



Efectos del Liderazgo Auténtico en el Bienestar Laboral

Alejandra Viridiana Espinoza Romo¹

1 División Ciencias de la Salud / Departamento de Psicología. vespinoza@ugto.mx

Reconociendo la importancia que tiene para las personas y para las sociedades el trabajo y las organizaciones, en la presente investigación se analiza cómo el bienestar laboral (Blanch, et al., 2010 (Topa & Morales, 2006) es explicado por el liderazgo auténtico (Avolio et al., 2004). Se utilizó un diseño de estudio transversal con alcance explicativo y muestreo no probabilístico, y se trabajó con una metodología cuantitativa secuencial de dos fases: obtención de instrumentos de evaluación y prueba de hipótesis. Se contó con la participación de 300 personas, 50% de población que indicó ser hombre y 50% mujeres, en su mayoría con un nivel de estudios profesionales. Como resultado de la primera fase se obtuvieron instrumentos de evaluación con indicadores psicométricos adecuados para su uso en población mexicana, aunque con discrepancias con las propuestas originales en cuanto a estructuras factoriales. Para el instrumento de Bienestar Laboral se obtuvo un alfa de Cronbach de .960 explicando un 59.39% de la varianza. Para la escala de Liderazgo auténtico una estructura unifactorial con 19 reactivos, resultando una escala que explica el 64.56% de la varianza, obteniendo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de .97. En la segunda fase, a partir de las pruebas de hipótesis, se analizó el efecto el liderazgo auténtico tiene sobre el bienestar laboral encontrando un efecto de magnitud considerable ($B=.592$; $\beta=.632$; $t=21.295$; $p=.000$; $R^2=.399$). Además, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres con respecto al bienestar laboral general experimentado (Hombres $M=4.34$, Mujeres $M=4.16$; $t=2.62$; $gl=298$; $p=.009$) y el factor de las expectativas (Hombres $M=5.20$, Mujeres $M=4.93$; $t=2.94$; $gl=298$; $p=.003$). Como conclusiones se refiere la importancia y necesidad de adaptar los instrumentos de evaluación a la población en la que se aplicarán, aunque se encuentren discrepancias con las propuestas originales, puesto que, se hayan obtenido instrumentos con las características ya mencionadas resulta indispensable, ya que son las herramientas con las que se evalúa y como consecuencia de esto, se toman decisiones que pueden no ser las más adecuadas. Aunado a lo anterior, se reconoce que la ausencia de instrumentos adaptados y confiables puede tener como consecuencia que los resultados sean erróneos e imposibilita el intercambio de datos que garantice que la información sea justa en términos de relevancia cultural y social para la población. Se reconoce la influencia del Liderazgo Auténtico en la percepción de bienestar laboral, entre los efectos más importantes que este tipo de liderazgo tiene sobre los colaboradores es que generan confianza, con ello, existe una reducción de la incertidumbre ya que aquellos que trabajan con un líder auténtico, saben que independientemente de las circunstancias, el líder actuará anteponiendo sus valores, mismos que son claros y conocidos por los miembros de la organización, y que, además, el líder comunica de forma abierta y transparente. Es por ello, que el que un equipo de trabajo cuente con la guía de un líder auténtico, generará que más allá de que la persona se sienta identificada con una organización, perciba un estado de bienestar.