



Universidad
Tecmilenio®



Liderazgo Positivo de Proyectos de Inteligencia Artificial

Liderazgo en la
cultura
organizacional



Hasta ahora has aprendido elementos muy valiosos que te servirán como base para gestionar un proyecto de inteligencia artificial (IA). Sin embargo, ¿has analizado la importancia de saber guiar a tu equipo en el contexto de comunicación, logro de objetivos, forma de trabajo y relaciones interpersonales?

Por tanto, aunque tengas las bases firmes sobre cómo desarrollar una solución de IA, será difícil fomentar las buenas relaciones y el trabajo en equipo al perder el control del mismo o no poder establecer un entorno positivo, lo cual puede ocasionar que el proyecto fracase, aun teniendo buenos conocimientos técnicos y de gestión.

Entonces, establecer un buen estilo de liderazgo en las organizaciones es vital para tener éxito en cualquier tipo de iniciativa o proyecto. Trabajar en la era de la transformación digital, pero con un

estilo de trabajo convencional (jefe autoritario) puede disminuir las probabilidades de éxito, por lo que, como futuro líder de proyectos de inteligencia artificial, debes considerar el desarrollo de habilidades de liderazgo de acuerdo con las necesidades actuales.

En este tema aprenderás sobre el modelo de valores de competencia y algunos de los modelos del liderazgo positivo que te ayudarán a fortalecer tus habilidades como futuro líder en temas de inteligencia artificial.





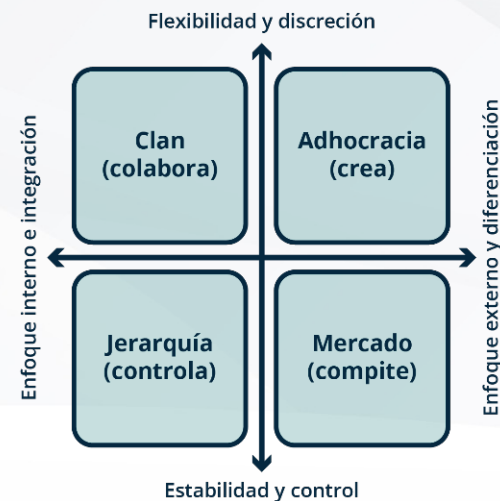
Uno de los modelos teóricos o marcos de referencia más utilizados y con mayor soporte empírico es el **modelo de valores de competencia** (competing values framework), desarrollado por Kim Cameron y Robert Quinn. Cada cuadrante está referenciado con un sustantivo y se identifica con un verbo: el cuadrante del **clan** tiene como principal acción la colaboración; la **adhocracia** se refiere a una organización sin estructuras o burocracia fija y se funda en la creación; la **jerarquía** con el control; y el **mercado** con la competencia.

1. **Cultura jerárquica:** se basa en el trabajo del sociólogo alemán Max Weber. Este tipo de cultura se orienta a la eficacia a través de un seguimiento puntual de procesos. Las compañías tradicionales que buscan estabilidad, predictibilidad y eficiencia fomentan este tipo de cultura. Los comportamientos y los resultados esperados se garantizan a través del control y la observancia en el cumplimiento de reglas.

2. **Cultura de mercado:** este tipo de organizaciones se pusieron de moda durante la década de los sesenta y se caracterizan por buscar la eficiencia a través del control de los costos de transacciones.

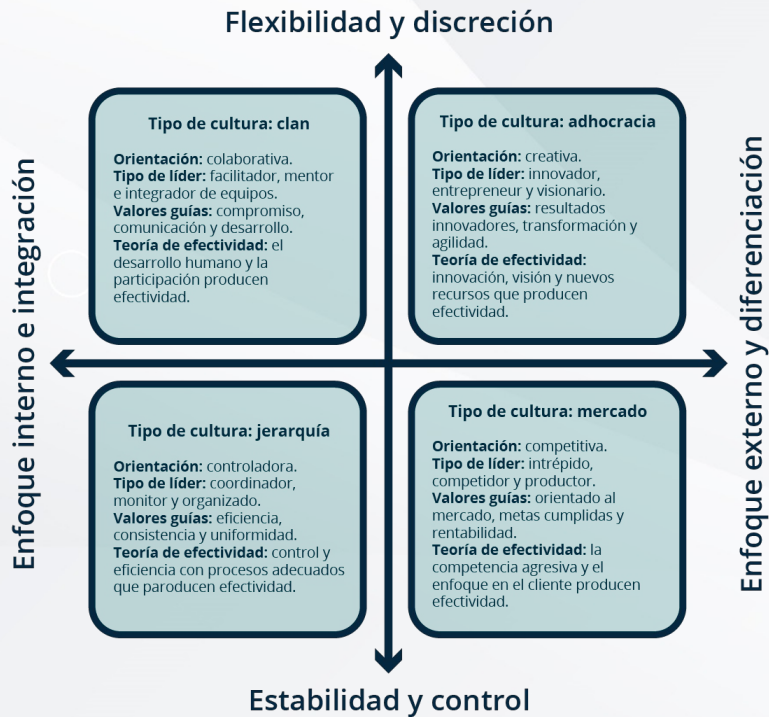
3. **Cultura del clan:** esta cultura también se mostró claramente en la década de los sesenta, pero más en los países orientales, en contraposición con la cultura de mercado que se dio en países occidentales como Estados Unidos. Compartir valores y metas, el trabajo de equipo intenso, la noción de “nosotros” por encima de los individuos, etc., son parte esencial de la cultura del clan.

4. **Cultura de la adhocracia:** del vocablo latino *ad hoc*, este tipo de cultura surge en tiempos más recientes con el apogeo de las compañías informáticas globales (compañías conscientes de los entornos cambiantes y de la pronta caducidad de los productos y servicios).





Categorías de liderazgo de acuerdo con la organización



Estrategias del líder global





Modelos de liderazgo positivo

La psicología positiva ha influenciado los métodos y **modelos psicológicos** en gran medida desde que se hizo presente a finales del siglo XX, ya que tiene como núcleo a los procesos y elementos condicionales que ayudan a que los grupos de personas y empresas tengan un mejor rendimiento. Todo esto a través de incrementar el potencial de las dimensiones positivas del ser humano.

Liderazgo positivo: tiene convergencia con otros tipos de liderazgo, principalmente con el liderazgo transformacional y el auténtico. Este tipo de liderazgo tiene su fundamento en aplicar los principios de conducta positivos provenientes propiamente de la psicología positiva y la psicología organizacional positiva. Toma como base posicionar el núcleo de interés en las habilidades y fortalezas de aquellos que reafirman su potencial humano. Se enfoca en los resultados y hace más fácil el rendimiento individual y empresarial sobre el promedio. El campo de actuación se enfoca en los componentes que son virtudes esenciales de la condición humana.

Liderazgo ético: algunos de los elementos de este liderazgo también están presentes en otros modelos. Aunque todos los tipos de liderazgo deberían fundamentarse en principios éticos, se ha considerado mantener el modelo como un concepto aislado e independiente. Este liderazgo se enfoca en promover aquellas conductas que son naturalmente apropiadas, a través de ejemplos y acciones personales, en conjunción con las relaciones interpersonales del



equipo con el líder, en donde se utiliza un sistema de recompensas con comunicación transparente.

Liderazgo auténtico: este nace por el interés de superar la gran cantidad de ejemplos de conductas antiéticas que existen actualmente en el contexto político y organizacional. La definición de autenticidad tiene como base a la filosofía griega, pero fue tomada por la psicología humanista, por lo que en la actualidad se vincula directamente con algunas áreas de la psicología positiva.

Liderazgo espiritual: tiene que ver con la relación intrínseca con el ser interior y la conexión con los valores morales personales. Este tipo de liderazgo establece un balance de la dimensión espiritual en conjunto con la física, lo racional y lo emocional, buscando un equilibrio interno y externo de las personas en su entorno organizacional. En este sentido, el concepto de espiritualidad tiene un enfoque más amplio que el presentado en cualquier tipo de religión organizada.

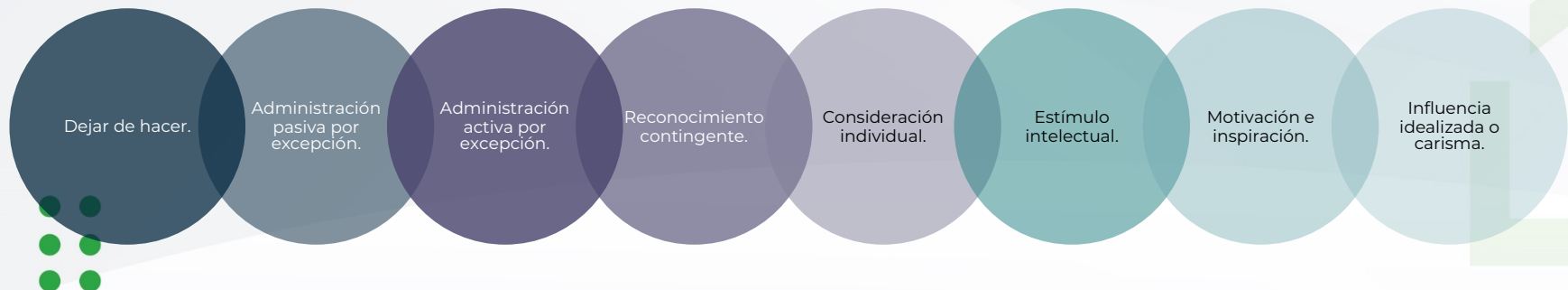


Liderazgo de servicio: toma como base la experiencia profesional de un líder destacado en varias organizaciones, su propia reflexión intelectual, así como la tradición cristiana. El liderazgo de servicio toma como base el hecho de servir a las demás personas, por lo que el papel de la empresa es formar individuos que puedan contribuir en la creación de un entorno laboral positivo. Por definición, un líder de servicio es aquel que da mayor importancia a las necesidades, aspiraciones e intereses de las otras personas por encima de los propios.

Liderazgo transformacional: tomando como base las biografías de algunos líderes de la política, y situado como el precursor de las formas actuales del liderazgo positivo, el liderazgo transformacional se define como aquel que busca el establecimiento de una visión en el futuro que se comparte con el cuerpo de una organización. Por ende, toma en cuenta las diferencias individuales y funge como un estímulo para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Un líder transformacional se caracteriza por cuatro elementos:

- Motivación inspiracional.
- Consideración individualizada de los seguidores.
- Afluencia idealizada.
- Estimulación intelectual.

Modelo de liderazgo de rango completo (full range leadership FRL) y sus ocho dimensiones





1. Imagina que ingresas a una nueva organización en donde te encargarás de varios líderes de área. A saber, la empresa está interesada en trabajar la cultura organizacional con un enfoque en el liderazgo positivo y transformacional.
2. ¿Qué recomendaciones iniciales darías a los líderes para fomentar la nueva estrategia?
3. ¿Qué elementos considerarías implementar para lograr un liderazgo transformacional en las diversas áreas de la organización?
4. De acuerdo con el modelo de valores de competencia, ¿cómo debería ser la cultura organizacional para que la nueva estrategia sea más fácil de implementar?
5. Expón tus resultados con el resto del grupo.





El tema de liderazgo positivo no es nuevo en la actualidad, sin embargo, muchas organizaciones no le dan la importancia adecuada, por lo que pueden verse envueltas en problemas retadores que ponen en riesgo el éxito de sus proyectos. Por esta razón, la psicología positiva aplicada en los modelos de liderazgo es un enfoque ideal para fortalecer tus habilidades como futuro líder de proyectos de inteligencia artificial.

Como líder debes conservar tu autenticidad, es decir, buscar tu historia vital que sirva como combustible para aprovechar las oportunidades que se te presentan para culminar proyectos exitosos sin dejar de lado tu esencia e identidad auténtica.

Asimismo, al incorporar el estilo transformacional podrás lograr una mejora considerable en los niveles de rendimiento de tus futuros equipos de trabajo, por lo que serás capaz de motivarlos lo suficiente para dejar un poco de lado sus intereses individuales, con el fin de perseguir e involucrarse más en los intereses colectivos.

Explora tus capacidades de liderazgo y fortalécelas en cada experiencia de vida. No olvides tomar como base el liderazgo positivo para tener un impacto transformador en tu entorno a través del establecimiento de la bondad, la claridad, la transparencia y el fomento de las emociones positivas.



Liderazgo Positivo de Proyectos de Inteligencia Artificial

Estrategias del
líder positivo



Hoy en día existe una tendencia a la positividad, lo cual es la base de las visiones que tienen el enfoque de buscar la felicidad como una motivación para lograr objetivos personales y laborales.

Como futuro profesional en el ámbito de la inteligencia artificial, esto no puede quedar fuera del radar, ya que los proyectos y los equipos de trabajo no deben seguir implementando ideologías de paradigmas convencionales muy conservadores, pues la idea del típico jefe autoritario es un concepto que debería ser totalmente segregado de toda organización en la actualidad.

El modelo de la psicología positiva tiene mejores resultados, pues laboralmente las personas establecen una relación de confianza más estrecha con sus equipos y líderes. Además, si el enfoque es fomentar ideas positivas, es claro que en un lugar en donde se intentan erradicar las emociones como envidias, egos y rencores, los resultados podrán ser más alentadores y con mejores expectativas.

En este tema aprenderás cómo debe ser el clima organizacional positivo, los beneficios de construir relaciones laborales positivas, así como los elementos fundamentales para establecer una buena comunicación positiva y su influencia en el ambiente laboral.





Clima organizacional positivo

Un líder puede generar un **clima positivo** según el enfoque que le dé al trato con sus colaboradores, al establecimiento de metas, a la retroalimentación de los resultados obtenidos y a la generación de confianza. Si los líderes desean crear un ambiente positivo, necesitan enfocar su energía en los **resultados positivos** que cada situación puede acarrear, así como evitar enfocarse solo en los aspectos negativos.

A saber, se ha encontrado que un clima positivo en el lugar de trabajo también **mejora las condiciones para la toma de decisiones, la productividad, la creatividad, la integración y los comportamientos sociales.**

Para comenzar a desarrollar un clima organizacional positivo, primero hay que definir la palabra virtud. El término **virtud** se refiere a los atributos que representan las mejores cualidades de los seres humanos. Algunos ejemplos de estas cualidades son la compasión, el perdón y la gratitud. Por otro lado, la **virtuosidad** se refiere a una constelación de virtudes en un colectivo de personas que se manifiestan en las políticas, los procesos y las prácticas en la organización. Lo que realmente lleva a crear climas positivos es fomentar la compasión, el perdón y la gratitud entre los miembros de la organización. Se ha encontrado que los líderes que fortalecen estos comportamientos virtuosos son más exitosos.

Compasión

- La **compasión** es necesaria, misma que es más probable que ocurra cuando el sufrimiento está presente.
- **Primer nivel:** darse cuenta del sufrimiento de la persona; **segundo nivel:** sentir empatía y preocupación; **tercer nivel:** la respuesta compasiva.

Perdón

- El **perdón** es considerado como una virtud o una fortaleza; es relevante cuando una persona es lastimada o herida por una acción humana.
- Tres características: respuesta intencional a una ofensa, el ofensor y la víctima pueden no reconciliarse; puede ser interpersonal, relacional, grupal u organizacional.

Gratitud

- La práctica de la compasión y el perdón genera un sentido de **gratitud** en las personas.
- La gratitud tiene impactos positivos en el desempeño de los individuos y de los grupos.
- Se recomienda llevar un **diario de gratitud.**



Relaciones positivas

Las **relaciones positivas** se caracterizan porque ambos participantes experimentan afecto, amistad y cariño, por lo que se sienten apoyados y seguros en su relación. Esto puede suceder en muchos contextos, por ejemplo, la familia, el trabajo o un club social. Dentro del contexto del modelo PERMA, las relaciones positivas incluyen lo siguiente: “Sentirse socialmente integrado, sentir que les interesa y es apoyado por otros, y sentirse satisfecho con los contactos sociales”.

Una relación positiva es una **relación bidireccional**, es decir, cuando ambas personas se sienten queridas mutuamente. La esencia de una relación positiva es inspirar a **ser la mejor versión de uno mismo** y, al mismo tiempo, da la oportunidad de **ayudar a la otra persona a ser su mejor versión**. Las **relaciones positivas en el trabajo** fomentan el bienestar emocional y físico, así como la felicidad. Por lo tanto, tener relaciones positivas en el trabajo debe **generar empleados más felices**. A saber, la positividad en el trabajo (emociones positivas) conduce a **la creatividad**, a tener **más amplitud de pensamiento** y a **ser más abiertos**.

Conexiones de alta calidad

Las conexiones de alta calidad contribuyen tanto al florecimiento individual de los colaboradores como a la efectividad organizacional.

Características de personas que tienen conexiones de alta calidad.	Características de equipos que muestran conexiones de alta calidad.
Tienen mejor salud física y psicológica.	Son más resilientes y creativos.
Tienen mejor funcionamiento cognitivo y amplían sus capacidades de pensamiento.	Muestran mayor involucramiento y compromiso.
Saben identificar en quién confiar.	Tienen mayor coordinación (metas compartidas).
Muestran mayor disponibilidad para aprender.	Son más efectivos.
Muestran conductas prosociales.	Tienen mejor desempeño.



Comunicación positiva

Esto ocurre cuando el lenguaje afirmativo y alentador reemplaza el lenguaje negativo y crítico. Las organizaciones de alto desempeño poseen abundancia de comentarios positivos entre los miembros del equipo de dirección, a diferencia de las organizaciones de bajo desempeño, en donde hay escasez de palabras positivas.

El líder posee un efecto exponencial para crear resultados en las organizaciones. Entonces, para promover esta comunicación positiva, los líderes primero deben hablarse a sí mismos de forma positiva y dirigir con el ejemplo. La comunicación auténtica y sincera son dos características de este intercambio positivo, lo cual genera confianza en el líder y en la organización.

Retroalimentación positiva

La retroalimentación significa recibir información acerca de uno mismo. Es la manera en que se puede aprender de las experiencias personales y de otros individuos. No es solamente algo que permite calificar o evaluar a alguien más, sino algo que se agradece, se comenta y se conversa.

El proceso de la **retroalimentación positiva** se enfoca principalmente en las metas alcanzadas, por lo que, a partir de este reconocimiento, se revisa lo que faltó y se formula un plan de acción para cumplir las metas planteadas. Este tipo de retroalimentación genera un círculo virtuoso orientado a la mejora, por lo que incentiva la comunicación positiva y descubre las fortalezas y atributos positivos del líder y sus colaboradores.

Comunicación de apoyo





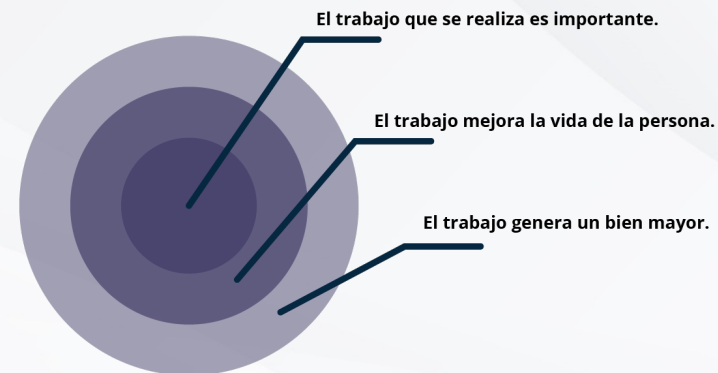
Significado en el trabajo

Encontrar sentido a la vida se puede lograr de dos formas: con la comprensión o interpretación del entorno y la definición de un propósito. La primera tiene que ver con la percepción del contexto de la persona, es decir, cómo identifica y explica sus propias experiencias y qué significado les da. La segunda tiene que ver con el motivo que la lleva a plantearse metas a largo plazo que la inspiren y apasionen.

Elementos que forman parte en la búsqueda del significado:



Niveles de percepción de significancia del trabajo



El trabajo significativo es aquel en donde los colaboradores consideran que tiene un sentido y sirven a un propósito mayor. A saber, un factor importante que influye en las personas para darle sentido a su trabajo se relaciona con las ganancias o recompensas que recibe del mismo.





- 1.- Utilizando fuentes confiables de Internet, investiga lo siguiente: ¿qué es el modelo PERMA?
- 2.- ¿Qué significa cada sigla de PERMA? Piensa en un ejemplo práctico.
- 3.- Realiza un recuadro que represente cada elemento del modelo PERMA y enlista cinco elementos.
- 4.- Coloca una puntuación del 1 al 10 (donde 1 es insatisfecho y 10 es totalmente satisfecho) de cada elemento PERMA, dependiendo de cómo sientes el grado de bienestar respecto a cada uno. Por ejemplo, “el grado de compromiso actual en mi vida es de x”.
- 5.- Selecciona una de las áreas y escribe un plan sobre la forma en la que te comprometerías a subir esa puntuación.
- 6.- Expón tus resultados con el resto del grupo.





Has aprendido conceptos muy valiosos que se relacionan con la ideología de la cultura positiva en las organizaciones. Si bien en muchas ocasiones los profesionistas en el área de IA son formados principalmente en habilidades técnicas y de ingeniería, es muy importante que como futuro líder tengas las bases para promover un ambiente laboral basado en las relaciones positivas estrechas y en la comunicación transparente y positiva, así como en un entorno que promueva una visión en donde los objetivos se puedan lograr a través de la búsqueda de la felicidad individual y colectiva.

Los conocimientos de dominio en temas de gestión de talento y liderazgo no eran un enfoque para un ingeniero o especialista en tecnologías de información. Por tanto, para incrementar la competencia y la eficiencia en tus proyectos de IA deberás preocuparte por el bienestar de tus equipos, no solo en términos técnicos, sino también humanos, ya que seguramente con eso los resultados que obtendrás serán mucho mejores.

