



May 01-05, 2022 | VOLUME 9, NUMBER 11



# NEWSLETTER

## IN THIS ISSUE

Publication: Self-perceived Transformational Leadership Decreases  
Employee Sick Leave, but Context Matters ..... 2

La profesora Lina Maria Fortes Ferreira visita el WOP-P y el IDOCAL ... 3

# Publication: Self-perceived Transformational Leadership Decreases Employee Sick Leave, but Context Matters

Congratulations to Tobias Hauth, José M. Peiró, Juan M. Mesa, and Aida Soriano for their new publication in Journal of Work and Organizational Psychology.

## ABSTRACT

*Purpose:* Employee sickness absence increased steadily in recent years posing an important challenge for organizations and research. The present study addresses this need by analysing the causal link of transformational leadership and sickness absence, while also taking into consideration the context of leadership by studying the moderation effect of a leader's perceived organizational support (POS) in that association. *Design/Method:* 57 middle managers of two Spanish companies were randomly assigned to either the control ( $n = 22$ ) or intervention ( $n = 35$ ) condition. Multigroup linear regression in MPlus was carried out to compare the effect of transformational leadership on follower sick leave during a 6 months pre and post-test period for both groups, while also taking into account the moderation effect of a leader's POS. *Findings:* The analysis confirmed the association between transformational leadership and sick leave days due to short-term spells, moderated by the leader's levels of POS. Moreover, this relationship was stronger within the intervention as compared to the control group. *Conclusion:* The present research provides causal evidence for the link between transformational leadership and sickness absence, and offers an evidence-based and actionable leadership training method for organizations seeking to reduce employee sick leave.

## El liderazgo transformacional autopercebido reduce el absentismo por enfermedad, pero el contexto importa

## RESUMEN

*Objetivo:* El absentismo laboral por enfermedad ha aumentado de forma constante en los últimos años, planteando un importante reto para las organizaciones y la investigación. El presente estudio aborda esta necesidad analizando la relación causal entre el liderazgo transformacional y el absentismo por enfermedad, a la vez que toma en consideración el contexto del liderazgo estudiando el efecto moderador del apoyo organizativo percibido (AOP) del líder en dicha asociación. *Método:* Se asignó aleatoriamente a 57 mandos intermedios de dos empresas españolas a la condición de control ( $n = 22$ ) o a la de intervención ( $n = 35$ ). Se llevó a cabo una regresión lineal multigrupo en MPlus para comparar el efecto del liderazgo transformacional sobre la baja por enfermedad de los subordinados durante un periodo de 6 meses antes y después de la prueba para ambos grupos, teniendo también en cuenta el efecto moderador del AOP del líder. *Resultados:* El análisis confirmó la asociación entre el liderazgo transformacional y los días de baja por enfermedad debidos a periodos de corta duración, moderada por los niveles de AOP del líder. Además, la relación era más fuerte en el grupo de intervención que en el de control. *Conclusión:* La investigación aporta pruebas causales de la relación entre el liderazgo transformacional y la baja por enfermedad y ofrece un método empírico de formación en liderazgo aplicable a las organizaciones que pretendan reducir la baja por enfermedad de sus empleados.

Read it [here](#)

# La profesora Lina Maria Fortes Ferreira visita el WOP-P y el IDOCAL

Lina Maria Fortes Ferreira es Profesora Adjunta de la Escola Superior de Ciências Empresariais del Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS), en la que imparte asignaturas en diversos grados en el área del Comportamiento Organizacional y en el área de Recursos Humanos. Asimismo, ha impartido asignaturas en cuatro masters del Instituto Politécnico de Setúbal: Métodos y Técnicas de Investigación en Gestión de Recursos Humanos, Técnicas de Información, Comunicación y Negociación, Gestión de Recursos Humanos y Psicología de las Organizaciones. Tuvo la responsabilidad por distintas asignaturas en distintos ciclos (grado y master): a) Comportamiento Organizacional; y Prácticas en RRHH/Proyecto Organizacional Aplicado (1º ciclo); b) Métodos y Técnicas de Investigación en RRHH; y Técnicas de Información, Comunicación y Negociación (2º ciclo); y c) Comportamiento Humano en las Organizaciones (CTeSP Logística). Además, ha sido directora de la licenciatura en Gestión de Recursos Humanos durante 6 años. Actualmente es responsable de la asignatura de Comportamiento Organizacional, en las licenciaturas de Gestión de Recursos Humanos y en las licenciaturas de Gestión de Distribución y Logística.



Es doctora en Psicología Social y Psicología de las Organizaciones por la Universitat de València, en la que presentó en 2009 su tesis doctoral “La fuerza del clima: Sus antecedentes y su papel modulador en la relación clima-rendimiento de los equipos de trabajo” (premio extraordinario por la misma universidad).

Desde 2001 ha participado en diversos proyectos de investigación internacional, ha sido miembro de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos (UIPOT) y entre 2012 y 2019 ha colaborado con el Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL) en 2 proyectos de investigación. Los resultados de su investigación se han publicado en revistas científicas tanto nacionales como internacionales, algunas con alto índice de impacto. Sus áreas de interés se encuentran principalmente en: el análisis del clima de los equipos de trabajo, el estudio del bienestar y la calidad de la vida laboral, la conciliación trabajo-familia, el estudio del clima de inclusión, y el impacto del teletrabajo en la socialización laboral de los nuevos trabajadores.



# NEWSLETTER

## AKNOWLEDGMENTS

José María-Peiró

Núria Tordera

## EDITOR

Lucía Barrera

Have something you'd like to see in Idocal Newsletter?

Contact the editor at: [lucia.barrera@uv.es](mailto:lucia.barrera@uv.es)