



PROBLEMA

Con el paso del tiempo la sociedad ha encaminado sus esfuerzos hacia la humanización de los distintos contextos de desarrollo de los individuos, entre esas las organizaciones empresariales no escapan de dicha realidad, lo cual, se evidencia a través de los enfoques gerenciales que emergen con el propósito de abordar efectivamente las variables afectivas resaltando entre ellas el miedo.

En tal sentido, el ámbito laboral actual requiere de mecanismos que gestionan oportunamente los procesos dinamizados en dicho contexto, estos pueden estar relacionados a los aspectos estructurales propios de la organización o bien pueden derivarse de las características personales de la red de colaboradores que hacen vida en las empresas.

Como se mencionó inicialmente, el miedo es un fenómeno que incide en el clima laboral, siendo este un elemento de atención el cual requiere abordaje oportuno, antes de convertirse en un factor crónico, limitando la productividad. De tal manera, existen medidas preventivas que podrían mitigar las consecuencias adversas de esta emoción propia de los seres humanos. Según Riso (2013), el miedo es una emoción básica de los seres humanos, elaborada por la mente, la cual genera un conjunto de pensamientos, acompañados de experiencias físicas desagradables.

Asimismo, siendo una reacción psicológica ante la incertidumbre que se enfrenta en un momento determinado, puede generar estrés, ansiedades y afecciones que inciden en el bienestar social. A través de su gestión permitirá comportamientos adaptativos en el medio organizacional en función de ampliar la capacidad de las personas para desarrollarse, sin que el miedo los cohiba o desmotive.

CONCLUSIONES

Se concluye de acuerdo a la revisión bibliográfica:

Al gestionar eficazmente el miedo laboral, la red de colaboradores se convierte en agentes competitivos, creativos e innovadores resaltando la proyección de sus capacidades hacia climas laborales productivos.

La asertividad siendo una herramienta gerencial incide de manera directa en el comportamiento del individuo estableciendo una interacción eficaz hacia la ejecución de acciones orientadas al cumplimiento de objetivos organizacionales, sobre la base de relaciones interpersonales honestas.

El coaching gerencial representa un mecanismo de gestión de personal orientado hacia el desarrollo de competencias personales y técnicas de la plantilla de trabajadores, tomando como plataforma de impulso las herramientas individuales.

La empatía es una herramienta potente para el abordaje adecuado de las variables adversas en el clima laboral, ya que un colaborador o líder empático es capaz de salvar emocionalmente a otro, permitiendo un ambiente de sana convivencia, donde se pueden gestionar emociones como el miedo producto de los cambios e incertidumbre.

TITULO DE LA INVESTIGACION

HERRAMIENTAS GERENCIALES COMO MECANISMOS DE ABORDAJE EFECTIVO DEL MIEDO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES

- Analizar las herramientas gerenciales como mecanismos de abordaje efectivo del miedo laboral.

METODOLOGIA

Esta investigación se define documental, enmarcada en el aspecto filosófico y doctrinario de la categoría estudiada, bajo un diseño bibliográfico donde la información recolectada se apoya en la interpretación, contraste y reflexión de las teorías con la finalidad de proporcionar un constructo teórico a la comunidad científica.

RESULTADOS

Interpretación y contraste de los postulados teóricos en referencia a los siguientes constructos:

- ✓Ciclo del miedo : Pensamiento-Emoción- Acción.
- ✓Herramientas gerenciales para el abordaje del miedo laboral: asertividad, coaching gerencial y la empatía.

RECOMENDACIONES

Se recomienda de acuerdo a la revisión bibliográfica:

Comprender el ciclo del miedo a través del pensamiento – emoción - acción siendo conscientes de sí mismo ante las reacciones.

Emplear la asertividad como herramienta de gestión para facilitar el reconocimiento e integración emocional desde el refuerzo positivo en el medio.

Los líderes requieren la asunción de la gestión de personal, desde un plano humano, para reconocer ampliamente a su gente desde diferentes aristas, bien sea cognitivas, emocionales y conductuales. De tal manera, que a partir de las fortalezas personales se direccionen los recursos para la superación de obstáculos como el miedo.

Promover la solidaridad emocional, entre colaboradores y líderes para la consolidación de ambientes laborales mucho más humanos.

