

Miquel Àngel Serrat Julià

# Liderando el ¿bienestar? laboral

Orden o Caos

SEGUNDA EDICIÓN



De la voluntad pedagógica del autor ha surgido este libro que asienta sus ideas sobre la necesidad imperiosa que tienen los líderes y las empresas modernas de mejorar eficazmente la calidad de vida laboral y hacer del bienestar organizacional un punto fuerte de su cultura corporativa. Un relato que engancha, especialmente cuando leemos los capítulos sobre las emociones humanas, su proyección y la necesidad de una mejor gestión de las mismas en el entorno laboral.

El mundo del trabajo es un universo tan complejo como cambiante. Campo de experimentación para las ciencias sociales, se convierte en un territorio de batalla de luchas cotidianas que mueven la historia y, por ende, modelan nuestras vidas, porque no podemos sustraernos ni aislarnos.

En sus manos tiene usted la síntesis de un estudioso de la prevención y de la seguridad integral sobre lo que es y debería ser el trabajo en una sociedad responsable, comprometida y moderna. Como docente, el autor consigue conmover (nos abre los ojos), convencer (propicia una moción de ánimo y auto-reflexión) y, magistralmente, consigue instruir a su auditorio (nos acerca a la mejor praxis para comprender y convertir el entorno laboral en un entorno de bienestar global).

Aquí encontrará el lector muchas claves. Claves de la transformación social, o de una mera supervivencia, según sean las expectativas de cada cual.

**Manel Domene** (Periodista)



Miquel Àngel Serrat Julià

# Liderando el ¿bienestar? laboral

Orden o Caos

**Segunda edición**

Barcelona  
2021



BOSCH EDITOR

Primera edición: Diciembre de 2017  
Segunda edición: Julio de 2021

© JULIO 2021 MIQUEL ÀNGEL SERRAT JULIÀ

© JULIO 2021

**JIB** BOSCH  
EDITOR

**Librería Bosch, S.L.**

<http://www.jmboscheditor.com>

<http://www.libreriabosch.com>

E-mail: [editorial@jmboscheditor.com](mailto:editorial@jmboscheditor.com)

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com); 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN papel: 978-84-123917-4-9

ISBN digital: 978-84-123917-5-6

D.L.: B 12153-2021

**Diseño portada y maquetación:** CRISTINA PAYÀ  +34 672 661 611

*Printed in Spain* – Impreso en España

# Índice General

|                      |    |
|----------------------|----|
| Agradecimientos..... | 11 |
| Prólogos .....       | 13 |
| Introducción .....   | 17 |

## **DECISIONES**

|   |    |
|---|----|
| 1. Liderando en la ética .....  | 25 |
| 2. El arte de delegar .....   | 31 |
| 3. Una mala decisión: descuidar el activo más importante, el capital humano ..... | 35 |

## **EMOCIONES**

|  |    |
|--|----|
| 4. Las emociones humanas fluyen en el entorno empresarial.   | 43 |
| 5. La felicidad, la emoción de la satisfacción y del afecto humano en el entorno laboral .....       | 49 |
| 6. Creando felicidad y afecto .....  | 55 |
| 7. Emociones y actitudes positivas .....   | 61 |
| 8. Emoción y conflicto, repercusiones sobre el bienestar laboral .....                               | 69 |
| 9. Las emociones básicas nocivas como mecanismos facilitadores del malestar laboral.....             | 75 |
| 10. Los celos en el entorno laboral: la percepción de una amenaza .....                              | 81 |
| 11. La envidia en el entorno laboral: la respuesta emocional negativa al éxito o posesión ajena..... | 85 |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 12. | La ira en el entorno laboral: la emoción expresiva del resentimiento, la furia y la irritabilidad.....     | 91  |
| 13. | La tristeza en el entorno laboral: el decaimiento de la moral .....  | 95  |
| 14. | El miedo en el entorno laboral: mecanismo de supervivencia y de defensa.....                               | 99  |
| 15. | La vergüenza en el entorno laboral: sentimiento ocasionado por falta cometida, deshonra o humillación..... | 105 |
| 16. | Las teorías de la emoción .....  | 107 |

### **NOCIVIDAD ORGANIZACIONAL**

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 17. | La nocividad empresarial y la precariedad laboral, causas de sufrimiento y dolor en las personas ..... | 125 |
| 18. | Desgastes y estresores laborales.....  | 139 |
| 19. | Liderazgo nocivo: <i>new toxic management</i> .....  | 149 |

### **VIOLENCIA EMPRESARIAL**

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 20. | De la violencia social a la violencia física y psíquica laboral: liderando con el mal ..... | 163 |
| 21. | La violencia laboral como origen del malestar organizacional .....                          | 169 |
| 22. | La violencia psíquica en el lugar de trabajo: el acoso psicológico .....                    | 179 |
| 23. | Acoso sexual en el trabajo: la dignidad humana quebrada.                                    | 209 |
| 24. | Agresores laborales, ¿los verdugos del siglo XXI?.....                                      | 227 |
| 25. | Víctimas de la violencia laboral: gritando en su silencio ....                              | 235 |

### **LIDERAZGO y SEGURIDAD INTEGRAL**

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 26. | Liderando emociones.....   | 243 |
| 27. | La seguridad y la salud corporativa integral en un marco de liderazgo global ..... | 259 |
|     | Bibliografía .....   | 263 |

# Prólogo

Los riesgos emergentes a los que nos enfrentamos en estos momentos vienen determinados por la evolución de las nanotecnologías, el envejecimiento de la población, las nuevas tecnologías de la información, etc. Los riesgos de seguridad e higiene industrial se han visto reducidos por la sustitución de un parque de maquinaria mucho más seguro, así como por la automatización de muchos procesos productivos. Sin embargo, existe una mayor prevalencia de riesgos relacionados con los trastornos musculo esqueléticos y psicosociales. Los factores de riesgo que los generan son mucho más complejos, ya que el número de variables que pueden originarlos es elevado y la determinación del grado de predominio de aspectos relacionados con la esfera individual o personal del trabajador frente al grado de influencia de las condiciones de trabajo resulta muy compleja.

Todo apunta a que, ante riesgos en los que la interacción de la faceta laboral y personal está tan íntimamente relacionada, es necesario invertir esfuerzos en plantear estrategias globales e integrales.

El panorama actual sobre la calidad en el trabajo se orienta a mantener y promover el bienestar en el empleo, a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y conseguir la estabilidad en el trabajo, aspectos todos ellos que forman parte de una estrategia general, en la que la aportación de una mayor eficacia en la implantación de la seguridad y salud laboral es imprescindible y debería ser facilitada a través de la labor asesora de los poderes públicos y el estímulo de todos los agentes sociales.

De ahí, la importancia de poder contar con obras como ésta, fundamentada en la investigación rigurosa y científica, que su autor lleva años desarrollando para promover nuevos modelos de liderazgo y nuevas estructuras preventivas eficaces, adaptadas a las cambiantes condiciones laborales asociadas a la organización del trabajo, a las nuevas modalidades de ordena-

ción del tiempo de trabajo, las relaciones jerárquicas, la violencia o el estrés, entre otros.

Las empresas que buscan la excelencia apuestan por generar entornos de trabajo saludables. Son conscientes de los beneficios, tanto en términos de reducción de costes, de reducción del absentismo, de mejora de la imagen, etc. y, como consecuencia, en una mayor competitividad.

Para aquellas que todavía no hayan dado el paso, les recomiendo la lectura de esta obra, con la finalidad de motivar un liderazgo positivo hacia una organización más saludable, sostenible y competitiva. Será una cuestión de tiempo que vean la necesidad de invertir en bienestar laboral para competir en un mercado cada vez más complejo y globalizado.

***César Sánchez Hernández***

Director Oficina de Prevención de Riesgos Laborales  
de FOMENT DEL TREBALL

# Prólogo

El objetivo final, tanto de la Prevención de Riesgos Laborales como de los Recursos Humanos, es establecer una relación positiva entre las personas trabajadoras y la empresa, que permita a las personas desarrollarse como tales, sin accidentes, y a las empresas obtener sus objetivos, sin contratiempos.

Que *«el compromiso de los empleados con la empresa se traduce en mayor productividad»* es una frase antigua, aceptada casi como un dogma, pero que no termina de implantarse en nuestra sociedad, probablemente por dos motivos. El primero, la visión a corto plazo, la inmediatez de resultados que se exige a la gestión empresarial y, el segundo, la falta de líderes cualificados que sepan llevar esa idea a buen puerto.

Se me quedaron grabadas las palabras que leí, en 2006, de Carlos de Benito, entonces Director General de Recursos Humanos del Grupo Generali, sobre un pacto no escrito, un contrato psicológico entre empresa y trabajador. Las conservo y os las quiero recordar: *«Como empresa, te pido que aportes ideas, tengas iniciativa, seas proactivo y si te necesito, que arrimes el hombro. Como empleado, quiero trabajar a gusto, en un buen entorno, con autonomía y con una dirección que sepa responder en momentos clave.»*

Palabras para leer muchas veces, pues condensan muchos conceptos y, sin duda, palabras de un auténtico líder, en el sentido del líder que necesitan empresas y personas para crecer juntas.

El libro que tenéis en las manos, de un buen amigo mío, puede ayudaros a crecer como los líderes integrales que merecéis ser.

**Josep Orrit Virós**

European Occupational Safety and Health Manager (EurOSHM) of the European Network of Safety and Health Professional Organisations (ENSHPO). Presidente de la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL).

**Al final, mis deseos eran simples, sólo deseaba disfrutar de mi empresa con tranquilidad y en buena compañía.**

M.G.P.

Víctima de acoso psicológico en el trabajo

# Introducción

Hablar de liderazgo desde una vertiente positiva no es fácil. Pero tampoco lo es hacerlo desde la vertiente negativa. Por esta razón, y quizás por mi formación criminológica, las líneas que estáis a punto de leer están escritas desde un punto de vista menos frecuente –y no por ello menos real– que es el del modelo de liderazgo positivo versus el liderazgo nocivo, y el modo en que esta dualidad acaba determinando el grado de bienestar o malestar laboral dentro de una organización empresarial<sup>1</sup>. Creo que es un enfoque realista y ambicioso que pretende captar para el lector las luces y las sombras del liderazgo así como sus consecuencias para las organizaciones. No todo es buen liderazgo; tampoco todo es liderazgo nocivo: la realidad es un mix complejo, que aquí trato de describir sin edulcorantes ni exageraciones.

El presente texto se estructura en veintisiete capítulos troncales, cuyo principal objetivo será analizar, desde una perspectiva pluridisciplinar, el modo en que el entorno empresarial y en ocasiones la falta de liderazgo integral pueden perturbar el bienestar físico y psicosocial del personal y de la propia organización, haciendo aflorar las consecuencias más negativas del fenómeno del malestar laboral.

---

1 Se utilizará indistintamente, a lo largo del texto, los términos: organización empresarial, organización o empresa, para referirse a una unidad económica formada por un grupo de personas con los mismos objetivos, bienes materiales y financieros, que produce algo o presta un servicio que cubra una necesidad demandada por la sociedad y por el que se prevea obtener unos beneficios. La misma lectura se puede realizar para empresas u organizaciones sin ánimo de lucro, ya que en ellas el liderazgo y la gestión de personas, también puede ser una realidad no exenta de algunos riesgos.

Tras un exhaustivo análisis, este proyecto pretende detallar las actuales fuentes de riesgo psico-físico empresarial así como los riesgos y los daños provocados por entornos empresariales física y psicológicamente nocivos<sup>2</sup>. La llamada «*nocividad organizacional*» es el motor de la aparición de las causas más perjudiciales de malestar laboral, estimulando graves conflictos entre las partes afectadas<sup>3</sup>: empresarios, líderes, personas trabajadoras, sus representantes, y la propia Administración.

Sabemos que las relaciones laborales entre la empresa y su personal vienen determinadas por factores internos y externos a la organización. El acelerado ritmo empresarial y profesional actual afecta de forma directa a las relaciones laborales y tiene, como se expondrá en los siguientes capítulos, sus ventajas e inconvenientes. El entorno social y laboral está en cambio continuo, y tanto las organizaciones empresariales como sus líderes se ven obligados a adaptarse a las nuevas condiciones de este mercado globalizado<sup>4</sup>, manteniendo su productividad y exigiendo al personal altas dosis de flexibilidad, creatividad, innovación, capacidad de adaptación y resistencia a las fuentes de riesgo (físico y psicosocial).

Para que las personas trabajadoras disfruten de un entorno laboral favorable, útil, adecuado y saludable, donde desarrollar su labor con la máxima eficiencia y seguridad, las empresas y sus líderes deben estudiar, proteger y preservar el bienestar en este entorno, eliminando o minimizando las perjudiciales fuentes de riesgo psico-físico que vayan apareciendo, al ser éstas fuentes las principales causantes del malestar organizacional y de la mayoría de ausencias del personal al trabajo.

- 2 Se utilizará, a lo largo de este texto, el adjetivo «*nocivo*», no en el sentido estricto de toxicidad de un producto, sino como la toxina laboral, de efecto físico y psicológico negativo, que producen en las personas trabajadoras ciertas formas y modelos de decisión, conducta, dirección empresarial y de gestión de personal.
- 3 Desgraciadamente no todas las medidas legales y preventivas adoptadas hasta la fecha, consiguen eliminar o minimizar suficientemente estas fuentes de nocividad empresarial, ni los riesgos que de ella se derivan. Quizás en alguno de vosotros, apreciados lectores, estará la solución.
- 4 Respecto a los efectos de la globalización, son interesantes las aportaciones de JOSEPH STIGLITZ (2002), profesor de la Universidad de Columbia, Premio Nobel de Economía y ex director económico del Banco Central.

Se analizarán los efectos que pueden provocar las decisiones tomadas por los líderes de las organizaciones empresariales respecto a temas relacionados con las conductas y en el bienestar (o malestar) de las personas trabajadoras. La buena administración, dirección y liderazgo integral de una empresa depende, en gran medida, de las decisiones que en ella se toman. El personal está inmerso en un entorno continuo de relaciones interpersonales en el que, a menudo, se deben tomar decisiones difíciles, que resuelven o no, según sus consecuencias, si la organización empresarial y la propia persona que decide prosperan o fracasan.

A su vez, se delimitará la organización empresarial física y psicológicamente saludable y los efectos que pueden provocar los diferentes estilos de liderazgo actual. Se puede adelantar que una organización será saludable para las personas trabajadoras cuando promueva y desarrolle una cultura empresarial de responsabilidad global y se comprometa objetivamente y, a largo plazo, con la búsqueda y mantenimiento del bienestar físico y psicológico de todos los miembros que la integran, intentando evitar, con ello, los diferentes focos de nocividad empresarial. Asimismo, se analizará exhaustivamente la toma de decisiones y el modo en que ésta puede fomentar la salud corporativa, así como el proceso para tomar las decisiones empresariales más eficaces, éticas y promotoras del bienestar laboral.

Por su interés también se expondrá la importancia que tienen, para el personal y para el bienestar corporativo, las habilidades y la creatividad a la hora de tomar las mejores (o peores) decisiones en referencia al bienestar integral de la organización, así como el valor de saber gestionar y promover nuevas destrezas entre el equipo, hecho que mejorará significativamente su motivación y su implicación en el proyecto empresarial.

Reiterando la idea de mejora de la competitividad, se apuntará con insistencia que las empresas y sus líderes deben reducir al máximo los riesgos provocados por el malestar laboral, físico o psíquico, tomando decisiones que supongan una mejora continua en el clima organizacional. Así, la organización también deberá, en relación con la prevención de los riesgos derivados de los factores psicosociales, tener presente y cuidar las emociones y sentimientos del personal. En una situación de descontrol emocional no es posible tomar decisiones efectivas, puesto que en situaciones de límite emocional es cuando afloran los efectos más negativos de las emociones humanas. También de los líderes. Por ello, se defenderá que, al evitar tomar

decisiones en un estado emocional negativo o nocivo, será posible paliar con mayor eficacia el malestar organizacional. En contraposición, se afirmará que la promoción de emociones positivas propicia un clima de bienestar físico y psíquico en la persona trabajadora que puede ser trasladado también a toda la organización.

La globalización de los mercados ha complicado significativamente la toma de decisiones empresariales, además de dificultar la aplicación de políticas preventivas eficaces que atajen los riesgos provocados por el desgaste físico y psicológico del personal en un entorno de continuos cambios. En el contexto laboral actual deben tomarse decisiones eficientes y prácticas que prevengan los entornos empresariales nocivos y, a la vez, mantengan los niveles precisos de bienestar, competitividad y los objetivos económicos de la empresa. Para conocer a fondo este contexto, se analizarán la tipología, mecanismos y características de las decisiones empresariales.

Las aportaciones de la neurociencia también ayudarán a entender el modo en que el cerebro determina la conducta del ser humano y las conductas que adopta una persona ante el proceso de toma de decisiones. Por su parte, la neuroeconomía nos facilitará el estudio de las relaciones, la conducta de los agentes económicos y la actividad cerebral en el proceso de toma de decisiones. La hipótesis en este contexto es que si los modelos neurocientíficos de toma de decisiones son válidos para la predicción económica, también podrían serlo, previa adaptación, para la predicción de conductas y decisiones en el ámbito laboral cuando existan riesgos, conflictos, malestar o entornos laborales física y psicológicamente nocivos.

Por su importancia en la toma de decisiones, este libro repasará también las diferentes teorías sobre la emoción, definiendo lo que hemos dado en llamar «*emociones básicas*». Entre ellas, se destacará la felicidad, considerada la emoción más positiva e importante para la satisfacción y el afecto entre el personal en el entorno laboral. También serán objeto de estudio las emociones negativas básicas; es decir, cómo pueden afectar en las personas trabajadoras y en la propia organización, los celos laborales, la envidia, la ira, la tristeza, el miedo y la vergüenza. Se analiza con detalle el modo en que las emociones de las personas condicionan el entorno laboral y determinan, en última instancia, el bienestar (o malestar) físico y psicológico de las partes implicadas. Asimismo, se ha considerado oportuno abundar en las emociones nocivas y su influencia en el desarrollo de un ambiente de malestar labo-

ral, al entender que merecían un análisis exhaustivo puesto que pueden afectar negativamente al personal y a la organización empresarial. Se examinan también los avances habidos en las últimas décadas en el estudio y definición conceptual de las emociones para mejorar su comprensión y el alcance de sus consecuencias cuando estas se desbordan y no se gestionan adecuadamente.

No podíamos obviar hablar del liderazgo nocivo como un estilo de gestión que, unido al malestar organizacional y la precariedad laboral, produce sufrimiento y dolor en las personas trabajadoras y ha de ser considerado como una nueva fuente grave de riesgo laboral. Es innegable que, para evitar los modelos de liderazgo y las emociones nocivas del personal que corrompen las relaciones laborales, es necesario ocuparse del ambiente psicosocial, el clima laboral. Ello sólo requiere potenciar y promover medidas preventivas eficaces, cogestionadas con el personal y mucha comunicación asertiva, dando respuestas inmediatas y adecuadas a los posibles focos y riesgos de malestar laboral y a los conflictos emocionales que de ellos puedan surgir.

Se defenderá, que cuando las personas trabajadoras viven un clima laboral favorable sienten satisfacción y están más involucradas con el proyecto empresarial. Por ello, analizaremos la manera en que la dirección de las empresas y sus líderes deben preparar el terreno adecuado y propicio para sembrar un buen clima laboral, a través del estudio de nuevas políticas de gestión (emocional) de los recursos humanos. Este análisis concluirá que, mientras que un entorno laboral sano y saludable para el personal se orienta hacia los objetivos generales de bienestar empresarial, un entorno nocivo ocasiona situaciones de malestar, conflicto, problemas de bajo rendimiento, absentismo e incapacidad laboral. Se defenderá sin ambages que un clima laboral deficiente, basado en el malestar del personal, puede incrementar de forma sustancial los problemas ya citados. Además, un ambiente de desconfianza, y con deficiencias significativas en las relaciones interpersonales, dificulta el trabajo en equipo al tiempo que mina la implicación, la motivación y la satisfacción del personal.

Entraremos también en temas más comprometidos. La violencia física y psíquica sigue siendo una de las grandes protagonistas de la sociedad actual, tanto en la vertiente personal como en la profesional. Varios de los siguientes capítulos abordan las fuentes de riesgo que estimulan que un medio ambiente laboral se transforme en un entorno físico o psicológicamente hostil y violento. También se delimitarán los tipos de violencia laboral y la

forma en que repercuten en la organización empresarial y el propio personal. No cabe duda que la violencia laboral, desgracia en sí misma, es fuente de sufrimiento. Cuando una persona trabajadora sufre acoso u otra acción violenta, por parte de otras personas trabajadoras o superiores jerárquicos de la organización, aparece un sentimiento de aprensión e inseguridad que suele arrastrar a la víctima al abandono (físico y/o psíquico) como mecanismo de esquivar un entorno laboral que entiende perjudicial para su salud física y/o psicológica. La argumentación pone el punto de mira en aquellas empresas y líderes que dificultan la solución de situaciones de conflicto al no reconocer a tiempo, o simplemente descuidar, los posibles riesgos psicosociales que pueden desencadenar todos los tipos de actos violentos posibles.

Para finalizar, es importante aclarar que a lo largo de este libro, por economía del lenguaje y para aligerar el texto, no me referiré a un género en particular, sino que con vuestro permiso, haré un uso genérico del masculino para referirme tanto a hombres como mujeres, sin querer entrar, bajo ningún concepto, en discriminación de género. Agradezco de antemano la comprensión de tod@s.

En las notas a pie de página se podrán encontrar breves comentarios, referencias bibliográficas o citas textuales de algunos autores relevantes, que por su especial interés en el tema tratado, refuerzan las ideas planteadas y que pretenden ampliar conceptos.

Al final de cada capítulo, se enmarcan una serie de reflexiones que, a modo de compilación, sirve un «*cóctel de ideas*» cuyo objetivo es provocar la deliberación del lector, así como el debate en el entorno profesional, académico y/o universitario.

Por último, indicar que el contenido, citas y afirmaciones vertidas en este texto están basadas en mi trabajo de investigación y hacen referencia a autores, citados en este libro y en la bibliografía, así como en el documento original de mi Tesis Doctoral, disponible para mayor abundamiento, en <http://www.tdx.cat/>.

¿Me acompañais en esta travesía? Zarpamos.

**Miquel Àngel Serrat Julià**

## DECISIONES

1. Liderando en la ética
2. El arte de delegar
3. Una mala decisión: descuidar el activo más importante, el capital humano

## EMOCIONES

4. Las emociones humanas fluyen en el entorno empresarial
5. La felicidad, la emoción de la satisfacción y del afecto humano en el entorno laboral
6. Creando felicidad y afecto
7. Emociones y actitudes positivas
8. Emoción y conflicto: repercusiones sobre el bienestar laboral
9. Las emociones básicas nocivas como mecanismos facilitadores del malestar laboral
10. Los celos en el entorno laboral: la percepción de una amenaza
11. La envidia en el entorno laboral: la respuesta emocional negativa al éxito o posesión ajena
12. La ira en el entorno laboral: la emoción expresiva del resentimiento, la furia y la irritabilidad
13. La tristeza en el entorno laboral: el decaimiento de la moral
14. El miedo en el entorno laboral: mecanismo de supervivencia y de defensa
15. La vergüenza en el entorno laboral: sentimiento ocasionado por falta cometida, deshonra o humillación
16. Las teorías de la emoción

## NOCIVIDAD ORGANIZACIONAL

17. La nocividad empresarial y la precariedad laboral, causas de sufrimiento y dolor en las personas
18. Desgastes y estresores laborales como causas de malestar laboral
19. Modelo de liderazgo nocivo: «New Toxic Management»

## VIOLENCIA EMPRESARIAL

20. De la violencia social a la violencia física y psíquica laboral: liderando con el mal
21. La violencia laboral como origen del malestar organizacional
22. La violencia psíquica en el lugar de trabajo: el acoso psicológico y moral
23. Acoso sexual en el trabajo: la dignidad humana quebrada
24. Agresores laborales, ¿los verdugos del siglo XXI?
25. Víctimas de la violencia laboral: gritando en su silencio

## LIDERAZGO y SEGURIDAD INTEGRAL

26. Liderando emociones
27. La seguridad y la salud corporativa integral en un marco de liderazgo global



**Miquel Àngel Serrat Julià**  
(Girona, Agosto 1966)

Miquel Àngel Serrat Julià es Doctor «Cum Laude» por la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), en la especialidad de Prevención y Seguridad Integral. Licenciado en Criminología por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Internacional de Cataluña (UIC), Master Universitario Oficial en Gestión de Riesgos Tecnológicos y Laborales (UAB), Titulado Superior en Gestión y Derecho de la Seguridad por la Escola de Prevenció i Seguretat Integral (EPSI) y Graduado en prevención y Seguridad Integral.

Durante más de diez años ha sido el Coordinador del Cuerpo Nacional de Peritos de la Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL), asociación en la cual colabora activamente.

Profesor Universitario, ejerce con pasión, la docencia en la Escola de Prevenció i Seguretat Integral (EPSI-UAB) y en la Escuela de negocios EUNCET Business School-UPC.