

LIDERAZGO POSITIVO Y SEGURIDAD: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

José L. Martínez López,⁽¹⁾ Esther Lopez-Zafra⁽²⁾ & Manuel Pulido-Martos⁽²⁾

⁽¹⁾Servicio Andaluz de Salud. U.P II-12. A.G.S Nordeste de Jaén ⁽²⁾Departamento de Psicología. Universidad de Jaén

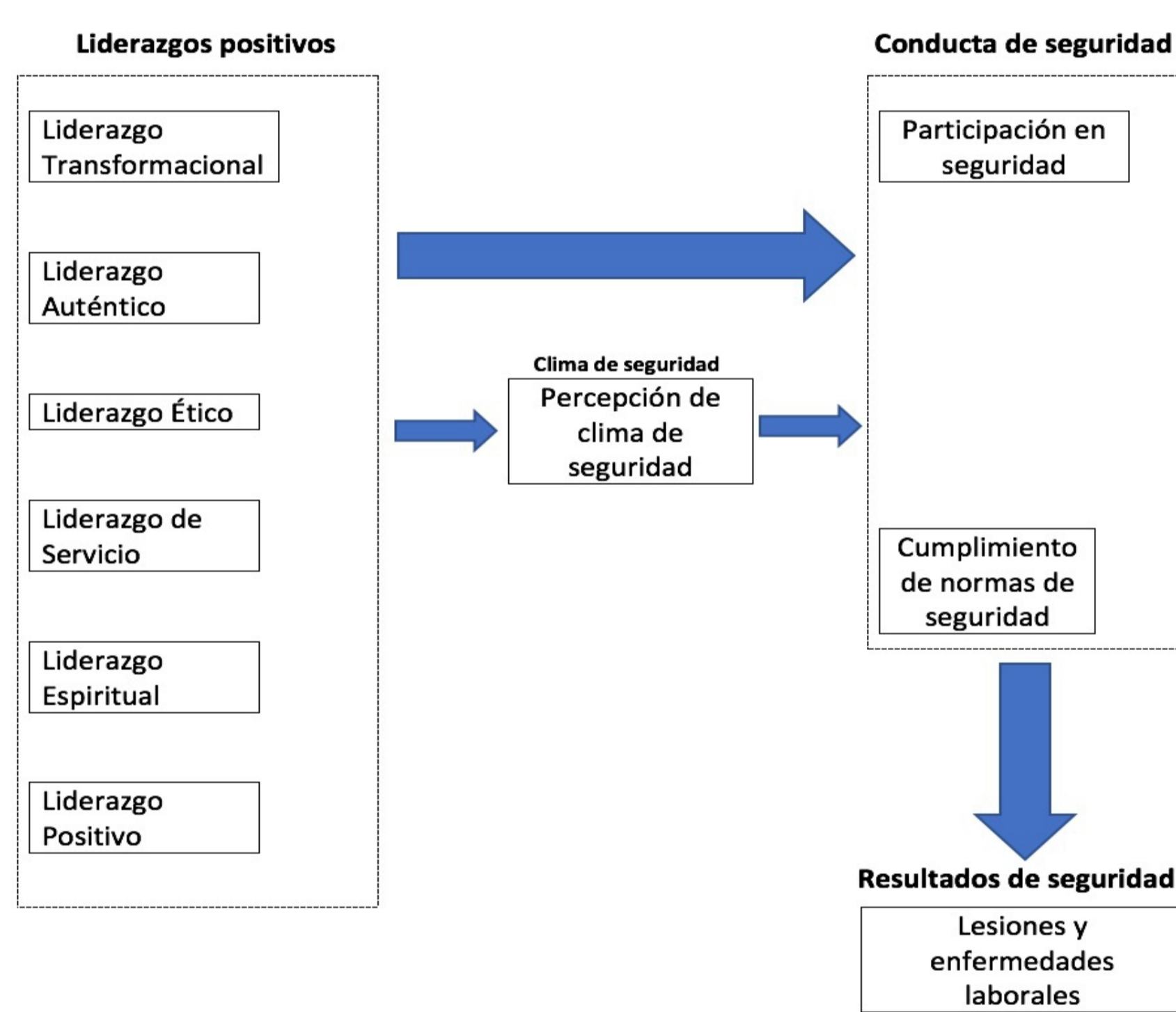


INTRODUCCIÓN

A pesar de la importancia de los procesos de liderazgo en los resultados de seguridad, en el análisis de nuevos estilos de liderazgo conocidos como estilos de liderazgo positivo (Blanch et al., 2016), no se ha considerado el rango completo de estos estilos y sus contribuciones al ámbito de la seguridad laboral. Si tenemos en cuenta que el liderazgo positivo promueve resultados positivos de tipo organizacional o centrados en el desarrollo personal, las relaciones interpersonales satisfactorias, comportamientos virtuosos, emociones positivas y redes vitalizantes (Salanova et al., 2019) podríamos considerar que tendrá un impacto positivo en la seguridad laboral.

OBJETIVO

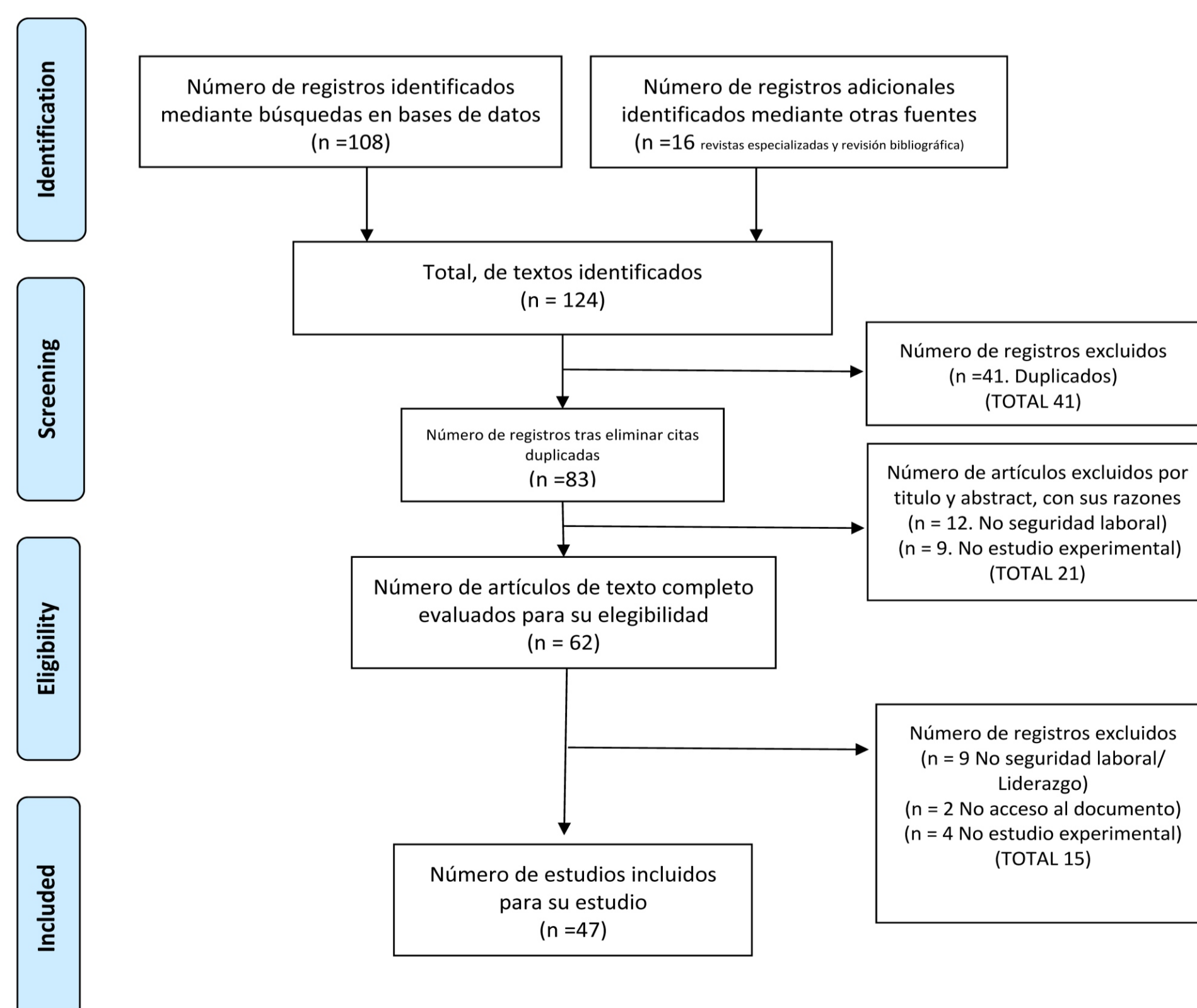
Analizar, a partir de la revisión de la literatura científica, las relaciones entre los estilos de liderazgo positivo y los resultados de seguridad laboral, estudiando posibles relaciones de estilos no considerados hasta la fecha.



Estilos de Liderazgo Revisados en Relación a Resultados de Seguridad
Nota: Adaptado de Sharon Clarke (2013, p. 28)

MÉTODO

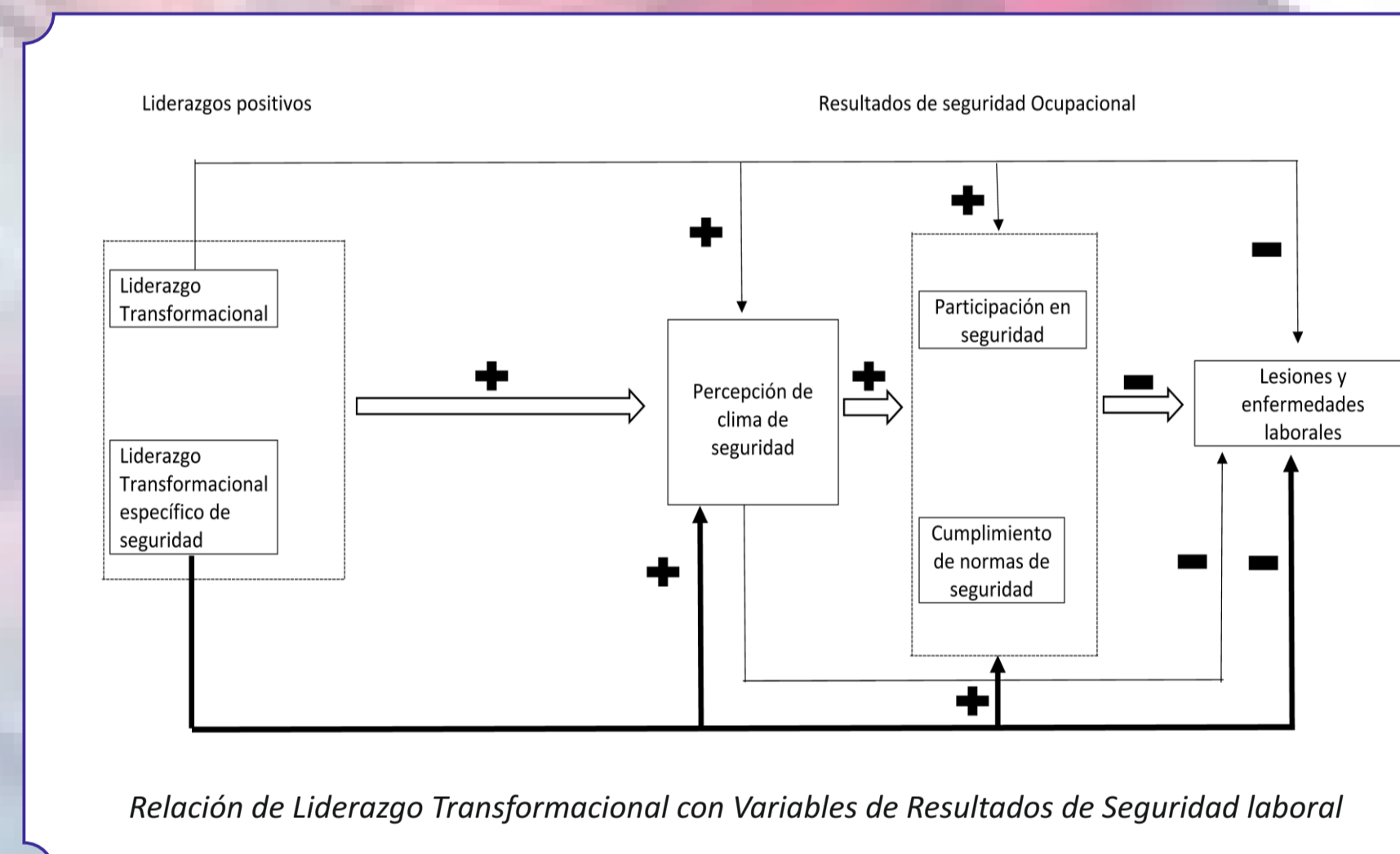
Se realizó una revisión sistemática siguiendo la declaración PRISMA, cumpliendo los 27 apartados de la checklist de PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Se buscaron en bases de datos científicas (PsyInfo, Medline y ABI-inform) los términos relacionados seguridad laboral y los diferentes estilos de liderazgo.



RESULTADOS

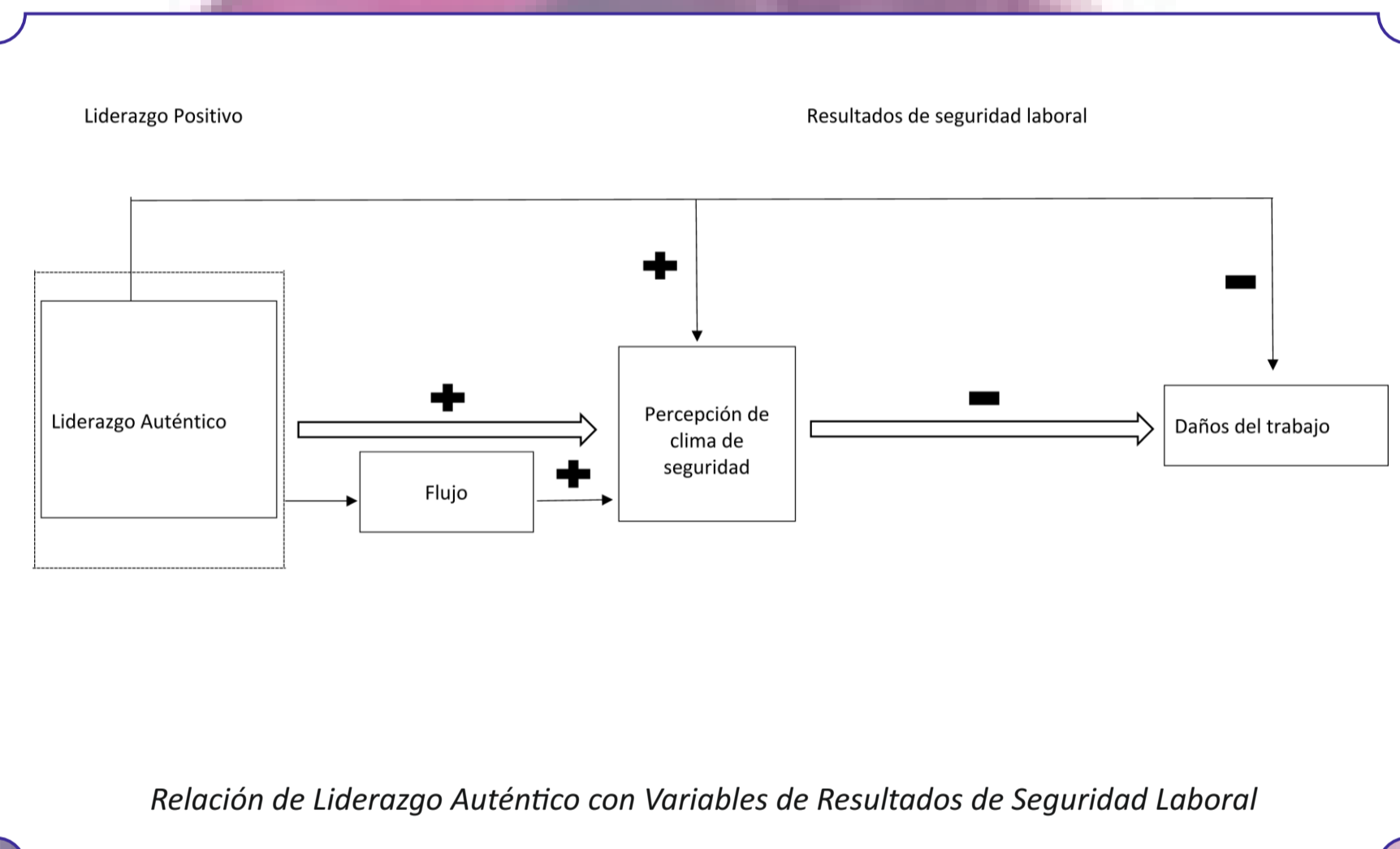
- Se identificaron 47 artículos tras un filtrado de 124 iniciales.
- Los estudios se centran en liderazgo transformacional (40), liderazgo auténtico (5), y una combinación de ambos (2).
- Los estilos de liderazgo de servicio, y positivo no son considerados en los estudios revisados.
- Los estilos de liderazgo transformacional y auténtico mejoran los resultados de seguridad a través del **clima de seguridad**, el **comportamiento de seguridad** y variables **indirectas** como el **flujo**, la **cohesión** y la **comunicación grupal**.
- El liderazgo transformacional muestra una mayor influencia sobre resultados de seguridad.
- Se consiguen mejoras en cuando a resultados de seguridad a través de la formación de los líderes en los estilos transformacional y auténtico.
- En trabajos de investigación revisados, de reciente publicación, se evidencia relación del liderazgo ético con los resultados de seguridad.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



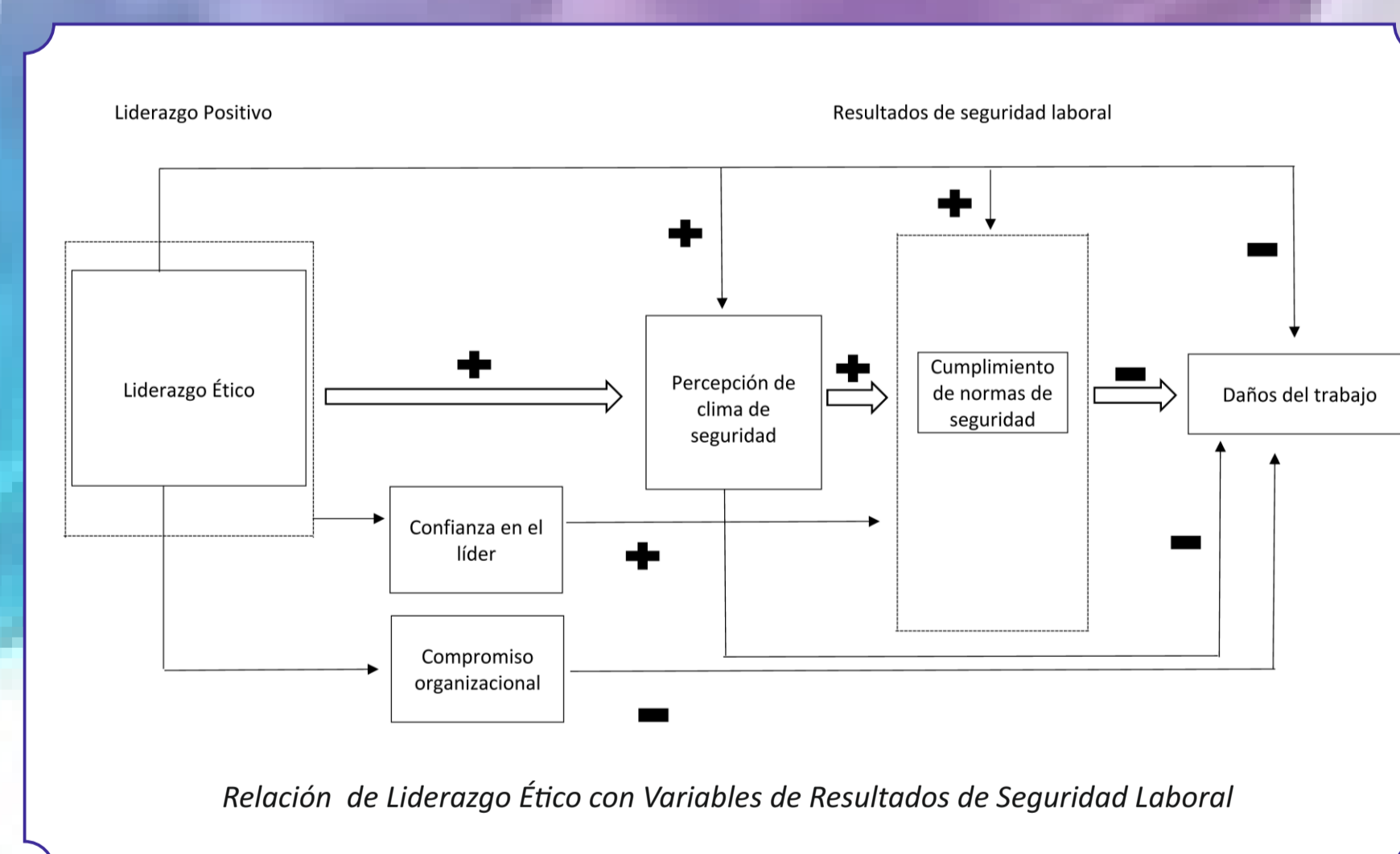
Relación de Liderazgo Transformacional con Variables de Resultados de Seguridad laboral

LIDERAZGO AUTÉNTICO



Relación de Liderazgo Auténtico con Variables de Resultados de Seguridad Laboral

LIDERAZGO ÉTICO



Relación de Liderazgo Ético con Variables de Resultados de Seguridad Laboral

CONCLUSIONES

Los estilos de liderazgo transformacional, transformacional específico de seguridad y auténtico se muestran como estilos positivos consolidados en sus relaciones con los resultados de seguridad. Estas relaciones evidencian una mejora en dichos resultados, que también se ve reflejada en programas de capacitación de los líderes de las organizaciones.

Estudios más recientes revelan hallazgos de que el liderazgo ético también muestra una relación positiva con los resultados de seguridad, a través del clima laboral y otras variables como el compromiso organizacional, aunque estas evidencias se tienen que consolidar en trabajos de investigación futuros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanch, J., Gil, F., Antino, M., & Rodríguez-Muñoz, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo: Marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 170-176.
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22-49. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x>
- Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J.M., Akl, E.A., Brennan, S.E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J.M., Hróbjartsson, A., Lalu, M.M., Li, T., Loder, E.W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L.A., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMI*, 372, 71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I.M. (2019). *Organizaciones saludables: Una mirada desde la psicología positiva*. Aranzadi-Thomson Reuters.

