

La relación entre auténtico liderazgo, confianza y compromiso en el personal bibliotecario

Nicholas McAuliffe, Nancy S. Bostain & Arnold D. Witchel

Journal of Library Administration, ISSN 1540-3564, Vol. 59, n. 2, 2019, p. 129-148

Según algunos estudios, el 40% de los empleados sienten desapego hacia su trabajo y el 25% no sienten ningún compromiso hacia él. Varios estudios han analizado la relación entre liderazgo y motivación de los empleados para determinar qué estilo los hace más comprometidos. La falta de motivación disminuye la productividad, mientras el auténtico liderazgo mejora la disposición de los trabajadores. El auténtico liderazgo se centra en la confianza, en prestar apoyo y en proyectar un genuino sentido a la organización. La mayoría de los estudios toman el punto de vista de los líderes, lo que no los hace muy fiables para reflejar la opinión de los empleados. El propósito de este estudio fue determinar las relaciones entre la percepción de autenticidad y confianza de los empleados hacia dos niveles de liderazgo. Para ello se les preguntó sobre sus jefes directos y los supervisores generales. Se realizó una encuesta a 192 trabajadores de cinco bibliotecas, a los que se entregó un cuestionario en línea homologado sobre el auténtico liderazgo. Los resultados confirmaron dos hipótesis: que hay una relación entre el compromiso que se otorgan a sí mismos los empleados y su percepción sobre la autenticidad y el compromiso de sus líderes; y que los empleados no ven a sus jefes como auténticos si no los consideran fiables.

Resumen elaborado por Antonio Rodríguez Vela