HOJA DE ESTILO PARA COMUNICACIONES Y PÓSTERS

INVESTIGACIÓN

Tipo de aportación: *Marque con una X el tipo de aportación que presenta.*

|  |  |
| --- | --- |
| X | Comunicación - Investigación |
|  | Póster - Investigación |

Temática de la aportación: *Marque con una X la temática de la aportación que realiza.*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Metodologías y estrategias para la nueva gestión del conocimiento colectivo y la promoción de la cultura de aprendizaje. |
|  | El nuevo sentido del aprendizaje y de la formación en las organizaciones |
| X | Gestión del talento y de la inteligencia colectiva en las organizaciones. |
|  | Redes corporativas para la promoción de la cultura de aprendizaje e inteligencia colectiva en las organizaciones. |
|  | Aprendizaje social y colaborativo en la gestión del conocimiento colectivo. |
|  | Gestión del aprendizaje formal e informal en las organizaciones. |
| x | El rol de los directivos en los nuevos escenarios |

**Desarrollo de Liderazgo Auténtico y Capital Psicológico enfocado al Bienestar Laboral.**

**José Luis Calderón Mafud**

Universidad de Colima, México

***Resumen***

La resiliencia organizacional ha incrementado su interés de forma posterior a la pandemia por Covid 19 y los líderes enfrentan cada vez mayores dificultades para garantizar la sostenibilidad social de sus equipos de trabajo. Se han realizado investigaciones relacionándola con prácticas de recursos humanos, capital y empoderamiento psicológico. El capital psicológico (CP) (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Youssef-Morgan & Luthans, 2015) es un concepto relacionado con la psicología organizacional positiva y con métodos de investigación empíricos. Se ha definido como un estado psicológico positivo del desarrollo humano, cuya naturaleza está basada en la autoeficacia frente a tareas difíciles; la tendencia a atribuir consecuencias optimistas sobre el futuro; perseverancia para lograr los objetivos y alta resistencia frente a la adversidad. Se ha encontrado que tiene relaciones con la autoeficacia y la capacidad para sobreponerse a la adversidad. Por otra parte, (Iszatt-White & Kempster, 2019) de­finen el liderazgo auténtico como un proceso basado en capacidades psicológicas positivas, autoconciencia y autorregulación en los líderes. El liderazgo auténtico es un estilo de liderazgo positivo, que se caracteriza por niveles elevados de autoconciencia, tomar decisiones con base en la propia moral, procesamiento equilibrado de la comunicación y transparencia en las relaciones. Estos cuatro elementos conforman el modelo que incluye a una forma de influencia basada en la consideración hacia los demás, la transparencia, y la autenticidad (Shamir & Eilam-Shamir, 2018). A partir de ello, se desarrolló una intervención enfocada en liderazgo auténtico y capital psicológico, además de buscar desarrollar empatía y comportamientos de cuidado hacia los colaboradores; los participantes fueron equipos de líderes de una empresa industrial en México. Se realizaron mediciones de capital psicológico, liderazgo auténtico y bienestar laboral para determinar si existían diferencias significativas posteriores a la intervención principalmente en autoeficacia, efectos colaterales (somatización, alienación y desgaste), finalmente en conciencia de sí mismo, procesamiento equilibrado y transparencia relacional. Los resultados muestran que el aumento en autoeficacia se relaciona con el liderazgo auténtico y negativamente con los efectos colaterales del bienestar laboral. Al ser una intervención cuasi experimental existen variables fuera de control como la experiencia, historia personal y factores económicos que pueden influir en los resultados.

**Desarrollo de Liderazgo Auténtico y Capital Psicológico en Capas de Líderes**

**José Luis Calderón Mafud**

Universidad de Colima, México

* 1. ***Introducción***

La influencia del liderazgo y de los líderes es un área de investigación e interés en la psicología organizacional, y especialmente en el desarrollo organizacional. De una forma u otra, las personas se ven impactadas por su conducta y decisiones. Las personas que tienen estas posiciones en las jerarquías organizacionales influyen cotidianamente a causa de sus decisiones, a través de los comportamientos que modelan y alientan, los valores y la cultura que practican. El liderazgo es una pieza clave para entender el comportamiento organizacional y hoy es un tema central para la gestión de empresas, la sostenibilidad de las instituciones y el crecimiento humano. Para la mayor parte de las organizaciones actuales, un objetivo central es conseguir que el liderazgo construya la sostenibilidad social, al facilitar el desarrollo de las capacidades de las personas, para convertirlas en capacidades organizacionales. (Pérez-Ortega, Jiménez-Valdés y Romo-Morales, 2017).

*1.1.1. Liderazgo Auténtico y Capital Psicológico*

En los últimos años, se han creado modelos de dirección basados en la autenticidad, en el apego a los valores, a la transparencia y la sustentabilidad, dando origen a conceptos como el liderazgo auténtico. Esto ha ocurrido principalemte debido a necesidades organizacionales, pérdida de credibilidad de los modelos enfocados en la capacidad individual, además del incremento en la velocidad de los cambios sociopolíticos y tecnológicos, sin mencionar la reciente crisis biosanitaria.

Las dimensiones que forman el modelo de liderazgo auténtico (AL) se describen como una capacidad para reconocer las emociones propias y de los demás, además de las consecuencias que tienen los propios actos, con lo cual, se dota a este modelo de una dimensión relacional, en la que el líder puede reconocer sus fortalezas y debilidades, al igual que las de sus colaboradores (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May, 2004; Baron, 2016; George, 2000).

La segunda de las dimensiones del AL, es la moral internalizada. Esta, expresa un componente de autorregulación, que se presenta como la decisión de actuar en forma correcta en situaciones morales difíciles, en las que se ejerza presión social para hacer lo contrario; particularmente es característica de personas capaces de evitar tomar decisiones que los implicarían en actos de corrupción o acoso (Gardner, Avolio, Luthans, May & Walumbwa, 2005).

Enseguida, el procesamiento equilibrado se refiere a la capacidad del líder para mantenerse objetivo y analitico respecto a la comunicación consus colaboradores. Principalmente, observable en la apertura para escuchar puntos de vista distintos a los suyos, y considerarlos en su toma de decisiones, pese a ser opuestos a los propios (Avolio & Gardner, 2005).

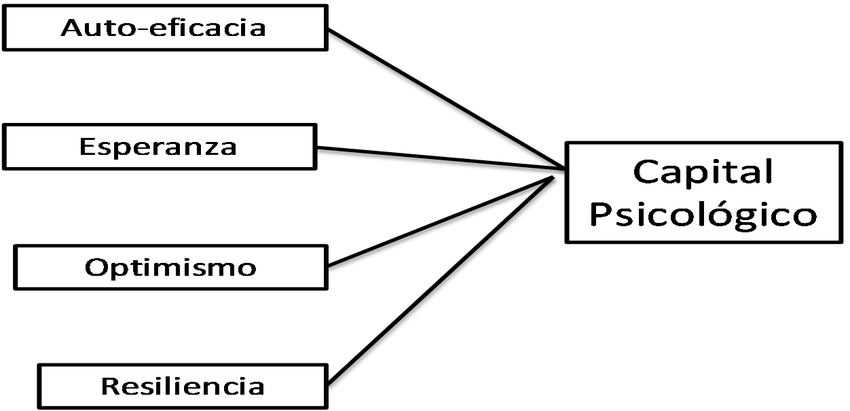
Finalmente, la transparencia en las relaciones se refiere a mostrarse de forma auténtica ante los demás. La autenticidad tiene efectos positivos, ya que promueve el desarrollo de la confianza, gracias a que los líderes se muestran abieros para compartir información, opiniones y sentimientos personales (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans y May, 2004; Kernis, 2003).

Este modelo ha sido ampliamente explorado y en particular se han demostrado sus relaciones con la salud mental positiva de los colaboradores y el work engagement.

Por otro lado, el capital psicológico (CP) es un concepto investigado desde hace algunos años en la psicología organizacional positiva (Delgado & Castañeda, 2011; Hodges, 2010; Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010).

Se le ha conceptualizado como un estado psicológico positivo del desarrollo de las personas, que se caracteriza por demostrar niveles elevados de autoeficacia frente a tareas difíciles; un estilo atributivo optimista hacia el futuro; perseverancia para lograr los objetivos y alta resistencia frente a la adversidad.

**Figura 2.** Capital Psicológico



Tomado de Azanza, G., Domínguez, África J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2013). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, *30*(1), 294–301. https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631

Respecto a las dos variables mencionadas, en un estudio reciente en organizaciones públicas de Indonesia, Niswaty et al., (2021), reportaron efectos del liderazgo auténtico en el capital psicológico y el Work Engagement de los empleados, mientras que Daraba et al., (2021) encontraron que en las mujeres de su estudio mostraron un impacto positivo y significativo del AL sobre el en su P capital psicológico.

Por otro lado para Wang et al., (2021) en un estudio en el que participaron 451 empleados de 68 departamentos de una empresa de comunicaciones en China, revelaron que el liderazgo auténtico tiene efectos negativos en todos los niveles de la inseguridad laboral de los empleados, mientras que el empoderamiento y el capital psicológicos jugaron el papel mediador múltiple entre ambas variables.

***1.2. Objetivos***

Establecer la efectividad de una intervención de capital psicológico y liderazgo auténtico en equipos de líderes.

Desarrollar empatía y comportamientos de cuidado hacia los colaboradores en equipos de líderes industriales.

Mejorar el nivel de bienestar laboral en equipos de trabajo industriales,.

***1.3. Metodología***

Se desarrolló una intervención constaba de seis sesiones de 4 horas, en las que se incluían actividades de sensibilización, información, trabajo colaborativo y entrenamiento en habilidades. Las sesiones se estructuraron a manera de seminarios con lecturas previas, conferencias de expertos y solución de casos, usando método Harvard; el tiempo se distribuyó de forma sistemática en la discusión, solución de problemas, integración y entrenamiento en habilidades. La intervención incluyó una estrategia de seis vías orientadas a metas específicas relacionadas con el bienestar del equipo y desde el punto de vista del líder, similar a la propuesta por Luthans, Avey, Avolio, Norman y Combs (2006) y a la que se hicieron modificaciones para insertar contenidos relacionados con el proceso de trabajo, el bienestar laboral y el liderazgo auténtico.

Las etapas se decriben a continuación:

Preparación. Los participantes identificaron los objetivos gestionales y personales que consideren mas importantes para trabajar durante el seminario.

1. Una vez que se han registrado estos objetivos, el facilitador explica el objetivo que tener esos objetivos:
   1. Su relación con el propósito del equipo y de la compañía.
   2. Su relación con los objetivos individuales de desarrollo de carrera.
   3. Aspectos relacionados con el bien común y los efectos en el bienestar laboral.
2. Con base en los objetivos individuales se pide a los participantes que consideren el impacto que tiene el alcance de las metas individualmente y se sugiere a los participantes que generen múltiples caminos para este objetivo.
3. A continuación, se discuten mediante técnicas colaborativas los procesos clave del equipo de trabajo y se rediseñan sus actividades desde el punto de vista del equilibrio individual y de equipo.
4. Poseriormente se lleva a a cabo un inventario de formas de alcanzar los objetivos planteados para el equipo, incluyendo aspectos comunicacionales detectados como necesidades.
5. Al finalizar cada paso se pide a cada líder que lleve a cabo reuniones o monitoreos, con su equipo de trabajo para extender el diagnóstico y el desarrollo de procesos de trabajo en sesiones semanales.
6. A lo largo de las sesiones, se incluyen temas de discusión respecto al bienestar laboral y a habilidades de liderazgo.

La intervención se apoya como base principal en el proceso de desarrollo de la eficacia o la confianza en sí mismo de cada uno de los líderes. Esto incluyen la reflexión sobre aspectos personales propios y del equipo respecto a las tareas y objetivos, así como el modelado, la persuasión y reestructuración cognitiva mediante ejercicios.

En concreto, el/la facilitador/a permite a los participantes diseñar de forma óptima las experiencias que considera mas exitosas y el propio papel de liderazgo, que a la vez permita la autenticidad y el logro de los objetivos personales, además de metas de equipo. Este proceso desarrolla autoeficacia y a partir de ello provoca emociones positivas y confianza entre los participantes que permiten alcanzar las metas y mejorar problemas relacionados con el bienestar personal.

El facilitador y otros participantes pueden servir como modelos de rol para el desarrollo de la autoeficacia y la transparencia relacional, mientras que se alienta a tener prácticas de comunicación en equipo, que funcionan para desarrollar el procesamiento balanceado y la resolución de problemas desde el punto de vista de la moral internalizada y los valores de la empresa.

En nuestra estrategia de intervención, se analizan aspectos que obstaculizan el alcance de objetivos con la finalidad de generar colaboración para la solución de problemas y minimizar el impacto de las metas individuales en el bienestar personal. A partir de ello cada participante juzga los elementos que están dentro de su control para mitigarlo o eliminarlo si es posible, y los que están fuera de su control para ser compartidos con fines de escuchar ideas o recibir apoyo de sus compañeros.

**Instrumentos**

Se utilizó el instrumento PCQ-24 (Luthans, Avolio y Avey, 2007) para medir capital psicológico, disponible en mindgarden.com. Para Liderazgo Auténtico se usó la adaptación española del Cuestionario (ALQ) y para medir Bienestar Laboral General el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch y Sahagún (2010) de acuerdo al modelo teórico según el cual el bienestar laboral general (qBLG) incluye una dimensión de bienestar psicosocial y otra de efectos colaterales.

**Análisis estadístico**

Los datos se analizaron utilizando el programa SPSS versión 29 en MacOs. Se obtuvieron alfa de Cronbach, para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, además de realizar un AFE (Análisis Factorial Exploratorio ) para validar las dimensiones confirmadas e ítems de los mismos. Se obtuvieron estadísticos descriptivos de los ítems y las diferencias de acuerdo el sexo y la edad en la muestra. Se utilizó la T de student para muestras relacionadas, así como el software Process para SPSS para establecer un modelo de mediación simple incluyendo las variables LA (liderazgo auténtico), Capital Psicológico y Bienestar Laboral con fines de identificar efectos entre las variables de la intervención.

***1.4. Resultados***

Se analizaron los resultados provenientes de la aplicación del cuestionario de Bienestar general, el cuestionario de capital psicológico y de liderazgo auténtico aplicado a los participantes del estudio en un primer tiempo. En resumen se encontraron diferencias significativas al comparar las medias del grupo de participantes en alienación y desgaste (efectos colaterales); afectividad y competencias (bienestar psicosocial); conciencia de sí mismo y procesamiento balanceado (liderazgo auténtico) y finalmente en autoeficacia y resiliencia (capital psicológico).

El resto de los resultados aún se encuentra en análisis para la medición posterior, por lo que se presentaría de forma completa.

***1.5. Conclusiones y Discusión***

La efectividad de la intervención se observa principalmente por los efectos de la sensibilización en la conciencia individual y de grupo, sobre los efectos colaterales del estrés laboral.

En segundo lugar, al clarificar metas laborales y desarrollar estrategias de comunicación, los niveles de autoeficacia y reducción de incertidumbre relacionados con las habilidades sociales, lo cual genera emociones positivas en los participantes y el aumento de la autoeficacia.

**REFERENCIAS (13 PUNTOS / NEGRITA)**

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. The leadership quarterly, 15(6), 801-823.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The leadership quarterly, 16(3), 315-338.

Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. Anales de Psicología/Annals of Psychology, 30(1), 294-301.

Baron, L. (2016). Authentic leadership and mindfulness development through action learning. Journal of Managerial Psychology, 31(1), 296-311.

Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(3), 175-189.

Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. Cogent Business & Management, 8(1), 1885573.

Delgado Abella, L. E., & Castañeda Zapata, D. I. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. Acta colombiana de Psicología, 14(1), 61-70.

Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). “Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development. The leadership quarterly, 16(3), 343-372.

George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. Human relations, 53(8), 1027-1055.

Hodges, T. D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. The University of Nebraska-Lincoln.

Iszatt‐White, M., & Kempster, S. (2019). Authentic leadership: Getting back to the roots of the ‘root construct’?. International Journal of Management Reviews, 21(3), 356-369.Shamir & Eilam-Shamir, 2018

Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. Psychological inquiry, 14(1), 1-26.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4(1), 339–366. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. Human resource development quarterly, 21(1), 41-67.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro‐intervention. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27(3), 387-393.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60(3), 541-572.

Mafud, J. L. C. (2020). Responsible and Healthy Leadership: Relations of Socialization and Authentic Leadership on Positive Mental Health at Work-Liderazgo Responsable y Saludable: Efectos de la Socialización y el Liderazgo Auténtico en la Salud Mental Positiva en el Trabajo. Red de Investigación en Salud en el Trabajo, (Especial 2), 29-32.

Mafud, J. L. C., Moreno, M. P., Beltrán, C. A., & Cervantes, Y. G. V. (2020). Efectos del Liderazgo Auténtico en la Salud Mental Positiva en el Trabajo. Uaricha, 17, 29-38.

Moriano, J. A., Molero, F., & Mangin, J. P. L. (2011). Liderazgo auténtico. Concepto y validación del cuestionario ALQ en España. Psicothema, 336-341.

Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. Heliyon, 7(5), e06992.

Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G. L., & Romo-Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). Entramado, 13(1), 48-61.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of management, 34(1), 89-126.

Wang, D., Kan, W., Qin, S., Zhao, C., Sun, Y., Mao, W., ... & Hu, Y. (2021). How authentic leadership impacts on job insecurity: The multiple mediating role of psychological empowerment and psychological capital. Stress and Health, 37(1), 60-71.

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being: Psychological capital and well-being. Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 31(3), 180–188. https://doi.org/10.1002/smi.2623