

Hacia un Liderazgo Sano y Positivo en las Organizaciones

Dr. Emmanuel Martínez Mejía

#EnConexión



¿Qué es el LIDERAZGO?



Proceso de influencia
Líder-Seguidor.

¿Qué es el LIDERAZGO?

Relación de influencia entre líderes y seguidores, quienes persiguen cambios reales que reflejan sus mutuos propósitos (Rost, 1993).

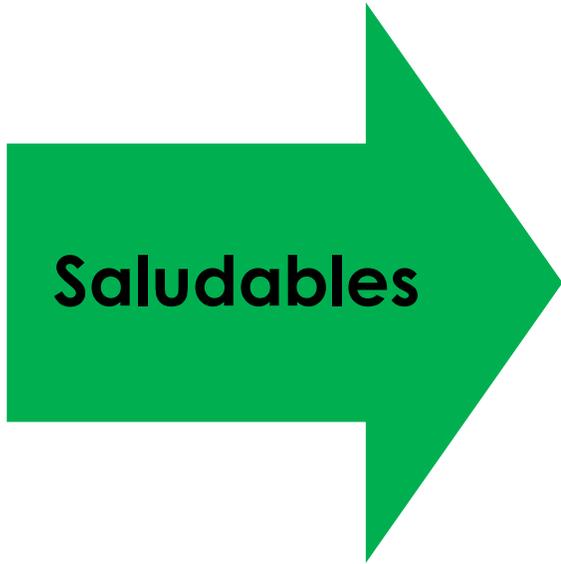
Proceso de influencia social mediante el que un individuo dirige a los miembros de un grupo hacia un objetivo (Bryman, 1992)

Factores Psicosociales en el Trabajo

Consisten en **interacciones** entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, que a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.



Riesgo



Saludables

Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo

(NOM-035)

a) Las condiciones en el ambiente de trabajo

b) Las cargas de trabajo

c) La falta de control sobre el trabajo

d) Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la LFT

e) Interferencia en la relación Trabajo-Familia

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo

g) La violencia laboral

¿Por qué hablar de liderazgo positivo?

...porque existe el liderazgo negativo



Tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con :

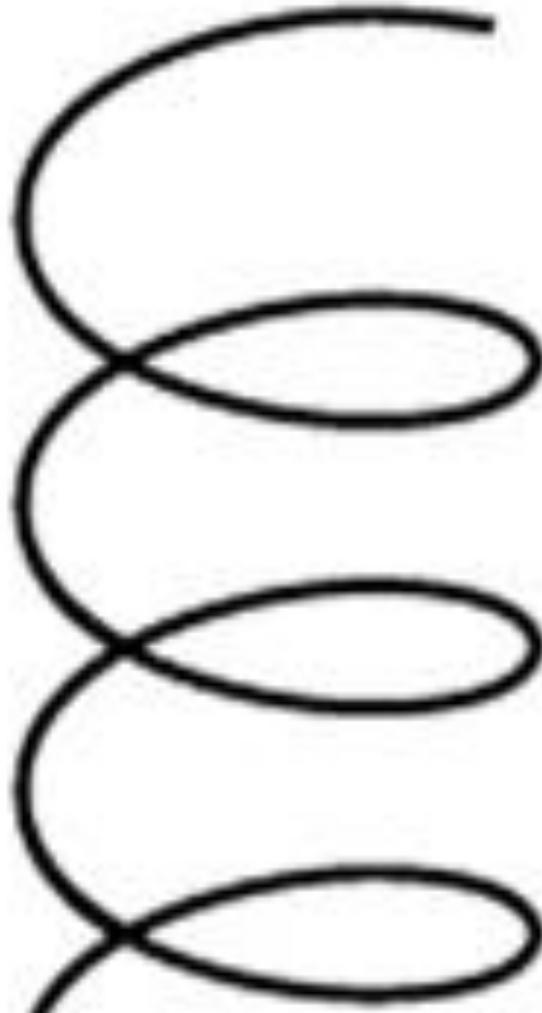
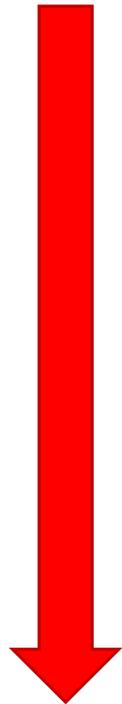
actitud agresiva y/o impositiva

falta de claridad de las funciones en las actividades

escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño

El liderazgo como factor psicosocial

**Liderazgo
Negativo**



**Liderazgo
Positivo**

¿Por qué es importante el liderazgo positivo en las organizaciones?

Cultura Organizacional

- Patrón de supuestos básicos compartidos que un grupo **aprende** al momento de **resolver sus problemas** de adaptación externa y de integración interna, y que ha funcionado lo **suficientemente** bien como para ser considerado válido y, por tanto, para ser **enseñado** a nuevos miembros como **la forma correcta de percibir, pensar y sentir** con respecto a esos problemas

(Schein, 1985).



Liderazgo Positivo

Formas positivas del liderazgo que se centran en las condiciones y procesos que contribuyen al rendimiento óptimo de los individuos, los grupos y las organizaciones, potenciando las dimensiones positivas del ser humano.

(Gable y Haidt, 2005; Blanch, et al., 2016; Peiró y Rodríguez, 2008)

Se centra en las fortalezas y habilidades de las personas



Pone énfasis en resultados y rendimiento individual y organizacional por encima del promedio



Se concentra en virtudes y derechos de la condición humana



Se orienta a la promoción del bienestar y la salud organizacional, grupal e individual



Mantiene relaciones sanas y positivas entre el líder y sus seguidores.

Liderazgo Transformacional

(Burns, 1978; Bass, 1985)

a) la influencia idealizada

b) la motivación inspiracional

c) la estimulación intelectual

d) la consideración individualizada de los seguidores

Liderazgo de Servicio

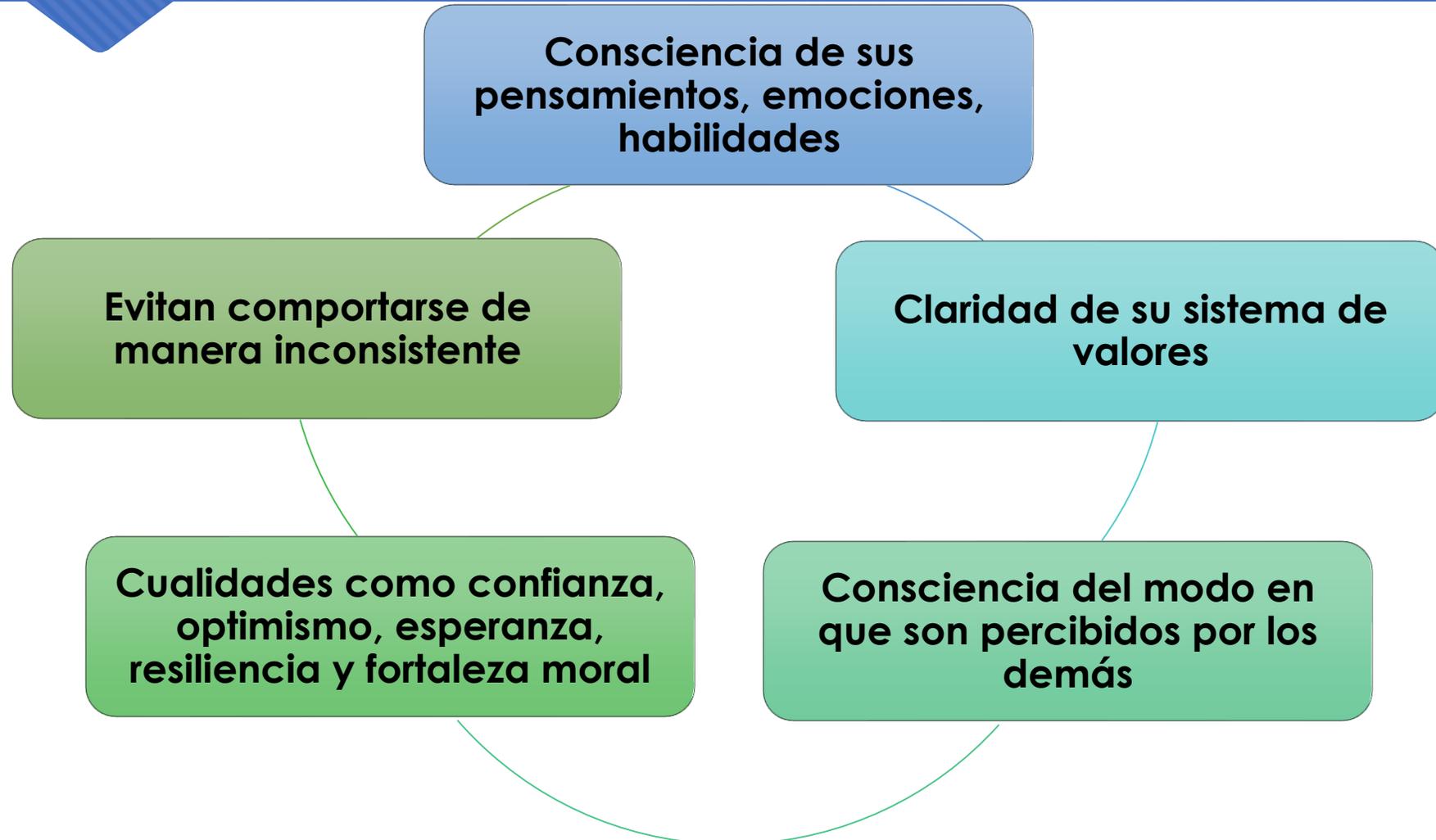
(Greenleaf, 1977; Spears, 1996; Van Dierendonck et al., 2014; Liden et al., 2015)

Enfatiza el concepto de **servicio** a los demás y el reconocimiento de que el papel de la organización es el de **posibilitar la formación** de individuos que puedan contribuir a crear un **entorno organizacional positivo**.

Sitúa las necesidades, aspiraciones e intereses de sus seguidores por encima de los suyos; **su elección deliberada es servir** a los demás para lograr su desarrollo y el éxito de la organización

Liderazgo Auténtico (Moral)

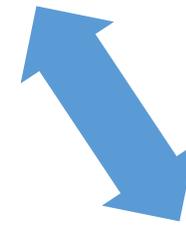
(Luthans y Jensen, 2002; Gardner, et al., 2005; Avolio y Gardner, 2005)



Liderazgo Ético

(Brown et al., 2005; Brown y Treviño, 2006)

**Promueve conductas
normativamente apropiadas
en los seguidores**



**utilizando un sistema de
recompensas y una
comunicación transparente**



**a través de acciones
congruentes y de las
relaciones interpersonales**

Modelos de Liderazgo Positivo



Alcance

Liderazgo Positivo

Promoción y atención de la salud ocupacional

Prevención de factores de riesgo psicosocial

Desarrollo y crecimiento de los colaboradores

Eficiencia y Efectividad

Acciones de los Líderes Positivos

(Gil-Monte, 2014)

Gestiona la seguridad y salud en el trabajo

Diseño de estrategia y objetivos

Sirve de modelo de buenas prácticas

Cultura de seguridad y salud

Garantiza que la seguridad y salud sean prioritarias

Capacita a sus colaboradores

Facilita las herramientas y los equipos necesarios

Fomenta la participación

Desde el enfoque de la psicología organizacional positiva, el líder debe considerar aquellos aspectos que llevan tanto al sufrimiento como a la felicidad y, asimismo, entender su interacción para apoyar las intervenciones necesarias que mitiguen los padecimientos e incrementen el bienestar de sus colaboradores (Luthans, 2002;

Seligman, et al., 2005; Quick, et al., 2010; Cameron y Plews, 2012).

Hacia un Liderazgo Sano y Positivo en las Organizaciones

Dr. Emmanuel Martínez Mejía

¡Muchas gracias!

