



# XXVIII CONGRESO

EBEN ESPAÑA

CÓRDOBA 10, 11 y 12 de junio de 2021



## Comparación entre los beneficios organizacionales del liderazgo transformacional y del liderazgo ético.

Tiziana Munzone<sup>1</sup>, Carlos Huedo Lubián<sup>1</sup>, Beatriz Muñoz Orihuela<sup>1</sup>, Rafael Morales Sánchez<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.

**Código: O.30**

**Área: ECONOMÍA SOCIAL Y ÉTICA: UN NUEVO PACTO EMPRESA-SOCIEDAD**

### Palabras Clave:

Liderazgo ético; liderazgo transformacional; performance; OCB; Marca del Empleador.

### RESUMEN:

La evolución de la teoría y de la práctica del liderazgo ha atraído los investigadores en la búsqueda de la explicación de los mecanismos causales que conectan el liderazgo con diferentes resultados intermedios y finales de la organización (Avolio et al., 2009), subrayando la importancia de un liderazgo que guía la estrategia para lograr la misión y la visión y enfrentarse a los cambios del contexto externo (Harris et al., 2007).

En este estudio queremos comparar la asociación existente entre estos dos tipos de liderazgo y algunas variables organizacionales: la marca del empleador, el comportamiento organizacional ciudadano (OCB por sus siglas en inglés), el resultado individual del seguidor y el resultado grupal. El motivo detrás de esta elección es que son entre los estilos de liderazgo más practicados en todo el mundo (Al Khaieh, 2018).

El liderazgo transformacional es uno de los enfoques más buscados para el comportamiento del líder porque transforma e inspira a sus seguidores a ser de mayor valor para la organización (Ghadiet et al., 2013). De hecho, los líderes transformacionales promueven y motivan a sus seguidores, comunicando visiones atractivas, metas comunes y valores compartidos (Bass & Riggio, 2006). Además, el liderazgo transformacional puede predecir el comportamiento laboral (Piccolo & Colquitt, 2006) y el desempeño financiero por un periodo de tiempo (Basset et al., 2003). También, el estilo de liderazgo transformacional parece ajustarse a los requisitos de un líder innovador (Sahu et al., 2018). En lo que respecta al liderazgo ético se define como “la demostración de una conducta adecuada desde el punto de vista normativo a través de acciones personales y relaciones interpersonales, y la promoción de dicha conducta entre los seguidores a través de dos vías de comunicación, el refuerzo y la toma de decisiones” (Brown, Treviño & Harrison, 2005, p.120). Este tipo de liderazgo es uno de los más investigados en relación a los efectos benéficos que produce sobre sus seguidores y la organización: aumenta la satisfacción y el bienestar laboral (Avey et al., 2012), aumenta los comportamientos prosociales mejorando la performance y la productividad (Mayer, et al., 2009; Walumbwa, Schaubroeck, 2009), disminuyen los comportamientos de mobbing y de bullying laboral (Stouten et al., 2010), mejora la importancia percibida del papel con repercusiones positivas en el desarrollo laboral (Piccolo, et al., 2010), y los líderes éticos vienen siendo evaluados más positivamente por sus subordinados (Brown et al., 2005).

### Referencias:

- Al Khajeh, E. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10. <http://doi.org/10.5281/zenodo.3766106>
- Avolio, B., Walumbwa, F. & Weber, T. (2009). Leadership: current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421-449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Harris, A., Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., & Hopkins, D. (2007). Distributed leadership and organizational change: Reviewing the evidence. *Journal of educational change*, 8(4), 337-347. <https://doi.org/10.1007/s10833-007-9048-4>
- Piccolo, R., Greenbaum, R., Hartog, D. den, & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259-278. <https://doi.org/10.1002/job.627>