

1.2 El liderazgo como punto de partida

Una base importante y fundamental de la NOM-035 es que da por hecho que los directivos, gerentes y mandos medios conocen y tienen identificados cuales son los factores de riesgo psicosocial y cuál es el clima laboral que se vive en cada de sus centros de trabajo.



El involucramiento directo y comprometido de los líderes, también es estar capacitados para dar respuesta oportuna y positiva a las situaciones que se van presentado en su empresa, para posteriormente implementar políticas, acciones y programas que disminuyan o erradiquen esas causales.

La sensibilización en los temas centrales de la norma es responsabilidad de quienes identifican ,analizan y generan los resultados de los diagnósticos, difundir esta información para que al estar todos los involucrados enterados e informados las acciones, decisiones, actitudes y emociones, vayan enfocados a crear y generar una cultura preventiva, no correctiva, lo que hoy se conoce como “apaga fuegos”, es decir, resolver lo que acontece día a día sin identificar, analizar y erradicar la raíz del problema.

Es imperativo que los líderes de cada área se involucren y sensibilicen pues un equipo de trabajo sin una guía sólida es casi imposible que sucedan los cambios y avances. Al final, los resultados esperados son en beneficio de patrones y empleados, ambos pierden o ambos ganan.

Por ejemplo, el contratar los servicios de una consultoría para que guíe y apoye en un tema en específico, no significa que se resolverán todas las situaciones que ocurren en la organización, que se les quiere entregar el mando de la empresa para que la “arreglen”, mientras el líder se encuentra ausente, en otros asuntos o indiferente para hacer y ejecutar acciones directas o mediante su equipo para tener resultados diferentes. No debemos olvidar que “el equipo es el reflejo del líder”. Si se quieren cambios dentro de la empresa, los líderes son los primeros que deben cambiar su mirada y su enfoque.

Otro tema importante es planear, organizar, implementar y controlar el manejo del tiempo y la distribución de las actividades, así como, priorizar lo importante de lo urgente, de cada uno de los puestos.

Cada líder es responsable de hacerlo de manera eficiente, equilibrada y minimizando al máximo los conflictos entre las personas y las áreas.

Una herramienta muy útil es la **Matriz de Decisiones de Eisenhower**, ésta ayuda a distinguir entre las tareas que requieren atención inmediata y las que requieren tiempo, una distinción que puede frenar o impulsar la productividad dependiendo hacia donde se canalice la energía en cada actividad.

Al utilizar la matriz para definir las actividades, da una información más precisa y muestra el enfoque que requiere cada una de ellas, en lugar de prestar más atención al tiempo.

Lo realmente importante, es administrar y optimizar el talento y las competencias que tienen cada uno de los colaboradores, y no que sea nuestra prioridad que se cumpla un horario de 8 horas o más, pues esto no necesariamente garantiza la obtención de los objetivos y metas de forma positiva y lleva a una empresa a ser rentable.

Referencias bibliográficas

- Equipo Editorial Buenos Negocios. (2018). *3 formas de comunicación interna en la empresa*. Recuperado de: <https://www.buenosnegocios.com/notas/comunicacion-interna/3-formas-comunicacion-interna-la-empresa-n342>
- Gómez, E. (2018). *5 tips para mejorar las relaciones en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.pagepersonnel.es/advice/candidatos/desarrollo-profesional/5-tips-para-mejorar-las-relaciones-en-el-trabajo>
- Painter-Morland. (2014). *Por qué los estereotipos frenan el liderazgo de las mujeres*. Recuperado de <https://www.bbvaopenmind.com/humanidades/sociologia/por-que-los-estereotipos-frenan-el-liderazgo-de-las-mujeres/>
- Vera, A. (2018). *Lecciones de liderazgo para aplicar en nuestra empresa*. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/310956>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.