lograr sus resultados previstos” (p. 19).*
5. Demostrar el liderazgo como factor de empoderamiento de la gestión humana en la salud mental de los trabajadores. Icontec (2015) expone. *“Recursos...La organización debe determinar y proporcionar las personas necesarias para la implementación eficaz de su sistema de gestión de la calidad y para la operación y control de sus procesos” (p. 21).*

También se busca resaltar la importancia de la dimensión humana dentro de procesos administrativos dados en la correcta explotación de las actitudes y aptitudes del trabajador entendiendo que la dirección del personal es inherente a todos los niveles de liderazgo, se expone

entonces como el máximo influyente para el alcance de metas y resultados, siempre en vía a la estabilidad y bienestar laboral.

1.1. Resumen

El liderazgo es el arte de dirigir motivando acertadamente al personal para el cumplimiento de los objetivos, en dicha labor el líder representa el ideal de la gestión administrativa dando alcance a los lineamientos de esta y estudiando la vía de la proactividad para el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, que contribuye al posicionamiento de un medio ambiente óptimo para que los equipos de trabajo se fortalezcan operativamente y consoliden la fuerza laboral.

En tal marco administrativo, se demuestra que el líder además de estar estrechamente relacionado con los lineamientos de administración y gestión de sistemas para el posicionamiento de las empresas, tiene la responsabilidad desde el rol propio del liderar al ser, garantizar en cada actuación y decisión el bienestar de su equipo, teniendo en cuenta el adecuado tratamiento del factor psicosocial desde el análisis asertivo del riesgo intralaboral, extralaboral y condiciones individuales que en conjunto representan los agentes positivos o negativos de afectación directa o indirecta que podrían o no alterar la integridad física, emocional y mental de las personas; por tanto, el objeto del liderazgo garantiza el correcto direccionamiento de la gestión humana motivada al crecimiento y desarrollo de las organizaciones en torno al reconocimiento de las actitudes y aptitudes de cada individuo y la consolidación de acciones de mejora para una cultura organizacional favorable para un entorno laboral en equilibrio.

Palabras claves: Liderazgo, talento humano, cultura empresarial, trabajador, salud, bienestar, riesgo psicosocial.

1.2. Abstract

Leadership is the art of directing motivating the staff to achieve the objectives, in this work the leader represents the ideal of the administrative management reaching the guidelines of this and studying the path of proactivity for the improvement of quality of life of the worker that contributes to the positioning of an optimal environment so that the work teams are strengthened operationally and consolidate the labor force.

In such an administrative framework, it is demonstrated that the leader, besides being closely related to the guidelines of administration and systems management for the positioning of the companies, has the responsibility from the own role of leading the being, guaranteeing in each action and decision the well-being of your team, taking into account the appropriate treatment of the psychosocial factor from the assertive analysis of the intra-labor, extra-labor risk and individuals conditions that together represent the positive or negative agents of direct or indirect affectation that could or not alter the physical, emotional integrity and mental of people; therefore, the object of leadership guarantees the correct direction of human management motivated to the growth and development of organizations around the recognition of the attitudes and skills of each individual and the consolidation of improvement actions for a favorable organizational culture of the working environment in equilibrium.

Keywords: Leadership, human talent, business culture, worker, health, welfare, psychosocial risk.

2. Desarrollo y Argumentación

2.1 Determinar la influencia del liderazgo en la gestión humana

El talento humano en las empresas es el pilar de su existencia, su administración desde el sentido de la correcta y óptima gestión del conocimiento y capacidades de las personas para llevarlas al posicionamiento, es por hoy, el enfoque gerencial a priorizar en cada uno de los procesos organizacionales bajo la dirección estructural de recursos administrativos y operativos, por lo que resulta lógico pensar que el trabajador sea el elemento esencial en la consecución de metas y resultados, así como para el análisis del alcance de explotación productiva del mismo; Cabrales (2009) nos dice:

Gestionar el talento humano implica considerarlo como una variable en permanente expansión y sin limitaciones, gestionar el talento humano implica no sólo desarrollarlo sino hacerle ver a las personas, a los integrantes del equipo de trabajo que tienen uno o varios talentos y que los pueden conducir a situaciones óptimas de desarrollo. (p. 162).

Sumado a esto, cuando la perspectiva administrativa se enfoca en el trabajador, se logra optimizar ampliamente los criterios de liderazgo; en consecuencia, la dirección del talento humano es, por tanto, un objetivo fundamental en la construcción organizacional, destacando la relación entre los trabajadores que en conjunto logran la potencialización de empresa; por ello, y en alcance a lineamientos de operación de toda organización, resulta valioso el comandar el personal adecuadamente para fortalecer los equipos de trabajo y consolidar

oportunamente su fuerza laboral, determinando dicho ejercicio vital para el papel del líder, dado en ir más allá de los parámetros de administración, tomando al empleado como elemento esencial en la medición de la calidad de la gestión humana, analizando las debilidades, fortalezas, posibles estrategias y demás, así como de conducir positivamente las labores en equipo en la estructuración de corporativa; por ejemplo en el marco de SG- SST, el Ministerio de Trabajo (2015) nos dice:

... debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
(p. 89).

Por ende, está claro que la alta dirección se fundamenta en la participación activa y colectiva y la construcción de un medio ambiente laboral óptimo en seguridad y salud en el trabajo, entendiéndose que el líder o líderes y trabajadores conforman el grupo de interés para el análisis del riesgo; la gestión del talento humano y el liderazgo representan entonces, la sinergia en el desarrollo de una la cultura empresarial en pro de la implementación adecuada de los sistemas administrativos alineados que garanticen el proceso de la mejora continua; además, dicho ejercicio colectivo demuestra como la opinión y conocimiento del mismo es sustancial en la autoevaluación organizacional; el individuo es base para el entendimiento del entorno y su estudio, su exposición diaria a las diferentes dinámicas de la empresa refiere un acto de prospectiva en busca de la optimización de cada uno de los recursos y vía representativa hacia la calidad.

Por esta razón, el liderazgo enmarca una línea de trabajo representativo en el cual la relación enseñanza – aprendizaje mutuo consolida un eje vital en el bienestar laboral y personal de los trabajadores; en tal ejercicio, se optimiza el interés en el medio y las expectativas que frente a la labor contribuye al crecimiento y fortalecimiento de la gestión humana que potencializa la administrativa, confirmando así que *la combinación armónica entre el ser, el hacer y el tener se centra en el enfoque del líder moderno, este prioriza el que el ser llegue al ejecutar y por ende logre el obtener resultados* (Paz, 2012).

2.2. Identificar el riesgo psicosocial como indicador característico en la gerencia del talento humano

Para empezar, la gestión administrativa debe de cumplir con los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo para la vigilancia preventiva y protección de la integridad física, emocional y mental de los trabajadores; dicha labor atiende la correcta identificación, control, prevención y mitigación de los riesgos de acuerdo con su tipología e impacto según la actividad económica en cada empresa y su afectación al individuo en relación directa o indirecta a las funciones que desempeña; por tanto, todos son de vital estudio, no obstante, en el marco del talento humano en lo referente al liderazgo es significativo resaltar la prioridad de atender el riesgo psicosocial como indicador característico en la dirección del personal.

En efecto, *“Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”* (OIT, 1986, p. 3), es lógico pensar que todos los elementos laborales enmarcan el comportamiento operativo relacionado con el potencial productivo así

como el nivel de participación dentro de los procesos y el desenvolvimiento en el entorno en relación con el riesgo psicosocial al cuál se es expuesto directa o indirectamente.

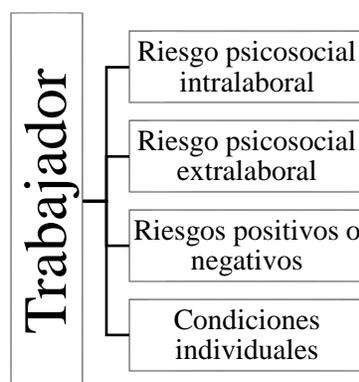


Figura 2. Exposición de los trabajadores riesgos psicosociales

Fuente: elaboración propia con base en (Ministerio de Protección y Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

En Colombia, por ejemplo, la percepción del riesgo psicosocial es una base significativa para la correcta administración del talento humano, enfatizando en la verificación interna de los procesos, la identificación y análisis de riesgos en donde y según sea su alcance, resulte valioso el estudio del factor psicosocial para la identificación y construcción de acciones preventivas y/o correctivas para la mitigación de estos; tal como enfatiza Icontec (2018):

Los resultados previstos son prevenir lesiones y/o deterioro de la salud a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es crítico para la organización eliminar o minimizar los riesgos para la SST tomando medidas preventivas y protectoras eficaces. (p. 4)

En efecto y frente al factor de riesgo psicosocial en relación a la gestión del talento humano, el llegar a entender el comportamiento laboral de los trabajadores en relación a este, determina el

punto de partida para la estructuración de herramientas de vigilancia epidemiológica en concordancia con el control y seguimiento a la salud del trabajador. Posada (2013) afirma:

La salud mental, definida por la OMS como un estado de bienestar en el que la persona afronta el estrés usual de la vida en familia y en comunidad o como el desarrollo de las potencialidades de la persona, es parte integral de la salud pública. Esto significa que la promoción de la salud, así como la prevención de los problemas y trastornos mentales, debe trascender la tradicional separación de la salud mental como si esta fuera un campo aparte de la salud en general. (p. 3)

Por cuanto, es considerable en el marco de la dirección humana y desde el liderazgo propio, fomentar la promoción y prevención del riesgo psicosocial, en alcance a que cuya materialización negativa afectaría la salud de los trabajadores; por lo que no solo se llegaría a comprometer la integridad de estos, si no que podría comprometerse a los integrantes de su núcleo familiar y entorno extralaboral.

Además; frente a la construcción de la caracterización de la gerencia del talento humano, este factor desde el enfoque positivo se convierte en bienestar para el trabajador, determinado como componente integral en el alcance de los sistemas de la empresa, entendiéndose que la seguridad y salud en el trabajo se complementa con estos, contribuirá al análisis del factor “persona” en cada uno de los procesos administrativos; atendiendo la dinámica de autoevaluación y evaluación por parte de la organización, estudio colectivo, establecimiento de acciones de mejora y/o correctivas según sea el caso, que garanticen el control de los factores que representen riesgo directo o indirecto. Por ejemplo, si un individuo es; o si el mismo se desenvuelve en un riesgo positivo, este dará luz a determinaciones administrativas beneficiosas o si el mismo es negativo, puede llegar materializarse el estrés laboral y este

mismo relacionarse con indicadores determinantes en seguridad industrial y de la información, etc.

En tal sentido, la dirección del talento humano debe atender las necesidades del trabajador y las propias de la correcta administración del riesgo; para tal efecto, cuando el cumplimiento del marco normativo se garantiza, el factor psicosocial recae en sinergia con indicadores de gestión. *“Así, se obtienen oportunidades en la adaptación, organización del trabajo y mejora del clima organizacional para la eliminación o reducción de riesgos”*. (Icontec, 2018).

2.3. Definir la relación entre el riesgo psicosocial y el liderazgo

El líder explora el ser de cada integrante de su equipo, por tanto, es evidente que atiende con responsabilidad social y empresarial la importancia de velar por la salud del trabajador; es claro su enfoque basado en la obtención de resultados relacionados con la misión y visión establecida en el *hacer y tener* incorporados al objeto de la gestión administrativa, aunque para alcanzarlos, es necesario garantizar la construcción un óptimo clima organizacional dado en la participación integral de la totalidad del personal en tal ejercicio; Guerrero (2012) nos dice:

... ya no estamos en el tipo de organización donde el jefe manda y los demás obedecen: el rol del directivo debe ir más allá de dirigir y coordinar los procesos organizacionales, está obligado a motivar a su gente hacia el logro de los objetivos organizacionales e individuales. En ese sentido los directivos deben contar con unas características y cualidades especiales que les permitan lograr una influencia

positiva en su equipo, desprenderse de los paradigmas del jefe y ser vistos como líderes. (p.42)

Por consiguiente, el liderazgo se establece en el análisis de las actitudes y aptitudes del personal a cargo y las propias, el líder debe tener la capacidad de trazar un mapa de ruta efectivo para la explotación adecuada de las capacidades de un equipo de trabajo, así como el de desarrollar e implementar procesos entrelazados que mejoren el desempeño ocupacional; bajo esta orientación, es posible establecer indicadores estratégicos determinados en la acertada administración del talento humano, que en alcance al tratamiento de factores intralaborales, extralaborales y estudio de condiciones individuales, garanticen el manejo eficiente del factor psicosocial tanto positivo o negativo así como su tratamiento relacionado. Por ejemplo, El Ministerio de Protección Social (2008) expone:

... que en el campo intralaboral los generados a partir de la gestión organizacional, las características de la organización y del grupo social del trabajo, las condiciones de la tarea y del medio ambiente de trabajo, la carga física, la interfase persona- tarea, la jornada de trabajo, el número de personas por tipo de contrato y el tipo de beneficios otorgados al trabajador por parte de la empresa; y en el campo extralaboral los generados las acciones del trabajador en su tiempo libre, el modo y tiempo en el que se traslada casa-trabajo-casa, estilo de vida incluyendo el entorno virtual así como el acceso a servicios de salud. (p.9)

En consecuencia, la adecuada identificación y estudio del riesgo psicosocial, es material de apoyo para el líder en relación a la estructuración de estrategias en la alta dirección; la cual se debe enfocar y priorizar en la atención al Ser de cada uno de los trabajadores, vigilando,

controlando y mitigando adecuadamente el nivel de riesgo, así como su exposición al mismo. Por tanto, la protección del talento humano es vital en el quehacer gerencial en el marco de la administración.

Justamente, el factor psicosocial es de alcance estratégico en la alta dirección administrativa de las empresas; cuando se involucra apropiadamente en la implementación y desarrollo de gestión de la calidad; el liderazgo desempeña un papel significativo en la determinación del trabajo en equipo, la construcción de cultura empresarial basada en el proceso de mejora en el que se identifica adecuadamente las debilidades y fortalezas administrativas, el análisis acertado del riesgo desde el tipo de labor desarrollada y la organizada, y la oportunidad de evidenciar el grado de afectación negativa o positiva en el medio laboral para la correcta acción de control gerencial.

Por lo tanto, la protección de la seguridad y la salud es una de las prioridades específicas en la alta gerencia de toda empresa, la adopción adecuada de la participación de los trabajadores optimiza el rol del liderazgo en el cual se garantiza el trabajo cooperativo de relación enseñanza – aprendizaje a través de la identificación y capacitación interactiva en la atención del SG-SST.

2.4. Explicar cómo el liderazgo puede optimizarse con el estudio del factor de riesgo psicosocial

“Los líderes centrados en la persona promueven la productividad de la empresa, al mejorar el desempeño de los trabajadores a través de un buen clima organizacional” (Carr, Schmidt, Ford & DeShon, 2003, p.44); en consecuencia, el liderazgo se basa en la motivación laboral

dada en administración oportuna de los recursos y explotación adecuada de las actitudes y aptitudes del trabajador, así como de la optimización de los demás en relación con las metas y resultados que desde el mismo se propone cumplir en concordancia con la misión y visión corporativa; es entonces cuando se destaca que ... *“La administración es el proceso de asegurar que el programa y objetivos de la organización se implementen. El liderazgo, en cambio, tiene que ver con suscitar una visión y una motivación en la gente”* (Maxwell, 1996, p. 5).

Como punto de partida, para el líder es vital llevar a cabo un profundo análisis de la dinámica de cada trabajador en su quehacer y realización laboral, brindado un acercamiento oportuno como herramienta de soporte en el reconocimiento de las afectaciones de la salud física, mental y emocional; estableciendo un ejercicio de valor estratégico en la evaluación e identificación del riesgo psicosocial en pro del entendimiento del entorno y medio ambiente para el desarrollo administrativo. Por esta razón, este enfoque representa la necesidad de establecer a nivel intralaboral objetivos estratégicos y lineamientos en la determinación de funciones, cargas, línea de trabajo y demás que los equipos deban desarrollar para el alcance de los resultados dentro gestión en procura de un óptimo clima organizacional para el enriquecimiento de relaciones laborales, el cual convierte en un escenario de sinergia objetiva así como el correcto el equilibrio entre las condiciones individuales y extralaborales.

De todos modos, en relación directa con el talento humano para el análisis de su gestión, el liderazgo tiene en cuenta los factores organizacionales y la aplicación a nivel empresa de las diferentes herramientas de identificación del riesgo psicosocial desde el propio panorama, así como de batería de riesgo y estudio del clima organizacional. *“Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, son considerados en gran medida desde un punto de vista*

negativo. Pero también deben ser considerados como algo que puede influir de manera favorable o positiva sobre la salud” (Pando, Carrion, Arellano y Saraz, 2006, p. 66). Por tanto, es conveniente analizar y tener en cuenta el resultado de la aplicación de las herramientas para la perfeccionar la productividad de los trabajadores ya que con el análisis del factor de riesgo psicosocial, la oportunidad de estructurar y/o reestructurar la línea de trabajo a seguir, verificar la carga laboral individual y colectiva, así como de las funciones a cargo de cada miembro del equipo y de la pertinencia del procesos es directamente proporcional a la optimización de los recursos administrativos.

La regulación de los procedimientos logrará la depuración de labores innecesarias, así como la estructuración de funciones específicas con lo que se da lugar a la verificación de perfiles ocupacionales que conlleva a la distribución equitativa de cargas y responsabilidades pertinentes de acuerdo con el rol administrativo.

Además, el impacto al factor de riesgo psicosocial con respecto a la estructuración y/o reestructuración de procesos será positivo en relación con la salud en el trabajo; el liderazgo optimiza las líneas administrativas como oportunidad de crecimiento del Ser del trabajador para la efectiva explotación de sus cualidades y conocimientos. *“La conducta de los líderes, cuando no es adecuada, puede ser abusiva y agotadora y volverse una fuente importante de estrés que contribuya al surgimiento de experiencias negativas de los empleados y perjudique su bienestar” (Peiro y Rodríguez. 2008, p.72).* Cuando la estrategia del análisis del riesgo psicosocial no se lleva a cabo o las herramientas de identificación no se ejecutan adecuadamente, llegan a generar una idea errónea de la realidad del clima organizacional en las empresas, dando lugar a la potencialización y materialización de este y de los relacionados directamente con la seguridad e higiene industrial.

Justamente dentro del liderazgo se tiene en cuenta la interpretación de las diferentes variables relacionadas con la afectación de la salud del trabajador, en las cuales se encuentra inverso entre la relación social y laboral en las empresas, la oportunidad desde el enfoque de la alta dirección garantiza calidad de vida en concordancia con el direccionamiento empresarial optimizado con el estudio oportuno de las herramientas gerenciales. El acercamiento de las partes del proceso operativo enlazado con la mitigación del riesgo psicosocial relacionado con la estructuración administrativa puede entenderse como una acción de prevención necesaria para el control.

Por consiguiente, la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo es total del liderazgo empresarial y la integración son objetivos tendientes a las oportunidades de mejora es una de las vías de la prevención del riesgo psicosocial y alcance organizacional. *“La clave está en las personas, por lo que, trabajando la confianza, el compromiso y la transparencia, así como mejorando la escucha y comunicación podemos detectar y corregir situaciones que a futuro puedan generar posibles problemas”* (Gandiaga y de la Cruz. 2006, p. 3). Cuando el trabajador es guiado con la estrategia gerencial, visualizando el futuro organizacional, optimiza su desempeño laboral, garantizando la ejecución objetiva de acción, se forja en un ideal equipo de trabajo, que se fundamenta en la medida que la relación nivel de riesgo psicosocial y calidad de vida presenta un balance entre la gestión y la prevención de este.

Es considerable que el modelo de liderazgo implementado genere confianza en todos los niveles, se convierta en un proyecto de interacción de construcción corporativa de optimización de rendimiento en alcance de resultados trazados en el mapa de ruta laboral.

2.5. Demostrar el liderazgo como factor de empoderamiento de la gestión humana en la salud mental de los trabajadores

El liderazgo es fundamental para el direccionamiento estratégico, pero no se desarrolla ni se ejecuta desde una sola área de la empresa, este está dado en cada una de las instancias administrativas y operativas de la misma; entonces, la alta dirección determina la cadena de cooperación operativa, es una guía de entendimiento del entorno y de estructuración administrativa oportuna de todo recurso, se basa en la consolidación de resultados dados por la óptima administración del talento humano. Ciertamente, al comprender al trabajador como pilar organizacional para la gestión de las empresas, se prioriza el garantizar el bienestar y protección de la integridad en pro de calidad de vida de este.

Por lo tanto, supone una serie de esfuerzos administrativos de amplia atención y aplicación; dicho respaldo no es responsabilidad única de la gestión del talento humano; en otras palabras, al optimizar a través del liderazgo el análisis administrativo y operacional, se garantiza el compromiso corporativo orientado al cumplimiento de objetivos y logro de resultados esperados en relación con dirección asertiva del personal, esto en alcance a la correcta promoción de la mejora incorporando el tratamiento del riesgo psicosocial. Por ejemplo, “...establecer, *implementar y mantener un sistema de gestión de la SST para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST (incluyendo las deficiencias del sistema), aprovechar las oportunidades de SST y tratar las no conformidades del sistema de gestión de la SST asociadas a sus actividades*” (Icontec, 2018, p.8). Cuando la prioridad de las empresas se enfoca en la dirección basada en la optimización de talento humano, se adapta a los requisitos prioritarios de la gerencia administrativa.

En consecuencia, analizar no solo el factor de riesgo psicosocial como una herramienta de garantía de calidad de vida y oportunidad de optimizar su objeto organizacional y funcional, determina el cumplimiento a los requerimientos en materia de liderazgo bajo los criterios direccionamiento estratégico. Este compromete entonces, la implementación de indicadores que miden el impacto de este dentro de los diferentes procesos administrativos y operativos, garantizando el desarrollo de estrategias de prevención y mitigación que coopera oportunamente con la integración de una política laboral basada en la estructuración equitativa de un modelo de gestión humana; por lo tanto, el riesgo psicosocial se encuentra inmerso en los escenarios en los cuales el trabajador se desenvuelve. En el marco de la gerencia administrativa es necesario estudiar los mismos, en tal sentido de mejorar la motivación y dirección del personal.

Del mismo modo, fomentar desde el liderazgo la identificación oportuna de falencias en el marco de la gestión del talento humano, es soporte de eficiencia y transparencia organizacional; en dicho proceso la apreciación intralaboral se convierte en un ejercicio prioritario para la sensibilización relacionada con la autoevaluación de la compatibilidad laboral, medio ambiente, clima y dirección administrativa; al identificar adecuadamente dichas no conformidades será necesaria y adecuada la estructuración o reestructuración de los procesos relacionados con las modificaciones asertivas del rol y área, sus responsabilidades, labores asignadas, tiempo de ejecución de las mismas entre otros, que permitan la acertada conformación de empresa, relación con el escenario extralaboral, equilibrio de las condiciones individuales y caracterización de la cultura empresarial.

Sobre todo, cuando no se estructura la integración acertada del individuo en la administración, se genera un liderazgo inapropiado, una interpretación errónea en su gestión

operacional y administrativa, la misma que abarca la determinación de recursos de operación, de mapas de ruta, de financiamiento, etc; lo que conlleva a la inexistencia calidad y la materialización del riesgo psicosocial de afectación directa a los empleados, identificación de tensión generada cargas inadecuadas en relación con perfiles deficientes en referencia a las funciones a desempeñar, presión por la alta demanda de cumplimiento frente a la ineficiente estructuración y organización del trabajo en un medio ambiente deficiente, estrés por saturación mental y física que repercuten en afectaciones fisiológicas y psicológicas, relaciones laborales con niveles de agresividad entre otras que deterioran la productividad del trabajador y el posicionamiento de la empresa; y en el peor de los casos, la exposición a efectos negativos y nivel más alto de deterioro de la salud; esto es fundamental en el marco del programa de vigilancia epidemiológica y que impiden la estimación de riesgos positivos para la productividad . El Ministerio de Protección (2008) establece:

Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan en un período de tiempo determinado, indicando los criterios de evaluación de resultados.
(p. 10.)

En efecto, este monitoreo e intervención es una herramienta que evalúa también el resultado tanto negativo como positivo del factor de riesgo psicosocial. Mingote, Pino, Sánchez, Macarena y Gutiérrez. (2011) exponen:

El concepto de ajuste persona-ambiente es un marco teórico muy útil para estudiar la conducta humana en las organizaciones y para desarrollar programas específicos para la mejora de la salud del empleado, así como para la prevención y control del

estrés laboral mediante la aplicación de medidas correctoras, promoción de mecanismos compensadores o estructuras psicosociales de apoyo que permitan el empleo de estrategias adaptativas para el afrontamiento de los riesgos psicosociales del trabajo. (p. 11)

Por cuanto, dicha validación será óptimo en el proceso de liderazgo dentro de la estructuración organizacional de la cultura empresarial, desde la creación e implementación de convivencia laboral basada en el manejo de conflictos y capacitación oportuna a los empleados sobre el factor psicosocial extralaboral y condiciones individuales, en ejercicio de la identificación del nivel de riesgo y estrategias para el control y mitigación de este, en alcance a la protección de la salud integral de cada miembro de la organización.

En suma, la integración del trabajador y el análisis del factor psicosocial promueven una estrategia de liderazgo basada en la determinación de una estructura gerencial y operativa oportuna para la construcción de empresa y promoción de mejora administrativa, en la que juzga al Ser en la optimización de la calidad de vida de este. Anand y Udaya Suriyan (2010) afirman:

La inteligencia emocional de los ejecutivos tiene una relación con sus prácticas de liderazgo porque la inteligencia emocional empodera a los líderes con la habilidad de intuir las necesidades de sus seguidores y además, les da herramientas para satisfacer estas necesidades. (p. 1)

En resumen, el liderazgo representa en la gestión humana, la oportunidad de analizar profundamente el riesgo psicosocial en la identificación de afectación negativa o positiva de este al personal; liderando dicho análisis desde la premisa de implementación de acciones que

garantizan el punto de partida para mejorar el medio ambiente laboral y garantizar el bienestar y salud mental del trabajador, consolidando así la excelente dirección de los trabajadores desde el arte propio de la motivación laboral.

3. Conclusiones

La gestión humana requiere líderes que garanticen la integración y participación efectiva de los equipos de trabajo y sus integrantes para el desarrollo de una cultura organizacional demarcada en un óptimo medio ambiente laboral para el bienestar integral de los trabajadores.

Gestionar el talento humano desde la correcta identificación y control de riesgos determina una gestión basada en lineamientos de calidad; no obstante, garantizarla en el marco del tratamiento oportuno del factor psicosocial, optimiza el balance del riesgo relacionado que aporta significativamente en la protección de la salud y bienestar del trabajador.

El liderazgo es motivar y direccionar acertadamente al personal; por tanto, la gerencia desde sus propiedades administrativas garantiza que el mismo no se convierta en agente negativo de riesgo psicosocial; un verdadero líder mitiga este factor y se convierte en elemento crucial para la explotación acertada de las actitudes y aptitudes del trabajador aumentando de manera acertada la productividad.

La gestión del riesgo psicosocial es materia de apoyo para las decisiones administrativas de los líderes, toda vez que las actuaciones gerenciales afectan directa o indirectamente al trabajador y su calidad de vida; por tanto, el liderazgo puede potencializarse si estructura los procesos adecuadamente en alcance a un correcto análisis del ambiente laboral y riesgo psicosocial

intralaboral, extralaboral y condiciones individuales, demostrando la sinergia existente entre los líderes y equipos de trabajo para el desarrollo operacional.

El liderazgo representa un elemento de transparencia organizacional, en el cual la sinergia entre los líderes y trabajadores identifica oportunamente las carencias y/o falencias administrativas que permiten ir más allá del cumplimiento normativo, dando lugar a un ciclo de mejora continua en donde la productividad se potencializa gracias a que la integración del ser de los equipos de trabajo, motiva el crecimiento y desarrollo de una organización permitiéndole evolucionar de manera óptima y en conjunto con sus integrantes, en donde el bienestar dado a estos garantiza calidad de vida y prioriza la protección de la salud mental del trabajador.

4. Recomendaciones

Es recomendable que la alta dirección reconozca al trabajador como elemento esencial en el estudio del entorno en el marco organizacional para la construcción de un óptimo medio ambiente laboral y estructuración de procesos, a fin de desarrollar adecuadamente la gestión administrativa en pro-fortalecimiento del ciclo de mejora continua.

Es necesario que los empleados encargados de la dirección de personal y de los diferentes procesos, reciban una acertada capacitación en liderazgo para llegar a realizar sus labores de direccionamiento desde un enfoque administrativo moderno que los lleve a comprender que el acercamiento al trabajador, la adecuada motivación y decisiones que priorizan el bienestar y protección a la salud del trabajador consolidan una mayor productividad en los equipos de trabajo y perfección en la gestión.

Es necesario que las empresas tomen conciencia sobre la atención y tratamiento del riesgo psicosocial, tomando este como una oportunidad de mejora en cuanto a la adecuada identificación de las afectaciones positivas y/o negativas como soporte en la toma de decisiones, las cuales afectan principalmente al trabajador; el ideal corporativo es alinearse con la búsqueda de la calidad la cuál debe basarse en la protección de la integridad del talento humano y la protección de la salud mental de los trabajadores.

5. Referencias bibliográficas

Anand, R. & Udaya-Suriyan, G.. (2010). Emotional intelligence and its relationship with leadership practices. Septiembre 24 de 2018, de International Journal of Business and Management Sitio web: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/4359/4190>

Carr, J, Schmidt, A, Ford, J. & De Shon, R. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcome. Sitio web: https://www.researchgate.net/publication/10597071_Climate_Perceptions_Matter_A_Meta-Analytic_Path_Analysis_Relating_Molar_Climate_Cognitive_and_Affective_States_and_Individual_Level_Work_Outcomes

Gandiaga y de la Cruz. (2006). Guía de Prevención de Riesgos Laborales Riesgos Psicosociales. Junio 20 de 2018, de ADEGUI Sitio web: https://www.adegi.es/download.php?arc=85y78rvgf8/Relaciones%20Laborales/Prevenci%C3%B3n/ADEGI_Psicosociales_Guia_Castellano.pdf

Icontec Internacional. (2015). Norma Técnica Colombiana Ntc-Iso 9001. Junio 20 de 2018, de Icontec Internacional Sitio web:

http://www.minvivienda.gov.co/Documents/Sobre%20el%20Ministerio/Sistemas-de-Gestion/NTC_ISO_9001_2015.pdf

Icontec. (2018). Norma Técnica ISO / DIS 45001 2018. Septiembre 15 de 2018, de Icontec
Sitio web: <http://www.icesyso.com/ISO-45001-2018.pdf>

John c. Maxwell. (1996). Desarrolle el líder que está en Usted. Septiembre 16 de 2018, de Editorial de Caribe Sitio web: <https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des000019.pdf>

José A. Posada. (2013). La salud mental en Colombia. Octubre 15 de 2018, de Instituto Nacional de Salud Sitio web:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-41572013000400001

José Ignacio Paz Parra. (2012). El liderazgo y la gerencia. Abril 13 de 2018, de EAFIT Sitio web: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/1200/1087/0>

López. (2010). El componente liderazgo en la validación de un modelo de gestión escolar hacia la calidad. Junio 25 de 2018, de Universidad de Chile Sitio web: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v36n3/v36n3a09>

Martha de Jesús Guerrero Guzmán. (2012). El directivo organizacional como verdadero líder. Abril 20 de 2018, de Universidad Nacional Abierta y a Distancia Sitio web: <http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/download/1210/1572>

Mingote, Pino, Sánchez, Macarena y Gutiérrez. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. Septiembre 24 de 2018, de Scielo Sitio web: http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/apaweb.html

Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Octubre 10 de 2018, de

Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Sitio web:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución No 2646 de 2008. Abril 20 de 2018, de Ministerio de Protección Social Sitio web:

https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Octubre 3 de 2018, de Ministerio de Trabajo Sitio web:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Omar Cabrales Salazar. (2009). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. Mayo 13 de 2018, de Universidad Militar Nueva Granada Sitio web:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v17n1/v17n1a11.pdf>

Pando, Carrion, Arellano y Saraz . (2006). Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.

Peiro y Rodríguez. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Junio 3 de 2018, de Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Sitio web:

<http://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>