

0.0

Comentarios (0)

Alejandro Sanín Posada

Medellín, Colombia
Conferencista | Capacitador | Docente

País de residencia: Colombia

Nacionalidad: Colombia

Áreas de conocimiento

Gestión Humana, Cultura organizacional, Clima organizacional, Compromiso laboral, Gestión del Desempeño, Felicidad en el trabajo, Liderazgo.

Descripción del perfil

Psicólogo. Doctor y Magister en Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos de la Universidad Jaume I de España. Especialista en Psicología Organizacional de la Universidad de Antioquia. Más de 12 años como consultor organizacional. Ha liderado y participado en proyectos de investigación relacionados con la gestión del Clima Organizacional, el impacto de las prácticas de Gestión Humana en el Desempeño de las Personas y las Organizaciones, la definición de Capacidades Psicosociales para la Innovación, los efectos de la Felicidad y el Optimismo de las personas en el trabajo, y las implicaciones del Compromiso Laboral. Docente de pregrado y posgrado en Gestión del Desempeño, Gestión del Clima y la Cultura Organizacional, Medición y Control Organizacional. Ha sido ponente y conferencista en diferentes eventos nacionales e internacionales en los que ha presentado los hallazgos de sus investigaciones.

Conferencias, Cursos o Talleres

Gestión del Clima Organizacional. El rol de los colaboradores

Sin especificar

Generalmente al hablar de gestión del clima se alude a las responsabilidades y actividades que deben emprender las áreas de Gestión Humana y los líderes. Sin embargo, poco o nada se discute sobre el rol que tienen los colaboradores en esta gestión. Esta conferencia busca evidenciar el rol que los integrantes de los equipos tienen como protagonistas de la calidad del clima. Su argumento se centra en destacar que su participación activa resulta beneficiosa para ellos mismos y la organización.

Gestión del Desempeño: Responsabilidad de todos

Sin especificar

La gestión del desempeño debe ir más allá de su evaluación. Concentrarse en el diligenciamiento de formatos ha ubicado al jefe en un lugar en exceso demandante, sobre todo cuando su equipo es grande. Los colaboradores por su parte se han mantenido en una posición pasiva y expectante. Este espacio propone que los esfuerzos se centren en la generación de espacios de retroalimentación oportuna entre todos los miembros de la organización, sin importar su nivel. Una dinámica así, tiene gran potencial de mejora del desempeño aun en ausencia de un sistema de gestión formal.

Colaboradores protagonistas en la gestión de su desempeño

Sin especificar

En un mundo cambiante como el actual es necesario que cada uno asuma la responsabilidad de gestionar su propio desempeño y garantizar su empleabilidad. El modelo tradicional de gestión perpetúa posturas pasivas y externalistas de quienes deberían ser los principales responsables de su desempeño. En este espacio se pretende concientizar sobre la importancia de un cambio de foco. Para ello será necesario llevar la cultura organizacional a modelos en donde todas las personas puedan identificar con acierto sus fortalezas y debilidades, donde la retroalimentación sea una herramienta y en donde las relaciones sean cada vez más horizontales.

De esta manera se avanza en el camino para que los colaboradores se vuelvan protagonistas de su proceso de desarrollo.

El Rol del Líder. Su Impacto en la Gestión del Clima y el Compromiso Organizacional

Sin especificar

El compromiso afectivo genera efectos muy favorables. Desde incrementos en el desempeño individual y la productividad de la organización, hasta la reducción de la rotación, ausentismo y accidentalidad. Por su parte el Clima favorece la adaptación al cambio, refuerza el vínculo de las personas con la organización y mejora su reputación y percepción de marca. En esta conferencia se describen cinco grandes comportamientos que caracterizan a los líderes que logran fortalecer el vínculo afectivo de sus equipos con a través de percepciones muy favorables sobre el trabajo.

Personas y Organizaciones más felices ¿Cómo lograrlo?

Sin especificar

La búsqueda de la felicidad no requiere justificaciones, es un fin en sí mismo. Sin embargo, si se requieren razones, se puede encontrar evidencia de los múltiples beneficios que genera en la calidad de vida de las personas, en su trabajo y en su vida cotidiana. Por ejemplo, incrementar la expectativa de vida y ayudar a nuestras empresas a ser más productivas. En esta conferencia se clarifica el concepto de felicidad, se sustentan sus beneficios, y se presentan diversas estrategias que la ciencia ha mostrado ayudan a incrementarla el trabajo.

Gestión del Desempeño: La retroalimentación como estrategia

Sin especificar

Esta conferencia provee criterios prácticos y científicos, para liderar las acciones humanas en la dirección del desarrollo y de la productividad. De todas las estrategias posibles, la Retroalimentación se convierte en una herramienta fundamental con la que cuentan los líderes para acompañar el desempeño de los colaboradores y de esta manera favorecer su desarrollo y el logro de metas organizacionales.

Ser Éticos. Cuidado de uno Mismo y de los Demás

Sin especificar

Algunos accidentes y siniestros en los contextos de trabajo se explican por transgresiones a la norma. Es decir, porque alguien decidió hacer las cosas de una manera diferente a como se debía. Esto no quiere decir que la persona es culpable, pues no sabemos si su decisión se debió a una costumbre organizacional, si era la única manera de poder cumplir con el resultado exigido, si creyó que así ayudaba a la empresa o si buscaba un beneficio personal. En esta conferencia se explican las razones por las cuales algunas personas suelen transgredir las normas aun cuando esto les implica un riesgo alto para su salud y bienestar. También se hacen

recomendaciones sobre cómo empezar a gestionar la seguridad desde la ética.

Experiencias

Director de Proyectos

Cincel S.A.S.

2012 - Actual

Editor

Revista Interamericana de Psicología Ocupacional

2018 - Actual

Docente

Universidad de Sanbuenaventura

2019 - Actual

Docente

Eafit

2019 - Actual

Docente

Universidad de Antioquia

2018 - Actual

Psicólogo Especialista

Cincel S.A.S

2007 - 2013

Gerente

Revista Interamericana de Psicología Ocupacional

2008 - 2010

SN Profesional 1

Universidad de Antioquia

2005 - 2007

Estudios

Doctorado en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

Universidad Jaume I

2017

Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos

Universidad Jaume I

2011

Especialización en Psicología Organizacional.

Universidad de Antioquia

2008

Psicólogo

Universidad de Antioquia

2005

Artículos

Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida.

Con base en un modelo teórico de bienestar en el que se especifica el Optimismo como antecedente de la Satisfacción con la Vida, se quiere probar si la Felicidad en el Trabajo explica la relación entre esas variables. El modelo se contrasta con otros dos, uno en el que la relación es explicada por la Felicidad en la Vida y otro en el que el antecedente es el Optimismo en el Trabajo. La variable edad fue controlada. Los análisis se hicieron con 197 casos de empleados de ocho empresas de Medellín, Colombia. Se encontró que la Felicidad en la Vida es en un mediador total de la relación entre Optimismo y Satisfacción con la Vida, la Felicidad en el Trabajo es un mediador parcial de esa relación y total de la que se da entre Optimismo en el Trabajo y Satisfacción con la Vida. La Edad no moduló las relaciones entre las variables. Se discuten las implicaciones de este hallazgo para las

organizaciones que quieren favorecer el bienestar de sus trabajadores y para los trabajadores.

http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/221

FELICIDAD Y OPTIMISMO EN EL TRABAJO

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1

Bienestar Subjetivo y Tipo de Vinculación en una entidad pública del orden municipal: Un estudio Predictivo

El objetivo del presente estudio fue explorar qué tanto el tipo de vinculación laboral predice el nivel de bienestar subjetivo en el trabajo. Para ello se trabajó con una muestra de 333 trabajadores de una organización pública del orden municipal. Aplicándose la escala F7, de Felicidad laboral a todos ellos. Posteriormente, se hizo un análisis de varianza múltiple para identificar qué tanto la variable dependiente difería en función de la pertenencia a diversos tipos de contrato laboral tenidos en cuenta como variable categórica. Los resultados no permitieron confirmar la hipótesis de estudio, se encontró ausencia de diferencias estadísticas significativas cuando se

compararon los resultados por tipo de vinculación. Esto indica que las realidades asociadas a uno u otro tipo de vinculación no parecen estar afectando los niveles de bienestar de las personas.

http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/227

Relación entre optimismo y salud bajo la influencia de las creencias religiosas en dos muestras latinoamericanas.

El estudio del bienestar ha cobrado creciente relevancia dada su relación con estados psicológicos como la ansiedad, depresión, estrés y también la salud. Sin embargo, se cuenta con pocas propuestas explicativas del bienestar, así como validación empírica transcultural de estos. El presente estudio evaluó el efecto de la inclusión de una variable contextual cultural sobre un modelo explicativo de bienestar, específicamente si las creencias religiosas moderan el efecto mediador de los afectos positivos sobre la relación optimismo y salud. La muestra de este estudio consistió en 529 participantes de dos países latinoamericanos (285 de Chile y 244 de Colombia). Los resultados indican que en ambos países hay un efecto significativo del optimismo sobre la percepción de salud mediado por los afectos positivos. Sin embargo, las creencias religiosas no ejercen un efecto significativo

sobre la intensidad de las relaciones entre las variables del modelo de base. La importancia de los factores culturales y de los estudios transculturales sobre el bienestar son presentados y discutidos.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053417300286?via%3Dihub

Perfil en Mentes a la Carta

https://www.mentesalacarta.com/conferencistas-capacitadores-coaches/2376