

XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.

Percepciones acerca del liderazgo y su impacto en las actitudes laborales.

Mercado De Leguizamon, Grichel.

Cita:

Mercado De Leguizamon, Grichel (2019). *Percepciones acerca del liderazgo y su impacto en las actitudes laborales*. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-111/907>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecod/RXq>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

PERCEPCIONES ACERCA DEL LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN LAS ACTITUDES LABORALES

Mercado De Leguizamon, Grichel
Crece y Poder SAC. Argentina

RESUMEN

El presente estudio descriptivo simple de tipo exploratorio, cuyo objetivo es conocer la percepción de los trabajadores, respecto al liderazgo ejercido por sus jefes y gerentes, con la finalidad de determinar estrategias que generen bienestar entre sus miembros, hacia el logro de metas de desarrollo y crecimiento. Se aplicó una encuesta y entrevistas semi-estructuradas a trabajadores (N=66), jefes y gerentes (N=18), de cinco empresas peruanas. Los hallazgos refirieron tres tipos de líderes: 1. Líderes C: Percibidos como cercanos, amables. Facilitan y promueven la unidad, la comunicación y el reconocimiento mutuos. 2. Líderes E: Percibidos como sobre-exigentes. Intentan mostrarse cercanos. En momentos críticos se muestran irritables y sobreestructurados, generando distanciamiento. 54% manifestó “entender” su enojo, por tratarse del jefe. Solo 3% descalificaron su falta de control emocional. 3. Líderes F: Percibidos como “favoritistas”. Aparentemente cercanos. Interactúan frecuentemente con un grupo y solamente escucha sugerencias de este. Los resultados demuestran que las percepciones crean actitudes extremas, desde camaradería, iniciativa, motivación, esmero; hasta desunión, indiferencia, maltrato entre compañeros, e incluso abandono del puesto y/o renuncias. El 85% de los jefes manifestó deseos de mejorar su manera de interactuar con su equipo, sobre todo en situaciones críticas. Se requiere acompañamiento psicológico para el desarrollo de competencias de liderazgo.

Palabras clave

Liderazgo - Actitudes Laborales - Trabajadores

ABSTRACT

PERCEPTIONS ABOUT LEADERSHIP AND ITS IMPACT ON LABOR ATTITUDES

The present descriptive simple study of exploratory type, whose objective is to know the perception of the workers, with respect to the leadership exercised by their bosses and managers, to determine strategies that generate well-being towards the achievement of development and growth. A survey and semi-structured interviews were applied to workers (N = 66), managers (N = 18), of five peruvian companies. The results refer three types of leaders.: 1. Leaders C: Perceived as close, friendly. They facilitate and promote unity, communication and mutual recognition. 2. Leaders E: Perceived as over-demanding. They try to be close. In critical moments they are irritable and over struc-

ured, generating distance. 54% manifested “understanding” their anger, for being the boss. Only 3% disqualified their lack of emotional control. 3. Leaders F: Perceived as “favoritists”. Apparently close. They interact frequently with a group and only listen to suggestions from this group. The results show that perceptions create extreme attitudes, from camaraderie, initiative, motivation, dedication; until disunity, indifference, mistreatment between classmates, abandonment of position and resignations. 85% of the bosses expressed their desire to improve their way of interacting with their team, especially in critical situations. Psychological support is required for the development of leadership competencies.

Key words

Leadership - Work Attitudes - Workers

BIBLIOGRAFÍA

- Frkovich M.B. (2018). Relación Entre Los Estilos De Liderazgo Y El Compromiso Organizacional. Tesis Licenciatura: Facultad de Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Góleman, D. (2018). Como ser un líder. Novoprint. Barcelona, España.
- Lusier, R. y Achua, Ch. (2011). Liderazgo. Teoría, aplicación y Desarrollo de Habilidades. Cosegraf, México.
- Maxwell, J. (1996). Desarrolle el líder que está en Usted. Editorial Caribe. EEUU.
- Papalia, D.E. y Wendkods O.S. (2001). Psicología. McGraw-Hills. México D.F.
- Pérez V., P.S. y Azollini, S. (2013). Liderazgo, Equipos y grupos de trabajo, su relación con la satisfacción laboral. Revista de Psicología de la Universidad Interamericana. Vol 31 (1).
- Rosario Q, F.J. y Mercado O.G. (2016). Desarrollo Personal. UCV, Lima.
- Salzberg, S. (2015). Felicidad Real en el Trabajo. Diana. Buenos Aires.
- Seligman, M. (2015). La Auténtica Felicidad. Novoprint. Barcelona, España.