

## *The management of human talent and knowledge. as a strategy for the prevention of psychosocial risk factors.*

### *La gestión de talento humano y del conocimiento. como estrategia para la prevención de factores psicosociales de riesgo.*

Teresa de Jesús Brito-Cruz<sup>1</sup>, Javier Rivera-Domínguez<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Carmen P.E. Psicología

Correo electrónico de contacto: [tbrito@pampano.unacar.mx](mailto:tbrito@pampano.unacar.mx), [jrdominguez@pampano.unacar.mx](mailto:jrdominguez@pampano.unacar.mx)

Fecha de envío 20/04/2019

Fecha de aprobación: 20/05/2019

#### **Introducción**

Hoy día, la globalización del mercado confirma la tesis relativa al recurso humano o el capital humano como el factor decisivo en la competitividad; y más, decisivo en la supervivencia empresarial. (Cuevas, 2009, p. 6)

En la nueva arquitectura organizacional implicada por la Gestión de Recursos Humanos, se direcciona al desarrollo de los sujetos en los diversos contextos organizacionales, considerando que dentro de dichos contextos existen factores psicosociales que infieren de forma directa o indirecta en el comportamiento organizacional y por ende en la cultura, la comunicación y el clima en el que se encuentran inmersos los sujetos y, por tanto, el desempeño y productividad.

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (1986) “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. La definición anterior muestra la importancia concedida por OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho. Se insiste en que las consecuencias del descuido

de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa (Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, 2013, pág. 12)

Podemos definir a los factores psicosociales de riesgo como aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, así como a la productividad. (Fernández 2013 pág. 15)

La Ley de la Prevención de Riesgos Laborales de España, considera que la organización de trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadores (as), entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos laborales. Por ello es de vital importancia evaluar los factores psicosociales existente en el ámbito organizacional, sin duda alguna la gestión de los riesgos laborales psicosociales lleva al eje del bienestar social y al desarrollo de las organizaciones saludables. (Moreno y Garrosa, 2013. pág. 18)

Es así como se requiere la implementación de la Gestión del Talento Humano y del Conocimiento como herramienta de gestión estratégica de recursos humanos entendiéndose a esta como el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que

### **Resumen de congreso**

influyan en las personas, buscando en el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones del entorno, los procesos y por ende los individuos.

Es de vital importancia empoderar a los colaboradores en materia de prevención, el plan estratégico de recursos humanos con esta tendencia de Gestión de talento y conocimiento, incluye los planes de empleo, las relaciones laborales, selección y evaluación de personal, desarrollo de recursos humanos, comunicación interna y salud laboral, además al mismo tiempo integra los sistemas de planificación de plantilla, valoración de puestos, convenios colectivos, selección y evaluación de personal, planes de carrera, planes de comunicación, y de seguridad e higiene en el trabajo. (Sánchez, 2014 P.92) procurando en todo sentido aligerar y propiciar ambientes laborales favorables.

### **Materiales y métodos**

Análisis descriptivo de la importancia de la prevención en materia de Factores Psicosociales de Riesgos, mediante la implementación de estrategias promotoras de la Gestión del Talento Humano y del conocimiento para la generación de conductas proactivas en los trabajadores que detonen comportamientos observables de calidad y productividad dentro de los contextos organizacionales.

### **Resultados**

Concretar la visualización de la importancia de la prevención en materia de Factores Psicosociales de Riesgo, esclareciendo el impacto del bienestar en el trabajo como parte integrante de la salud laboral, dicho bienestar básicamente incluye la gama de estados emocionales tales como el orgullo por el grupo ante la tarea realizada, la empatía por el trabajo y los resultados de los compañeros, la confianza en el apoyo de los colegas, la gratitud ante la cooperación y el apoyo de los demás experimentado y otros semejantes. (Lazarus, 2000 pág. 28). Determinando en todo momento que el estudio de las organizaciones se centra en un estudio de bienestar social y de las organizaciones saludables presentándose como una perspectiva de prevención en materia de riesgos psicosociales que impacten a los trabajadores y por tanto

a la organización a través del ejercicio de la Gestión del Talento y conocimiento en los contextos organizacionales.

### **Conclusiones**

En una sociedad como la actual, la búsqueda de competitividad en las empresas se ha convertido en el principal objeto de éstas. Los cambios tecnológicos, los cambios organizativos, los cambios de mentalidad empresarial se orientan hacia una mayor flexibilidad y adaptación de la organización hacia las exigencias del mercado. Sin embargo, si estos cambios no tienen en cuenta la salud del individuo y de la organización, pueden perjudicarlas gravemente. Una organización enferma es una organización que no funciona con todo su potencial. (De la Cruz 2011 p. 158)

En México cada vez más las organizaciones se preocupan por el bienestar de sus colaboradores gracias el establecimiento de la interrelación de éstos con la productividad.

Por tanto, es necesario generar ambientes laborales óptimos que propicien los escenarios necesarios para el desarrollo de los sujetos en pro de la organización.

El tema de Prevención en materia de Riesgos Psicosociales comienza a ganar terreno en el ámbito organizacional, la salud ocupacional se consolida como todas aquellas actividades direccionadas a la promoción de la calidad de vida. La gestión de Recursos humanos debe implementar programas preventivos direccionados a: identificar, evaluar, diagnosticar, diseñar y aplicar estrategias de intervención o de fase preventiva o control, para minimizar o contrarrestar los efectos en los colaboradores ante la presencia de Factores Psicosociales de Riesgo.

### **Resumen de congreso**

Es imperativa la necesidad del establecimiento de mecanismos desde los procesos de dirección de personal que contribuyan al bienestar y crecimiento del Factor Humano en las organizaciones.

### **Referencias**

Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. (2013). Málaga, España: Confederación de Empresarios de Málaga.

### **Obra protegida con una licencia Creative Commons**

