

Las PRÁCTICAS DE RRHH como vía para aumentar el BIENESTAR de los empleados a través del LIDERAZGO ÉTICO PERCIBIDO

Trabajo elaborado gracias al proyecto CIGE/2021/171 financiado por la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació de la Generalitat Valenciana

idocal

 GENERALITAT
VALENCIANA
Conselleria d'Educació,
Universitats i Ocupació

ÍNDICE

- 1) Introducción
- 2) Método
- 3) Resultados
- 4) Limitaciones y futuros estudios
- 5) Conclusión

INTRODUCCIÓN

PRACTICAS DE RRHH

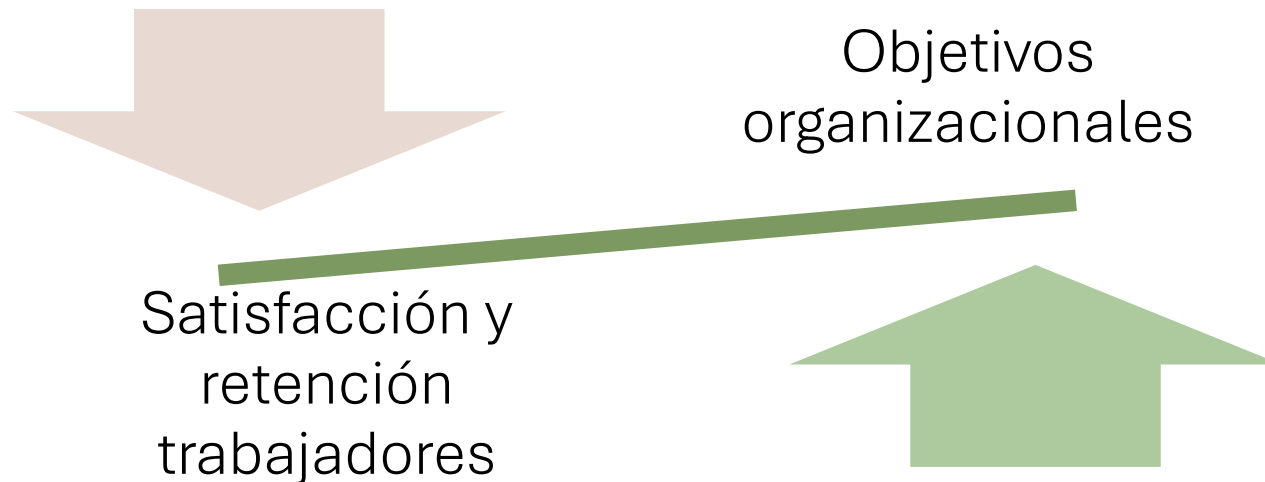
Acciones que emanan de las políticas de RRHH y del modelo de gestión que establece la organización

- Evolución gestión de RRHH:

Maximización
beneficios



Enfoque
holístico y
sostenible



INTRODUCCIÓN

BIENESTAR

Hedónico

Satisfacción laboral

Eudaimónico

Propósito en la vida

Crecimiento personal

INTRODUCCIÓN

PRACTICAS DE
RRHH

BIENESTAR

- Relación Prácticas de RRHH – Bienestar:

Foco en Bienestar Hedónico

- También Bienestar Eudaimónico - enfoque más **holístico**

Foco en Prácticas Generales de RRHH (desempeño)

- También Prácticas de Bienestar - perspectiva más **humanista** y **sostenible**

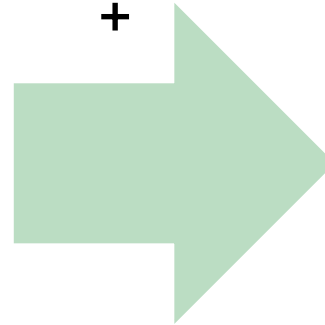
INTRODUCCIÓN

HIPOTESIS

PRÁCTICAS RRHH
ORIENTADAS AL
DESEMPEÑO

PRÁCTICAS RRHH
ORIENTADAS AL
BIENESTAR

+



PROPÓSITO EN LA VIDA

CRECIMIENTO
PERSONAL

SATISFACCIÓN
INTRÍNSECA

SATISFACCIÓN
EXTRÍNSECA

PRÁCTICAS DE
RRHH

BIENESTAR

INTRODUCCIÓN

LIDERAZGO ÉTICO

Demostración de una conducta normativamente apropiada a través de acciones personales y relaciones interpersonales, y la promoción de dicha conducta entre los seguidores a través de la comunicación bidireccional, el refuerzo y la toma de decisiones

INTRODUCCIÓN

LIDERAZGO ÉTICO

Factor vital para organizaciones: impacto bienestar y desempeño

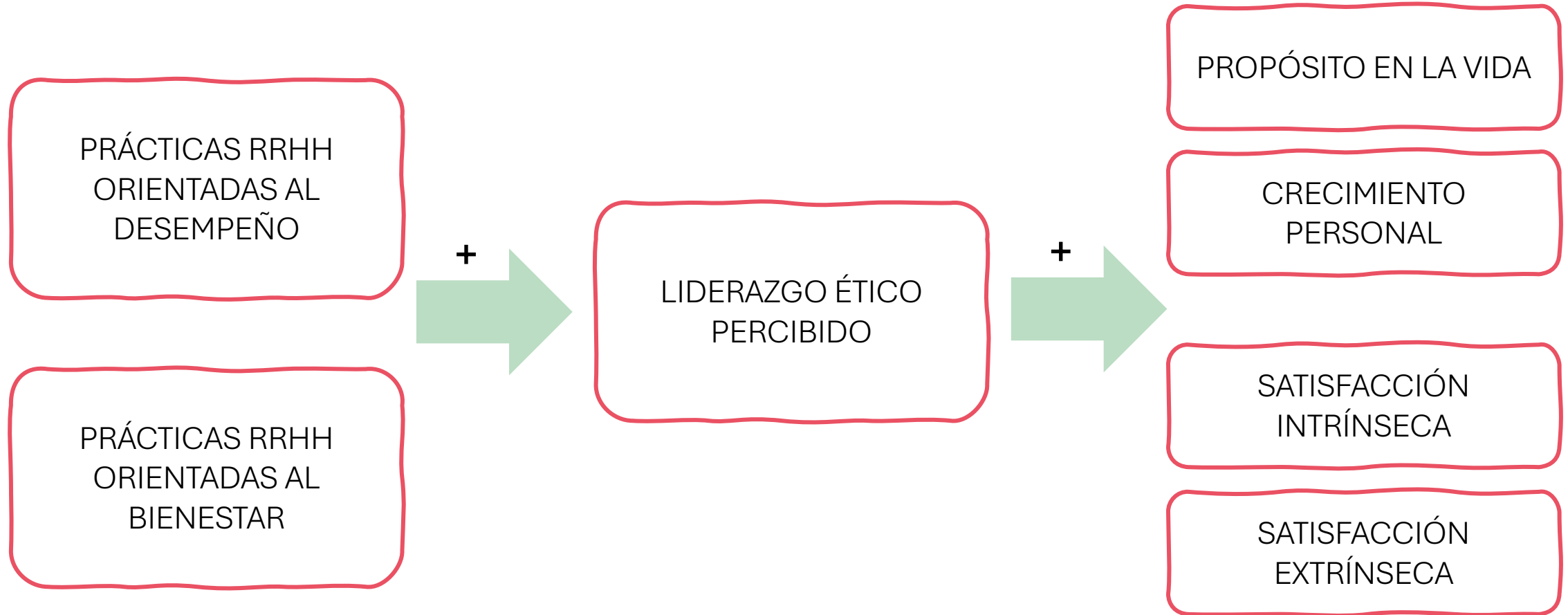
Mayor parte de investigaciones interés en consecuencias (vs. antecedentes)

Liderazgo ético vs. Liderazgo ético percibido

- Líder puede enviar señal ética (acción o inacción)... puede que los empleados no la entiendan como tal
- Prácticas de RRHH = contexto adecuado para aumentar conocimiento de trabajadores sobre qué acciones/inacciones son signos de idoneidad en su organización

INTRODUCCIÓN

HIPOTESIS



LIDERAZGO ÉTICO

MÉTODO

PRÁCTICAS DESEMPEÑO ($\alpha=.94$): Mi organización me ofrece la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y conocimientos para mi trabajo actual o para posibles puestos futuros

PRÁCTICAS BIENESTAR ($\alpha=.92$): Mi organización me ofrece horarios de trabajo flexibles

LIDERAZGO ÉTICO PER. ($\alpha=.96$): La dirección de esta organización se preocupa por la práctica ética

PROPÓSITO EN LA VIDA ($\alpha=.88$): Tengo clara la dirección y el sentido de mi vida

CREC. PERSONAL ($\alpha=.88$): La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento

SAT. INTRÍNSECA ($\alpha=.93$): Se siente satisfecho con el reconocimiento que obtiene por su trabajo

SAT. EXTRÍNSECA ($\alpha=.75$): Se siente satisfecho con su remuneración

MÉTODO



PRÁCTICAS DESEMPEÑO ($\alpha=.94$): Mi organización me ofrece la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y conocimientos para mi trabajo actual o para posibles puestos futuros

PRÁCTICAS BIENESTAR ($\alpha=.92$): Mi organización me ofrece horarios de trabajo flexibles

LIDERAZGO ÉTICO PER. ($\alpha=.96$): La dirección de esta organización se preocupa por la práctica ética

PROPÓSITO EN LA VIDA ($\alpha=.88$): Tengo clara la dirección y el sentido de mi vida

CREC. PERSONAL ($\alpha=.88$): La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento

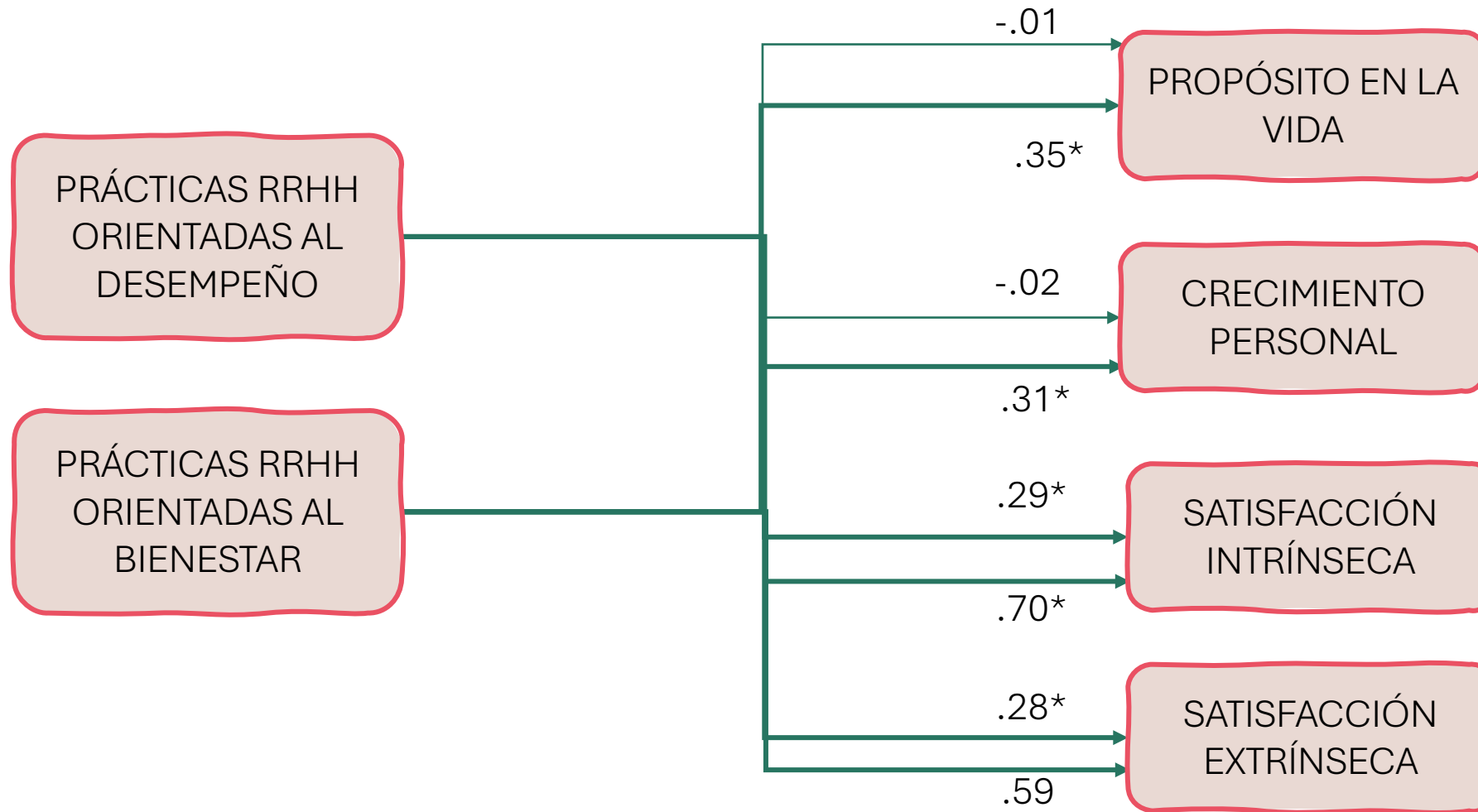
SAT. INTRÍNSECA ($\alpha=.93$): Se siente satisfecho con el reconocimiento que obtiene por su trabajo

SAT. EXTRÍNSECA ($\alpha=.75$): Se siente satisfecho con su remuneración

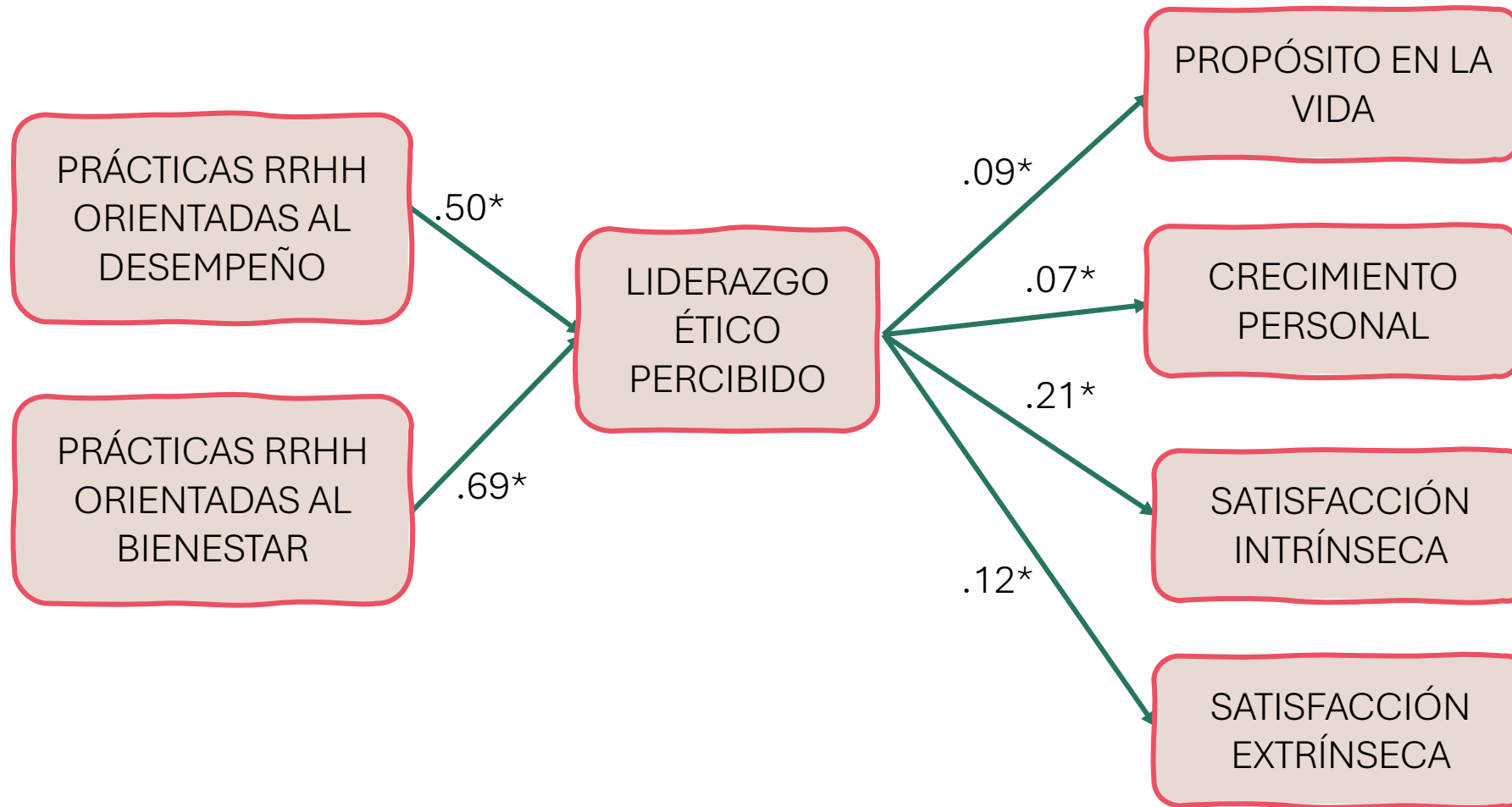
RESULTADOS

- RMSEA = 0.057
- CFI = 0.999
- TLI = 0.977
- SRMR = 0.009

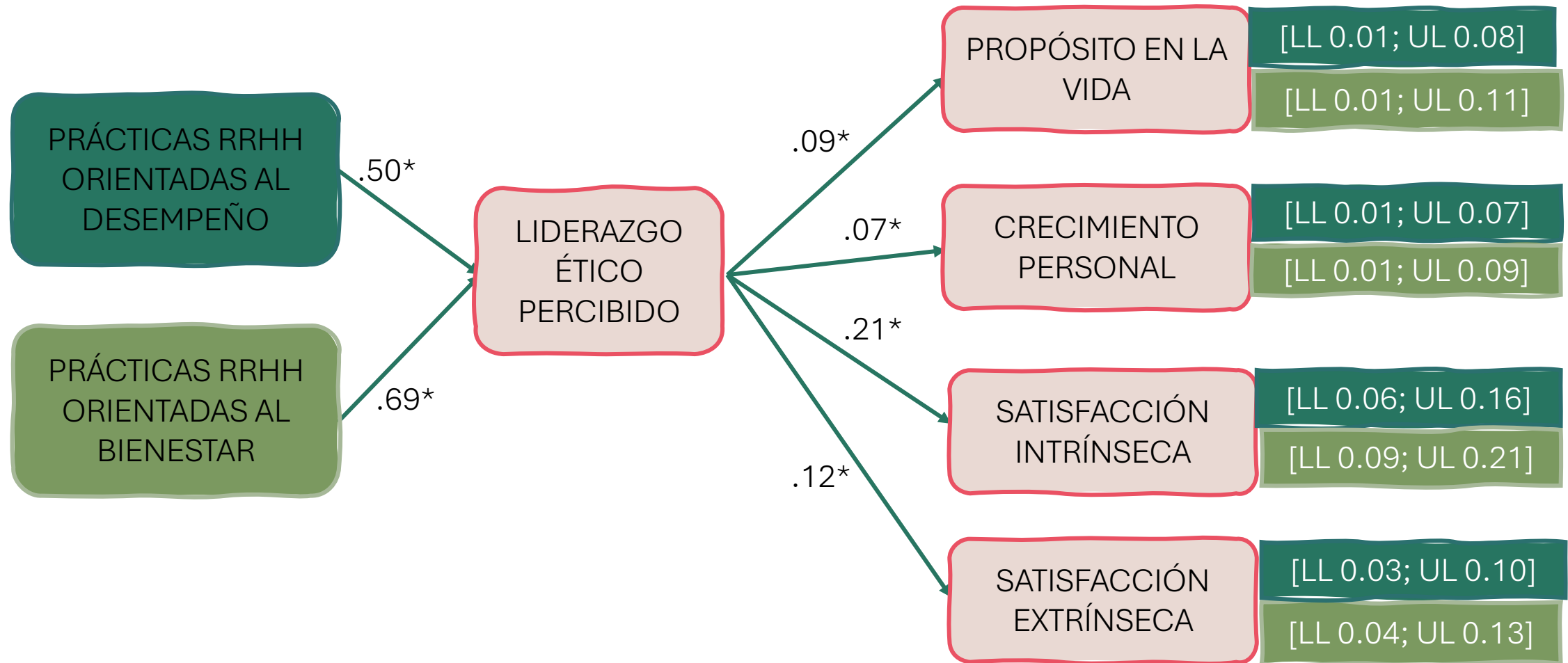
RESULTADOS: Efectos directos



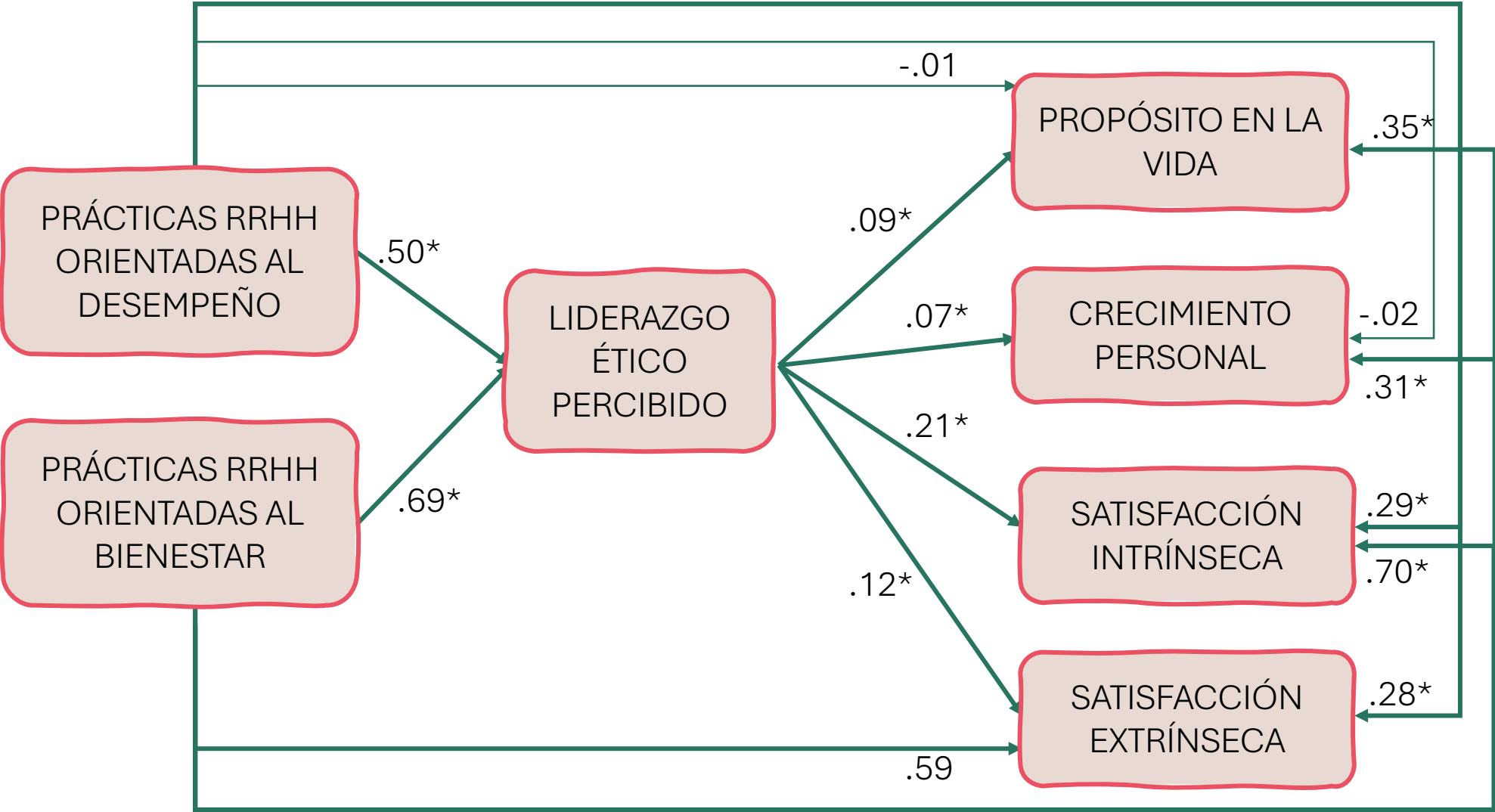
RESULTADOS: Efectos indirectos



RESULTADOS: Efectos indirectos

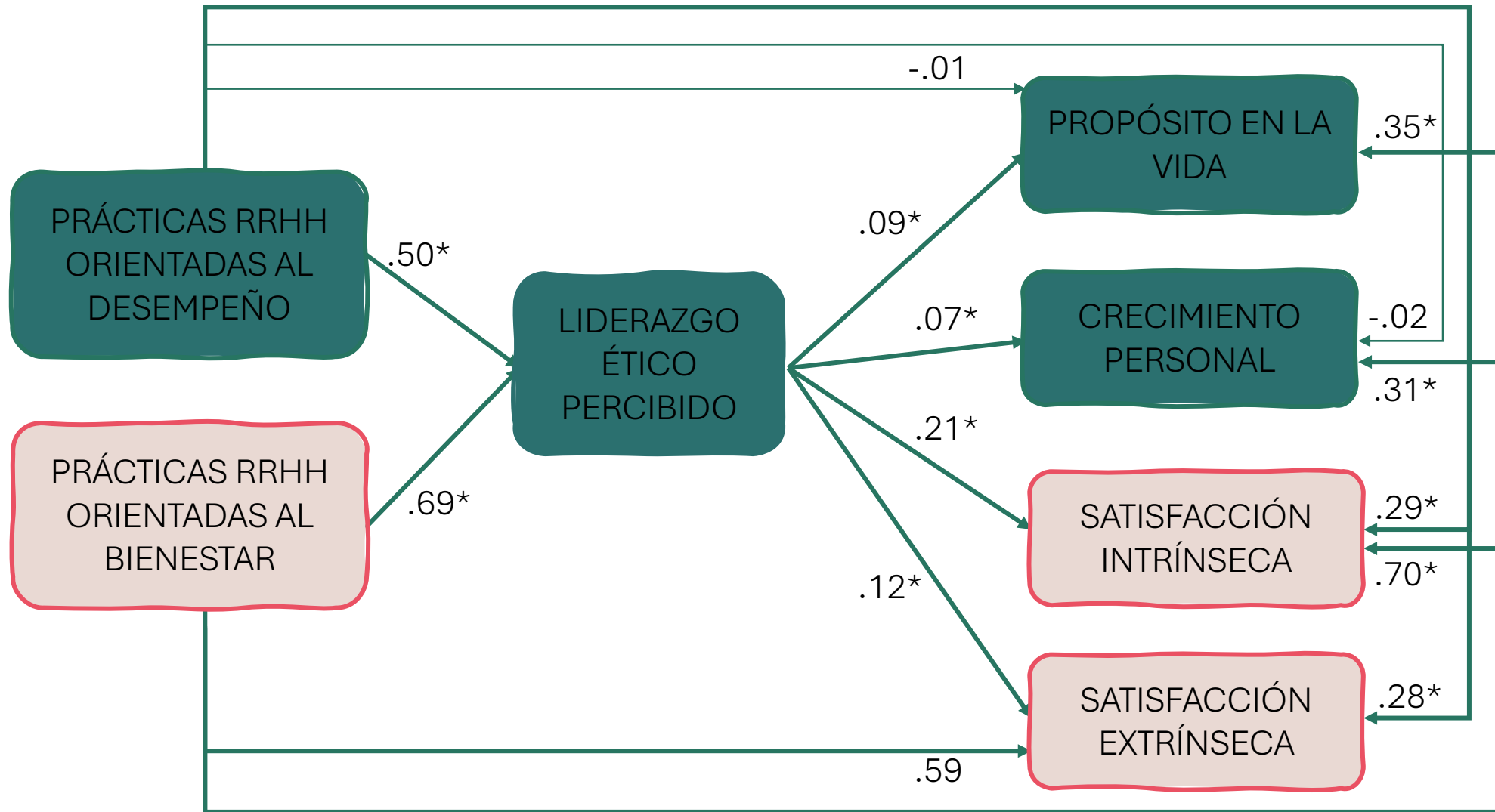


RESULTADOS



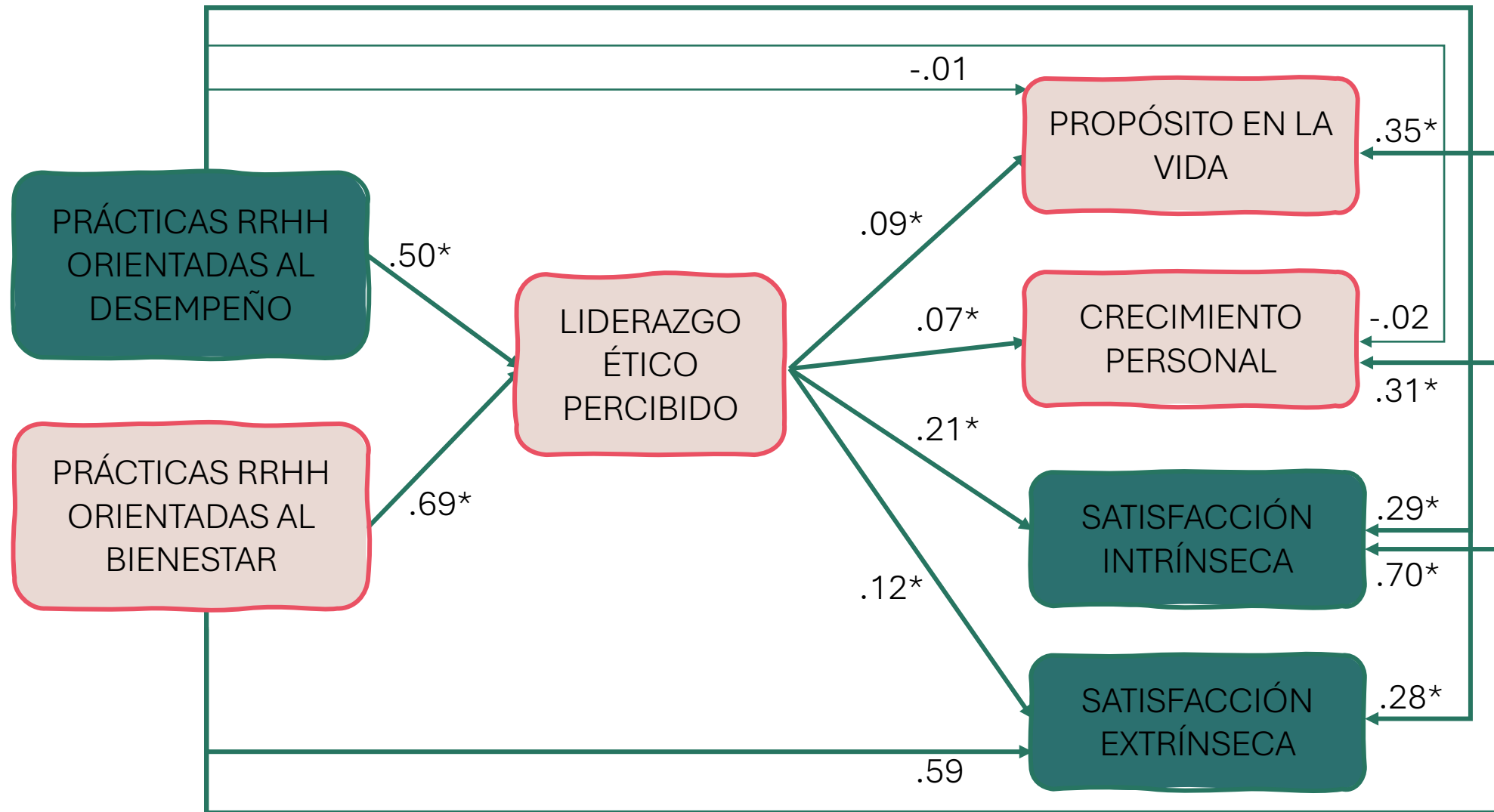
RESULTADOS

MEDIACION TOTAL



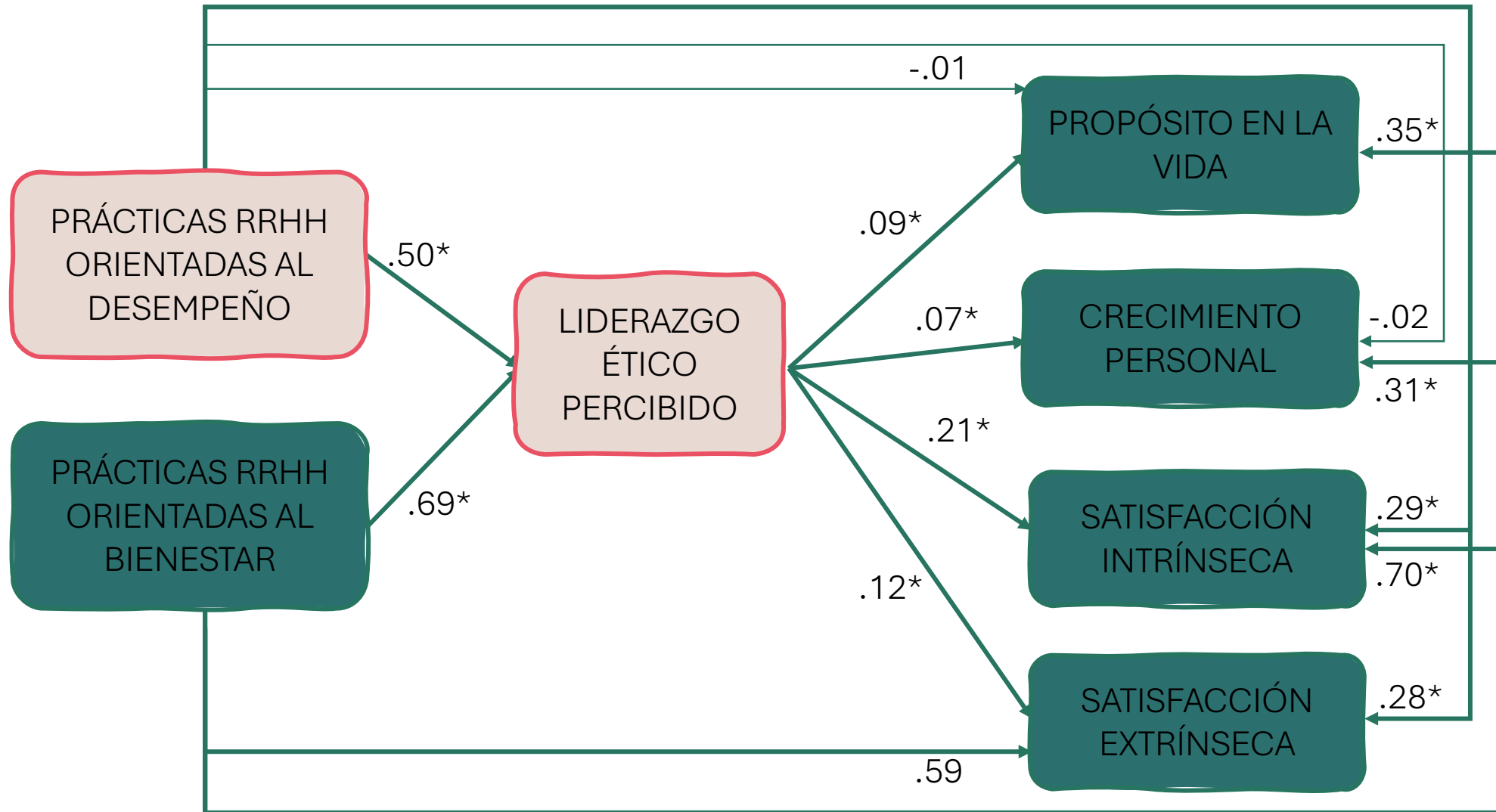
RESULTADOS

MEDIACION PARCIAL



RESULTADOS

MEDIACION PARCIAL



LIMITACIONES Y FUTUROS ESTUDIOS

Estudio transversal

Medidas autoinformadas

Otras medidas de bienestar: medidas negativas,
salud...

Posibles mediadores entre liderazgo ético
percibido y bienestar

CONCLUSIÓN

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Perspectiva holística del bienestar

- Hedónico y Eudaimónico
- Distintos indicadores

Liderazgo ético percibido como mediador

- Dentro y fuera de la org.
- Incluso mediación total*

IMPLICACIONES PRÁCTICAS

Fomento de cultura ética (formación/reclutamiento)

Formación supervisores: impacto prácticas y percepción liderazgo ético

Beneficios individuales (dentro y fuera) y organizacionales