

# POSITIVE LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL PRACTICES: A SYNERGY FOR ORGANIZATIONAL SUCCESS.

## LIDERAZGO POSITIVO Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES: UNA SINERGIA PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL.



Medina, Deysi

### RESUMEN

El objetivo es construir un modelo explicativo acerca de las implicaciones del liderazgo positivo y las prácticas organizacionales sobre los resultados organizacionales saludables en las PYME del cantón Milagro, provincia de Guayas, Ecuador. El tipo es explicativo, con diseño de campo, transeccional contemporáneo. La muestra será de 385 empleados, quienes serán encuestados mediante un cuestionario adaptado de la Escala de Liderazgo positivo de Cameron (2012) y del Instrumento HEROCheck diseñado por Salanova (2019); los datos se analizarán con estadísticas descriptivas. Se espera que los resultados revelen la relación entre el liderazgo positivo, las prácticas organizacionales y los resultados organizacionales saludables.

**Palabras clave:** liderazgo positivo, prácticas organizacionales, resultados organizacionales saludables, PYME, Ecuador.

### ABSTRACT

The objective is to build an explanatory model about the implications of positive leadership and organizational practices on healthy organizational outcomes in SMEs in Milagro canton, Guayas province, Ecuador. The type of study is explanatory, with a contemporary transectional field design. Employees of small and medium-sized enterprises in Zone 5 of Ecuador will participate, forming a sample of 385 subjects, who will be surveyed using a questionnaire adapted from Cameron's Positive Leadership Scale (2012) and the HEROCheck Instrument designed by Salanova and his team (2019); the data will be analyzed with descriptive statistics. The results are expected to reveal the relationship between positive leadership, organizational practices, and healthy organizational outcomes.

**Keywords:** positive leadership, organizational practices, healthy organizational outcomes, SMEs, Ecuador.

Fecha de recepción: 06-06-2023

Fecha de aprobación: 01-07-2023

Fecha de publicación online: 01-07-2023

**DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10558507>**

---

<sup>1</sup> Este reporte de investigación forma parte de la tesis doctoral titulada: Liderazgo positivo, prácticas organizacionales y sus implicaciones en los resultados organizacionales saludables.

<sup>2</sup> Ingeniera Comercial, Magister en Administración y Dirección de empresas por la Universidad Técnica Empresarial de Guayaquil – Ecuador. Profesora Titular de la Universidad Estatal de Milagro - Ecuador. Email: [dmedinah@unemi.edu.ec](mailto:dmedinah@unemi.edu.ec) [dejeme@gmail.com](mailto:dejeme@gmail.com) ID ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5305-7663>

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la última década, las organizaciones alrededor del mundo han experimentado un proceso de cambio con escasos antecedentes en la historia. Factores asociados a la progresiva competencia global, la emergencia de nuevos mercados y un vertiginoso desarrollo tecnológico han desencadenado la necesidad de generar respuestas rápidas y precisas para garantizar la supervivencia empresarial en el tiempo y espacio donde se desenvuelven. Desde estas instancias, dentro de la dinámica mundial actual, las empresas consideran fundamental invertir en el desarrollo de las habilidades de sus líderes, con miras hacia el éxito organizacional (Vargas y Máynez, 2019).

En un contexto nacional, la situación en las empresas ecuatorianas refleja la necesidad de plantear nuevos modelos de direccionamiento del trabajo, donde se aboque a determinar la relación efectiva entre el estilo de liderazgo aplicado por los jefes de grupo y el desempeño de los mismos (Guerrero, 2017) para establecer estándares de gestión más apropiados para la satisfacción del personal. Por su parte, las pequeñas y medianas empresas ecuatorianas constituyen una parte determinante para el desarrollo socioeconómico del país, por lo que es indispensable apostar por nuevas capacidades de liderazgo dentro del sector empresarial, a fin de influir positivamente en los empleados y construir redes virtuosas mediante las cuales se brinden bienes y/o servicios con la calidad esperada (Grijalva, 2010).

Por estas razones, las prácticas organizacionales de los gerentes ecuatorianos deben configurarse, en aras de potenciar el impacto positivo hacia los subordinados, empresas y comunidad, por lo que necesitan reclutar talentos con responsabilidad social e inteligencia emocional, sobre la base de poner en práctica un estilo de mando con balance idóneo entre los rasgos de personalidad y el ejercicio del estilo de liderazgo más conveniente (Arévalo, Padilla y Padilla, 2019). En líneas generales, las organizaciones de Ecuador deben aplicar un liderazgo más humano y positivo mediante el cual los equipos de trabajo construyan una visión colaborativa para ejercer sus labores, tomando en cuenta la cultura, costumbres e intereses de los miembros de la empresa (Enderica, Almeida, Chamba y Tinoco, 2018).

Esta situación compleja que se plantea origina la siguiente pregunta: ¿Cómo será la estructura de un modelo explicativo acerca de las implicaciones del liderazgo positivo y las prácticas organizacionales sobre los resultados organizacionales saludables en las PYME de la Zona 5 de Ecuador? Por lo que se formula el objetivo general de la investigación, que se enfoca en construir un modelo explicativo acerca de las implicaciones del liderazgo positivo y las prácticas organizacionales sobre los

resultados organizacionales saludables en las PYME del cantón Milagro, provincia de Guayas, Ecuador.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La fundamentación teórica de esta investigación se asienta sobre conceptos propios de la psicología, y más específicamente de la psicología organizacional positiva. De acuerdo con Redin, Meyer y Rego (2023) el liderazgo positivo es un enfoque de liderazgo que se centra en el desarrollo de las fortalezas y virtudes de los individuos y las organizaciones, en lugar de enfocarse en las debilidades y deficiencias. Es útil para las organizaciones porque se enfoca en el desarrollo de relaciones de confianza y respeto mutuo, y en la creación de un sentido de propósito y significado en el trabajo (Sánchez, Ríos, Cajas y Tanqueño, 2021).

Por su parte, las prácticas organizacionales saludables en el contexto organizacional se refieren a las políticas, programas y acciones que una empresa implementa para promover el bienestar físico, emocional y psicosocial de sus empleados; mientras que los resultados organizacionales saludables son los efectos positivos que las prácticas saludables y el bienestar de los empleados pueden tener en la empresa (Charles, Toledo, Guerrero y Ballesteros, 2022).

Estos tres conceptos se relacionan entre sí, para generar un círculo virtuoso en el que tanto los líderes como los empleados y la organización obtienen beneficios tangibles e intangibles. En este sentido, el liderazgo positivo se considera como un estilo de liderazgo novedoso que se orienta al desarrollo de los empleados desde el reconocimiento de sus puntos fuertes, estilo que influye de forma determinante en las prácticas organizacionales, entendidas como las acciones de la empresa para la promoción del bienestar integral de sus empleados, lo que, a su vez, genera resultados organizacionales saludables, que son los efectos positivos observados en el entorno de la empresa.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La estrategia metodológica diseñada para esta investigación se enmarca en una investigación de tipo explicativo, en la que se plantean relaciones de causa-efecto y procesos explicativos de los fenómenos de estudio (Hurtado, 2012). En esta dirección, se ha seleccionado un diseño de campo transeccional contemporáneo, en el que se toman los datos del contexto natural donde se observa el evento de estudio, en un momento del presente (Hurtado, 2010).

La población del estudio está conformada por los empleados de las PYME de la Zona 5 de Ecuador; dado que no se conoce la cantidad exacta de empleados de

todas ellas, se calculó el tamaño de la muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%, obteniendo que la muestra agrupará a 385 empleados.

La técnica de investigación seleccionada será la encuesta, que se aplicará mediante la integración de los indicadores de las tres variables en estudio. En la primera parte se indagará sobre el liderazgo positivo, utilizando una adaptación de la Escala de Liderazgo positivo propuesta por Cameron (2012), para que la respondan los empleados; en la segunda parte se exploraran las prácticas organizacionales de las PYME y en la tercera parte se examinarán los resultados organizacionales saludables, mediante una adaptación del instrumento HEROCheck diseñado por Salanova y su equipo de investigación en el año 2019.

Para analizar los datos recolectados, se emplearán técnicas estadísticas descriptivas, tales como las frecuencias, las medias y las correlaciones pertinentes a las tres variables en estudio, a fin de comprobar la hipótesis formulada.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

Mediante los procesos metodológicos que se apliquen, se pretende confirmar la hipótesis de la investigación, según la cual el liderazgo positivo y las prácticas organizacionales influyen en los resultados organizacionales saludables de las PYME del cantón Milagro, Ecuador. En consecuencia, la confirmación de la hipótesis permitirá construir un modelo explicativo sobre la relación entre el liderazgo positivo, las prácticas organizacionales y los resultados organizacionales saludables, para satisfacer el objetivo general de la investigación y responder a la pregunta planteada.

Estos resultados son relevantes porque constituyen un aporte teórico que permite apoyar las dimensiones e indicadores relacionadas con las variables de estudio, logrando ampliar la información científica para que se aborden otros estudios emergentes, tanto en la disciplina administrativa como en las teorías sobre el liderazgo desde la psicología positiva, especialmente en el contexto de las PYME ecuatorianas en el cual los estudios de estas variables son escasos.

## **DISCUSIÓN**

Desde un punto de vista teórico, el liderazgo positivo y las prácticas organizacionales saludables están estrechamente relacionados. El liderazgo positivo es un enfoque del liderazgo que se centra en el desarrollo de los empleados y la creación de un entorno de trabajo positivo. Las prácticas organizacionales saludables son las políticas y procedimientos que promueven la salud y el bienestar de los empleados.

Por ende, el liderazgo positivo puede tener un impacto positivo en los resultados organizacionales saludables de varias maneras. En primer lugar, los líderes positivos crean un entorno de trabajo en el que los empleados se sienten valorados y apoyados. Esto puede conducir a una mayor satisfacción laboral, compromiso y productividad. En segundo lugar, los líderes positivos promueven el aprendizaje y el desarrollo de los empleados, lo que podría contribuir a que los empleados desarrollen sus habilidades y conocimientos, conduciendo a un mejor desempeño laboral. En tercer lugar, los líderes positivos fomentan un entorno de trabajo positivo. Esto puede ayudar a reducir el estrés y el agotamiento, lo que puede conducir a una mayor salud y bienestar de los empleados.

Por su parte, las prácticas organizacionales saludables también pueden incidir en los resultados organizacionales saludables, ya que estas pueden ayudar a los empleados a mantener un estilo de vida saludable. Adicionalmente, las prácticas organizacionales saludables contemplan facilitar a los empleados el equilibrio entre su vida laboral y personal. Por lo tanto, las prácticas organizacionales saludables facilitan la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable.

## **CONCLUSIONES**

La presente investigación surge a partir del desconocimiento que tienen las PYME ecuatorianas acerca del tipo de liderazgo empresarial manejado; en concreto, estas organizaciones desconocen ciertos aspectos clave contenidos dentro de la bibliografía general acerca del liderazgo positivo, desde lo cual se permite dilucidar cómo llevar a cabo una gestión empresarial adecuada según la psicología organizacional positiva, por ello se observa que tienen necesidades orientadas hacia la promoción de climas saludables a través del estudio y aplicación de prácticas de interacción interpersonales fundamentadas en prácticas organizacionales saludables.

En este sentido, este estudio constituye un aporte, dado que los resultados pueden proporcionar soluciones vinculadas a la problemática detectada, generando así un mayor compromiso entre los líderes y equipos de trabajo durante el desarrollo de las actividades productivas. Por esto, la principal proyección social de la investigación radica en beneficiar a las empresas ecuatorianas, especialmente a las PYME, así como a los principales actores asociados a la organización (capital humano).

## FINANCIAMIENTO

Este trabajo no fue financiado.

## CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara no tener conflictos de intereses financieros ni personales que puedan influir inapropiadamente en el desarrollo de este artículo.

## REFERENCIAS

- Arévalo, D., Padilla, C., y Padilla, J. (2019). *El Líder Ecuatoriano. Perfil de los profesionales que ocupan puestos de liderazgo en el Ecuador*. Ediciones Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Cameron, K. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance* (2<sup>da</sup> ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Charles-Leija, H., Toledo, M., Guerrero, I. y Ballesteros-Valdés, R. (2022). BEAT, the four pillars of wellbeing in organizations. *Cuadernos de Administración*, 38(74). <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i74.11103>
- Enderica, O., Almeida, K., Chamba, S., y Tinoco, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia Unemi*, 11(26), 96-105. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/html>
- Grijalva, J. (2010). Liderazgo empresarial. *Revista Polémika*, 1(3), 128-133. <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/polemika/article/view/344/463>
- Guerrero, M. (2017). Los estilos de liderazgo en empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores. *INNOVA Research Journal*, 2(2), 131-141. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n2.2017.178>
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (4<sup>ta</sup> ed.). Caracas. Ediciones Quirón.
- Hurtado, J. (2012). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. (7<sup>ma</sup> ed.). Caracas. Ediciones Quirón.
- Redin, D., Meyer, M. y Rego, A. (2023). Positive leadership action framework: Simply doing good and doing well. *Frontiers Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.977750>
- Salanova, M. (2019). *Validación del HEROCheck como herramienta de identificación de Factores Psicosociales y Organizaciones Saludables*. Universitat Jaume I.
- Sánchez, I., Ríos, M., Cajas, B. y Tanqueño, O. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 544-563. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890471>
- Vargas, M., y Máynez, A. (2019). Liderazgo, contrato psicológico y empoderamiento: sus vínculos en organizaciones fronterizas mexicanas. *Acta Universitaria*, 29, e2047. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2047>