



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Trabajo académico para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional en Comportamiento y Desarrollo Organizacional

Autor

Viviano Bustinza, Magín Eduardo

Asesor

Livia Segovia, José Héctor

ORCID: 0000-0003-2226-3349

Jurado

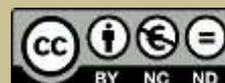
Diaz Hamada, Luis Alberto

Carbonell Paredes, Elsa Artemia

Hervias Guerra, Edmundo Magno

Lima - Perú

2024



ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
2	revistas.utm.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	rus.ucf.edu.cu Fuente de Internet	1%
6	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to UNILIBRE Trabajo del estudiante	<1%



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en
Comportamiento y Desarrollo Organizacional

Autor:

Viviano Bustinza, Magín Eduardo

Asesor:

Livia Segovia, José Héctor

ORCID: 0000-0003-2226-3349

Jurado:

Díaz Hamada, Luis Alberto

Carbonell Paredes, Elsa Artemia

Hervias Guerra, Edmundo Magno

Lima – Perú

2024

Pensamientos

“No hay líder fuerte sin un equipo fuerte”

Anónimo

" Si tienes miedo, hazlo con miedo, pero hazlo."

Franklin D. Roosevelt

Dedicatoria

A mis padres, por su amor y
compañía.

Agradecimientos:

A Dios y a mi maestro, asesor y amigo José Livia Segovia por su paciencia, apoyo y guía.

Índice

Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
1.1. Descripción del Problema	1
1.1.1 Descripción del problema	1
1.1.2 Formulación del problema	2
1.2. Antecedentes	2
1.2.1 Estilos de liderazgo	6
1.2.1.1 Conceptualización de liderazgo	6
1.2.1.2 El líder	7
1.2.1.3 Conceptualización teórica de estilos de liderazgo	8
1.2.1.4 Modelos teóricos explicativos	9
1.2.1.5 Estilos de liderazgo	9
1.2.1.6 Teorías del liderazgo	12
1.2.2 Estudios biométricos	13
1.2.2.2 Conceptualización	13
1.2.2.3 Estudio bibliométrico de liderazgo	14
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación	17
1.5 Impactos esperados del trabajo académico	18

II. Metodología	19
2.1 Tipo de investigación	19
2.2 Ámbito temporal y espacial	19
2.3 Variable	19
2.4 Población y muestra	20
2.5 Instrumento	20
2.6 Procedimiento	21
2.7 Análisis de datos	21
III. Resultados	22
3.1 Cantidad de producción científica de estilos de liderazgo	22
3.2 Investigaciones por tipo de documento	23
3.3. Palabras o frases que más se repiten en las investigaciones	23
3.4 Autores, instituciones y países de mayor producción científica de estilos de lid.	24
3.5 Campo de estudio de las investigaciones de estilos de liderazgo	30
3.6 Discusión de resultados	31
IV. Conclusiones	35
V. Recomendaciones	36
VI. Referencias	37
VII. Anexos	51

Índice de Tablas

Tabla 1.	Tipos de documentos	23
Tabla 2.	Investigaciones por autor	25
Tabla 3.	Sautores más citados	26
Tabla 4.	Investigaciones por instituciones	28
Tabla 5.	Autores por países	29

Índice de Figuras

Figura 1.	Curva polinomial de la producción científica	22
Figura 2.	Redes por palabras claves	24
Figura 3.	Producción de autores en el tiempo	25
Figura 4.	Redes de coautoría en investigaciones de Estilos de Liderazgo	26
Figura 5.	Campos de estudio	31

Resumen

La investigación caracteriza la producción científica sobre estilos de liderazgo durante el periodo 2000 al tercer trimestre del año 2023 utilizando la base de datos SCOPUS. Este estudio analiza la tendencia de publicaciones, autores destacados, instituciones líderes, distribución geográfica y áreas de estudio más relevantes en el campo de los estilos de liderazgo, ofreciendo una visión comprensiva de la investigación en este ámbito durante más de dos décadas. Se identificó 1215 documentos en el periodo antes mencionado utilizando como palabra clave “Leadership styles”. Desde 2009, la producción científica ha mostrado una tendencia creciente, alcanzando su pico en 2020 y 2021. Destacan autores como Maik Schlickel y Yuan Wang. Las instituciones líderes en investigación incluyen la Islamic Azad University y la Bina Nusantara University, mientras que Estados Unidos, China e Indonesia son los países con mayor cantidad de publicaciones, mientras Brasil y España destacan en América Latina y el mundo hispanohablante, respectivamente. Además, se identifica que el campo de Negocios, Administración y Contabilidad es el más prolífico, seguido por Ciencias Sociales, Ingeniería e Informática. Este estudio subraya el creciente interés y la diversidad de enfoques en la investigación sobre estilos de liderazgo, resaltando las colaboraciones interdisciplinarias para el avance del campo.

Palabras clave: bibliometría, estilos de liderazgo, recursos humanos

Abstract

The research characterizes the scientific production on leadership styles during the period 2000 to the third quarter of 2023 using the SCOPUS database. This study analyzes the trend of publications, notable authors, leading institutions, geographical distribution and most relevant areas of study in the field of leadership styles, offering a comprehensive view of research in this field for more than two decades. 1,215 documents were identified in the aforementioned period using “Leadership styles” as a keyword. Since 2009, scientific production has shown a growing trend, reaching its peak in 2020 and 2021. Authors such as Maik Schlickel and Yuan Wang stand out. Leading research institutions include Islamic Azad University and Bina Nusantara University, while the United States, China and Indonesia are the countries with the largest number of publications, while Brazil and Spain stand out in Latin America and the Spanish-speaking world, respectively. Furthermore, it is identified that the field of Business, Administration and Accounting is the most prolific, followed by Social Sciences, Engineering and Computer Science. This study highlights the growing interest and diversity of approaches in leadership styles research, highlighting interdisciplinary collaborations to advance the field.

Key Words: Leadership styles, bibliometrics, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de estudiar los estilos de liderazgo radica en comprender los factores que influyen en la eficacia de una organización, ya que la interacción positiva entre un líder y sus seguidores puede estimular el logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, es crucial no solo comprender los diversos estilos de liderazgo en diferentes contextos, sino también reconocer qué comportamientos pueden traer consigo resultados negativos, lo que equivale a comprender el comportamiento del líder en profundidad (Newstrom, 2011). Asimismo, se ha concluido que el grado de consideración y motivación que emane del líder incide sobre la sensación de justicia y equidad, entre los miembros del equipo, lo que permite lograr con éxito la ejecución de la estrategia (Pedraja et al., 2006).

La investigación de enfoque cualitativo de tipo revisión sistemática tuvo como objetivo general Determinar la producción científica respecto a los estilos de liderazgo a nivel mundial durante el periodo 2000 al tercer trimestre del año 2023 en la base datos SCOPUS.

El presente trabajo está dividido en las siguientes partes, en la primera se incluye la Introducción donde se describen la descripción y formulación del problema, antecedentes, objetivos y la justificación. En la segunda se incluye al marco teórico, enfatizándose en las bases teóricas de los estilos de liderazgo. En la tercera parte se revisa el método. La siguiente revisan los resultados del estudio biométrico. La quinta parte discute los resultados. En la siguiente se plantean las conclusiones, siguiendo con las recomendaciones. Finalmente, se plantean las referencias y anexos.

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

Se considera a los estilos de liderazgo como la composición de rasgos, habilidades y comportamientos que los líderes manifiestan al interactuar con su equipo de trabajo (Zapata et al., 2023), este constructo se ha relacionado con la influencia de la personalidad de los líderes

para determinar los estilos de liderazgo que asumen (Mäkilouko, 2004), de forma similar se ha encontrado evidencia de estudios sobre cómo los líderes educativos influyen en el estilo de liderazgo de los futuros líderes (Sisson, et al, 2023).

Según Bordons y Zulueta (1999) los estudios bibliométricos tienen por objeto el tratamiento y análisis cuantitativo de las publicaciones científicas. A través de estos se busca complementar las opiniones y juicios que son emitidos por expertos. Proporcionan entonces herramientas útiles y objetivas en los procesos de evaluación de los resultados de la actividad científica.

En ese sentido si bien la producción de investigaciones durante el periodo de estudio se observa un crecimiento considerable a partir del año 2009 es necesario caracterizarla mediante un análisis bibliométrico que permita encontrar nuevos inputs para el desarrollo de nuevas investigaciones.

1.1.2. Formulación del problema

Por lo expuesto, la presente investigación busca responder a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las características de la producción científica acerca de los estilos de liderazgo a nivel mundial en la base SCOPUS del periodo del año 2000 al tercer trimestre del 2023?

1.2. Antecedentes

Udin (2023), ha realizado una investigación bibliométrica bajo el título "Estilos de liderazgo y sus resultados asociados: Una revisión bibliométrica utilizando VOSviewer". Este estudio se enfoca en analizar las publicaciones concernientes a los estilos de liderazgo en Indonesia desde el año 2000 hasta el 2023, empleando datos extraídos de la base de datos SCOPUS y sometiéndolos a un análisis detallado mediante VOSviewer. Así se puede observar que durante el período entre 2000 y 2010 no se registraron publicaciones sobre el tema, siendo en 2011 cuando emerge el primer estudio, seguido por otro en 2015. Sin embargo, los años

2020 y 2021 sobresalen por la notable proliferación de publicaciones en este campo. En lo que respecta a los resultados encontrados, se destaca que el estilo de liderazgo transformacional ostenta una significativa preponderancia en Indonesia en comparación con los estilos transaccional y democrático. Este hallazgo sugiere que dicho estilo de liderazgo está estrechamente ligado a una mayor satisfacción laboral, lealtad y un desempeño superior por parte de los trabajadores dentro de las organizaciones indonesias. Este estudio proporciona una contribución al entendimiento de los estilos de liderazgo y sus implicaciones en el contexto específico de Indonesia, así como también ofrece una base sólida para futuras investigaciones en este campo crucial para el desarrollo organizacional y social.

Eksili (2023), llevó a cabo una investigación titulada "Una Revisión Bibliométrica de los Estilos de Liderazgo Positivo", cuyo objetivo es analizar los estudios existentes sobre este tema en la literatura, identificar las tendencias en los estilos de liderazgo positivo y ofrecer una evaluación general del campo de práctica. Este estudio se basa en datos extraídos de la base de datos Web of Science (WoS). Se encontró que la primera publicación sobre liderazgo positivo data de 1982, y hasta la fecha se han publicado un total de 257 artículos en inglés. La mayoría de las publicaciones son artículos, y el año con mayor producción fue 2022, con un total de 36 publicaciones. Los campos de estudio donde se concentraron la mayoría de los estudios fueron administración, psicología aplicada y negocios.

Sánchez et al. (2023), han presentado un estudio titulado "Análisis bibliométrico sobre los descriptores liderazgo y redes sociales", el cual se fundamenta en el análisis de treinta (30) estudios recopilados de la base de datos "Web of Science". Este trabajo examina cómo las redes sociales han influido en el fenómeno del liderazgo y su integración en la sociedad contemporánea. El análisis realizado permite discernir el papel crucial que las redes sociales desempeñan en la configuración y desarrollo del liderazgo, especialmente en el contexto español, donde se observa un fortalecimiento notable de la relación entre la comunidad y la

sociedad. Este fenómeno se manifiesta mediante la consolidación de la comunicación interna a través de diversos canales de interacción, los cuales han demostrado ser vitales para la articulación y difusión de los valores y visiones de liderazgo. El estudio no se limita al ámbito español, sino que también incluye investigaciones provenientes de Estados Unidos, Inglaterra, Australia, Canadá, la República Popular China y, por supuesto, España. Esta amplia perspectiva internacional proporciona un contexto global para comprender mejor las dinámicas y tendencias emergentes en la intersección entre las redes sociales y el liderazgo en diversas sociedades y culturas.

Neria-Pina y Reyes (2021), han llevado a cabo un estudio titulado "Competencias de liderazgo: Una revisión bibliométrica", el cual representa un análisis de la producción académica relacionada con las competencias de liderazgo en los idiomas inglés y español durante el periodo comprendido entre 1975 y 2019. Este análisis se basó en la recopilación de datos provenientes de la prestigiosa base de datos Web of Science (WoS), con un total de 333 registros revisados. El estudio se adentra en una exhaustiva revisión teórica de las obras y contribuciones de los principales autores en el campo, así como en el análisis estadístico de las publicaciones científicas relacionadas. Los resultados obtenidos revelan que el interés académico por las competencias de liderazgo se manifestó inicialmente alrededor del año 1978, alcanzando su punto máximo de publicaciones en 2017. Además, se identificaron un total de 934 autores procedentes de 66 países, abarcando 46 áreas de investigación distintas. Esta diversidad geográfica y temática refleja la amplitud y la relevancia global del tema de las competencias de liderazgo, así como su impacto en múltiples campos de estudio a nivel internacional.

Jimenez et al. (2019), en su estudio "Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década", destacan un aumento en las publicaciones sobre liderazgo entre 2009 y 2019. Las principales tendencias se enfocan en la motivación e innovación, con énfasis

en el liderazgo transformacional, las características del liderazgo y la innovación organizacional. El liderazgo transformacional es clave para motivar y alinear los objetivos de los colaboradores con los de la organización. También es crucial estudiar los comportamientos humanos para un liderazgo eficaz. La innovación organizacional requiere líderes que identifiquen fortalezas y oportunidades de mejora para aumentar la productividad y la satisfacción del personal. Las empresas deben identificar las cualidades de los futuros líderes para enfrentar los desafíos de la era digital y los cambios generacionales. Es importante seguir explorando estilos de liderazgo y desarrollar herramientas de medición para entender mejor sus características y factores influyentes.

Finalmente, García et al. (2014) han contribuido al campo de estudio del liderazgo con su artículo titulado "Investigación bibliométrica de los trabajos de grado sobre liderazgo en las facultades de psicología de la ciudad de Bogotá (Colombia)". En este trabajo, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de las publicaciones comprendidas entre los años 2000 y 2011, arrojando importantes conclusiones sobre la diversidad de enfoques desde los cuales se ha abordado el liderazgo en la literatura académica. El estudio destaca cómo el liderazgo ha sido conceptualizado y estudiado desde diversas disciplinas. Desde la antropología, se lo comprende como la habilidad para promocionar y proteger los valores institucionales; desde la sociología, se subraya la importancia de la participación de la mujer en el ámbito laboral; desde la administración, se exploran las teorías de liderazgo situacional, enfatizando en la capacidad del líder para diagnosticar y adaptarse a diferentes condiciones; y desde la psicología, se lo visualiza como una política fundamental en las organizaciones, con especial énfasis en el área de recursos humanos. Este análisis multidisciplinario resalta la complejidad y la amplitud del fenómeno del liderazgo, así como su relevancia en diferentes contextos y áreas de estudio. Además, proporciona una base sólida para futuras investigaciones y contribuye al

enriquecimiento del conocimiento sobre esta temática tan fundamental en el ámbito organizacional y social.

1.2.1. Estilos de liderazgo

1.2.1.1. Conceptualización sobre liderazgo. Muñoz (1986 citado en García, 2012), agrupó las distintas definiciones de liderazgo en cinco grandes categorías, a saber: 1) aquellas que conciben al líder como la persona central de un grupo, el miembro que más comunicaciones emite y recibe y que constituye el punto focal del mismo. Este se define además como aquel a quien los demás miembros del grupo quieren asemejarse y con el cual se identifican de algún modo; 2) las que conciben al líder como la persona preferida de un grupo, aquella con la cual la mayoría desea asociarse a la hora de realizar una determinada tarea; 3) las definiciones que señalan al líder como el miembro más capaz de un grupo para conducirlo hacia sus objetivos, desarrollando la estructura de interacción necesaria para resolver un problema común; 4) aquellas que lo conciben como el jefe institucional, quien ostenta el cargo de director de un grupo, según dictan las estructuras sociales establecidas, y 5) las que indican que lo esencial en el líder es su capacidad de influencia sobre el resto de los miembros del grupo.

El liderazgo se refiere a la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia. A través de esta, el líder logra que otros lleven a cabo las tareas que se pretenden desarrollar al servicio de la eficacia colectiva (Fleishman et al., 1991).

El liderazgo es tal vez la característica positiva que más desea desarrollar el ser humano. Quien la posee suele tener dominio y aceptación dentro de un grupo al momento de realizar acciones y movilizar a los demás para que logren un cometido específico (Shein, 2001).

El liderazgo no es solo el poder que ejerce una persona para lograr el desarrollo de tareas, es también el proceso por el cual un individuo tiene o no la capacidad para motivar a sus seguidores, haciendo que estos contribuyan al logro de los objetivos establecidos para un

determinado proyecto organizacional (House et al., 2002; Mendoza et al., 2007; Yukl y Van Fleet, 1992). El liderazgo incorpora una serie de variables, las cuales hacen que el líder logre su ejecución de la mejor manera posible. Este, por ejemplo, debe ser una persona asertiva al momento de motivar a sus seguidores. Esta característica, operada sobre ellos, consigue mejores resultados y suele hacerlo en tiempos más cortos (Eagly y Karau, 2002; Mendoza y Ortiz, 2006; Paglis y Green, 2002).

El liderazgo es la influencia que una persona ejerce sobre otras por medio de la incorporación de un conjunto de variables que permiten al líder la ejecución de planes y el logro de metas (García et al. 2015). Para Kotter (2001), dicho término consiste en la habilidad de ejecución ante el cambio. De forma adicional, Dávila et al. (2015) afirman que el atributo de liderazgo se puede desarrollar a través de la obtención de conocimientos, habilidades y actitudes, señalando que las investigaciones con respecto al desarrollo de liderazgo se dirigen hacia las competencias de liderazgo.

Las competencias de liderazgo, Wisittigars y Siengthai (2019) sugieren que son un conjunto de rasgos de personalidad, capacidades, conocimientos, habilidades y valores que permiten cumplir con el rol de líder. Dichas competencias conforman la base de desarrollo profesional dentro de diversas organizaciones, englobando comportamientos, habilidades y valores medibles requeridos en los colaboradores (Conger y Ready, 2004).

1.2.1.2. El Líder. El líder es la persona que ejerce el mencionado dominio de acuerdo a unos patrones que guían a su equipo, para el desarrollo de tareas específicas que están dirigidas por él mismo. Aunque este las coordina, es su grupo quien logra desarrollar de manera asertiva las tareas asignadas. Lo hace alcanzando los resultados que han sido promovidos por el líder y realizados a través del trabajo conjunto de los miembros del grupo (Hollander y Julián, 1969; House y Podsakoff, 1994; Yukl, 2008).

El líder no es entonces solo aquel individuo que tiene influencia sobre los otros, ni quien posee el control absoluto de una situación; el buen líder es aquel que sabe leer o interpretar bien los contextos para ejecutar su labor de manera adecuada y no perder el control o el respeto de sus subordinados, es alguien que sabe amoldarse a su grupo para posicionarse positivamente dentro de él. De hecho, no solo el líder influye en el grupo, este también lo hace, de manera recíproca, sobre él. Así, en el juego de estas relaciones, se crean ambientes de trabajo favorables orientados al logro de resultados (Sánchez et al., 2006).

El líder ejerce un nivel de mando o coordinación dentro de un grupo, el liderazgo, como un todo, depende de diversos fenómenos sociales que se dan en la interacción entre los integrantes de un equipo. Esta trata, de manera conjunta, de realizar ciertas actividades orientadas a la resolución de problemas y a la consecución de propósitos comunes entre la organización y la sociedad (Mendoza, 2008).

Las características y habilidades que requiere desarrollar un líder para manejar un grupo, así como para operar en el contexto en el que este se encuentra inmerso (Eden, 1992; Eisenbach, Watson, y Pillai, 1999; Hater y Bass, 1988). La cultura aparece entonces como un aspecto significativo cuya consideración debe hacer parte del desarrollo de un líder. Así, por ejemplo, el lugar donde él y su grupo se encuentren debe ser manejado cautelosamente para no afectar creencias y comportamientos de su grupo de trabajo. Por esta razón la forma de ejercer liderazgo varía dependiendo, entre otros aspectos, del género (masculino o femenino) y de la cultura. De este modo, el liderazgo que tienden a ejercer las mujeres se caracteriza por ser más conectivo e interactivo y por estar enfocado a generar redes, nutrir las relaciones y empoderar a las personas (Bass y Avolio, 1994; Godoy y Mladinic, 2009).

1.2.1.3. Conceptualización teórica de estilos de liderazgo. El concepto de estilo de liderazgo se refiere a la modalidad mediante la cual un individuo ejerce una influencia deliberada sobre un conjunto de personas con el propósito de alcanzar una meta común (Yukl,

2002). Según la perspectiva de Stogdill et al. (1962), el líder debe manifestar dos comportamientos esenciales: en primer lugar, la consideración, que denota el grado de importancia que el líder concede a los miembros del grupo, incluyendo la valoración de sus opiniones y promoviendo su participación activa en las actividades del colectivo; en segundo lugar, la capacidad de planificación, la cual se refiere a la habilidad para establecer metas y coordinar actividades con el fin de dirigir los esfuerzos del grupo hacia la consecución de dichos objetivos. Desde esta óptica, el ejercicio del liderazgo se entiende como el proceso de interacción entre el líder y sus seguidores.

1.2.1.4. Modelo teórico explicativo. Bass y Avolio (1995) propusieron el modelo teórico más predominante y elaborado en los últimos años en el ámbito de la gestión organizacional. Este modelo examina tanto los rasgos de personalidad del líder como las conductas que emplea en su función de liderazgo, además de considerar la influencia de variables contextuales. Por consiguiente, se argumenta que este modelo aborda el liderazgo desde una perspectiva integral.

Los modelos del liderazgo son una variable importante dentro del direccionamiento del líder, debido a que este tiene efectos directos sobre las decisiones y los resultados (Pedraja et al., 2006).

1.2.1.5. Estilos de liderazgo. Bass y Avolio (1995) en su postulación teórica el modelo propone tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional, y *laissez faire*.

A. El liderazgo transformacional. Considera que el líder guíe tanto el progreso individual como el colectivo mediante el establecimiento de metas compartidas. Este enfoque se caracteriza por cuatro indicadores: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. El liderazgo transformacional, en particular, es definido por Bass et al. (2003), como la manera en que el líder motiva a sus seguidores, siendo este sincero y directo en relación con lo que espera de ellos y la manera como pueden incrementar

sus resultados. El líder requiere persuadir a sus seguidores generando en ellos proactividad y un mayor impacto de las labores que realizan, así como lograr la coordinación de su trabajo hacia la consecución de intereses comunes en el equipo (Bass, 1999; Bass y Avolio, 2000). Este estilo de liderazgo es común entre los líderes que predominan en las organizaciones, ya que son ellos quienes posicionan a la organización según la visión, la misión y los valores por los cuales esta se rige (Hinkin y Tracey, 1994; House y Shamir, 1993; Massi y Cooke, 2000).

B. El liderazgo transaccional. Se basa en la negociación entre el líder y los seguidores para alcanzar objetivos, evaluándose mediante la recompensa y la dirección por excepción. El liderazgo transaccional, por su parte, se define como la orientación del líder hacia las metas establecidas, las cuales están regidas por un mecanismo de incentivos y recompensas, que se otorgan una vez los objetivos trazados se ven cumplidos. A diferencia del liderazgo transformacional, en este el subordinado solo se limita a cumplir con las condiciones estipuladas con el fin de recibir algo a cambio (Naranjo, 2001). Frente a lo anterior, es importante señalar la continua retroalimentación que se le da al grupo de trabajo por parte del líder en cuanto a la gestión que se está realizando. Esto hace que se cree una independencia marcada entre los equipos de trabajo y el líder (Mendoza et al., 2007).

C. El liderazgo *laissez-faire*. Implica que el líder cede el control al personal subordinado, dejando que las decisiones no tengan intervención. Aunque estos dos modelos de liderazgo siguen siendo vigentes, y han logrado dar resultados a quienes los utilizan, algunas investigaciones (Bass y Avolio, 1992; Bass et al., 2003) han encontrado que los modelos transaccional y transformacional han evolucionado. Esto ha generado que sobresalga una dimensión más, que antes no había sido percibida. Esta dimensión es reconocida como el liderazgo del tipo *laissez-faire*. Se considera este modelo debido a que dentro de los estudios realizados existen líderes que no son asertivos en la toma de decisiones, formando o

umentando una dimensión negativa que permita describir un modelo pertinente para este tipo de situaciones que suelen presentarse en algunos de ellos.

Otro modelo interesante en el estudio del liderazgo es el de 'Vroom'. Este logra determinar la participación que se debe ejercer según la decisión que se deba tomar. Está basado en la motivación, la expectativa y la calidad de la información (Cardona, 2004). En este estilo lo más importante es la participación que debe alcanzar el grupo con su líder, es decir, debe existir entre los dos acompañamiento y participación directa, dos actitudes que les permitan llegar a conseguir soluciones de manera más rápida y exacta. En este caso el líder no solo direcciona a su grupo hacia un objetivo en particular, deben ser uno y otro, de manera conjunta, los que van direccionados hacia el mismo objetivo, haciendo que el líder sea una persona propositiva y acompañe al subordinado en las labores que realiza (Cardona 2004).

Los estilos de liderazgo se describen como la forma en la que un líder adopta de manera adecuada un sistema que le permita encaminar a su equipo hacia la consecución de las metas propuestas. Pedraja y Rodríguez (2004) destacan los siguientes: liderazgo participativo, liderazgo colaborativo y liderazgo instrumental.

La diferencia que existe entre los modelos y los estilos de liderazgo. Los primeros logran mostrarle y darle la oportunidad al líder de enfocarse y escoger la forma adecuada que según él encamina a sus colaboradores hacia la consecución de las tareas asignadas; los segundos, le permiten al líder utilizarlos en cualquiera de las situaciones que este considere convenientes para la ejecución de las tareas (García et al.,2015)

El estilo de liderazgo participativo, en primer lugar, se define como la consideración que tiene el líder de las opiniones que brinda su equipo de trabajo y el sentido que cobran para este las decisiones que se toman. El líder informa a sus seguidores las decisiones que se van a tomar y los hace participes de su ejecución (Yukl, 1989).

El estilo de liderazgo colaborativo, en segundo lugar, se caracteriza por la ayuda que le brinda el líder a su equipo de trabajo y la atención que le puede proporcionar en pro de su bienestar y del seguimiento de este hacia los resultados (Yukl y Van Fleet, 1982). Es decir, este no solamente le brinda a su equipo las herramientas necesarias para la realización de su trabajo, sino que también hace parte del desarrollo de sus ideas y la manera en cómo estas se van encaminando.

En el estilo de liderazgo instrumental el líder se encarga de brindar a sus subordinados la información necesaria para dejar claros algunos aspectos claves para la buena ejecución de su trabajo. En esta perspectiva es trascendental que el líder deje todos los aspectos claros para la resolución de problemas, ya que este no está tan dispuesto a la aclaración de las dudas frecuentes que pueda tener su equipo (Pedraja y Rodríguez, 2004).

Posteriormente a la clasificación inicial de los estilos de liderazgo, se ha ampliado el estudio de estos considerando otros elementos que trascienden la perspectiva centrada únicamente en el líder. En este sentido, se sugiere que los estudios aborden la flexibilidad situacional del liderazgo, incorporando tres elementos fundamentales: el líder, el seguidor y la situación (Newstrom, 2011).

1.2.1.6. Teorías del liderazgo. La teoría de los rasgos se destaca por resaltar las características mentales, físicas y personales que debe crear el líder para generar entre su grupo un estilo de liderazgo exitoso (Naranjo, 2001). El objetivo principal de esta teoría es hacer que el líder padea en él ciertas características que lo hagan legítimo en la coordinación de su grupo y estas, al mismo tiempo, influyan en la manera en la que este ejerce el liderazgo.

Otra teoría que también ha sido importante dentro de los estudios del liderazgo es la de contingencia (House et al., 1997). Esta argumenta que la manera en cómo el líder dirige depende de sus propias características, las cuales actúan según el ambiente, los subordinados y las habilidades que ellos poseen, con el fin de obtener resultados óptimos que dependan de las

variables y factores mencionados. Frente a lo anterior cabe destacar que, aunque el líder es la persona que decide manejar la situación dependiendo de las variables mencionadas, es él quién debe aclarar el camino por el cual su equipo se debe guiar para alcanzar sus objetivos (Naranjo, 2001).

la teoría del liderazgo situacional es definida por Sánchez (2000) como la capacidad que tiene el líder para diagnosticar las condiciones del contexto en las cuales se encuentra inmerso y poder realizar una combinación adecuada acerca de los tipos de conducta que se deben manejar según la situación.

De manera similar, se ha concluido que existe una relación entre los tipos de liderazgo y el proceso de dirección estratégica, generándose una perspectiva que vincula liderazgo, proceso de toma de decisiones y eficacia. Esta relación permite construir un modelo que asocia el estilo de liderazgo con la racionalidad, la politización, la flexibilidad, la justicia procesal y el conflicto en la toma de decisiones estratégicas, indicando su influencia sobre el diseño e implementación de la estrategia (Pedraja et al., 2006).

1.2.2. Estudios biométricos

1.2.2.1. Conceptualización. Según Bordons y Zulueta (1999) los estudios bibliométricos tienen por objeto el tratamiento y análisis cuantitativo de las publicaciones científicas. A través de estos se busca complementar las opiniones y juicios que son emitidos por expertos. Proporcionan entonces herramientas útiles y objetivas en los procesos de evaluación de los resultados de la actividad científica.

Cruz y Javela (2004), por su parte, plantean que los estudios bibliométricos permiten el análisis de aspectos cuantitativos con el fin de evaluar diferentes productos científicos y campos de conocimiento. Estos constituyen una herramienta clave para evidenciar y consolidar la información sobre objetivos, teorías, conceptos y métodos que orientan el quehacer de las disciplinas en las diferentes temáticas de estudio. Sirven también para señalar los logros de un

determinado campo del conocimiento, así como proveer indicadores que permitan establecer el grado de desarrollo de las disciplinas científicas y el nivel de contribución al conocimiento del ser humano.

La bibliometría también ayuda a valorar la producción fruto de la investigación a través de un análisis adecuado de los recursos científicos (Peralta et al., 2015; Rueda-Clausen et al., 2005).

El análisis bibliométrico concreta los valores cuantificables en la producción y en el consumo de la información científica (Ardanuy y Arguimbau, 2012), lo que permite comparar autores, países, revistas e instituciones del campo, mostrando la colaboración científica existente (Gumus et al., 2018; Rialp et al., 2019). De acuerdo a Vanti (2000), esto se logra porque dicho análisis produce síntesis cuantitativa a través del recuento de las citas de las publicaciones.

El análisis bibliométrico concreta los valores cuantificables en la producción y en el consumo de la información científica (Ardanuy y Arguimbau, 2012), lo que permite comparar autores, países, revistas e instituciones del campo, mostrando la colaboración científica existente (Gumus et al., 2018; Rialp et al., 2019). De acuerdo a Vanti (2000), esto se logra porque dicho análisis produce síntesis cuantitativa a través del recuento de las citas de las publicaciones.

1.2.2.2. Estudio bibliométrico de liderazgo. De acuerdo con los hallazgos encontrados a través del estudio bibliométrico de liderazgo, se puede corroborar que la temática es abordada desde diferentes disciplinas, diferentes a la psicología, las cuales están realizando aportes significativos (García et al., 2015). El análisis bibliométrico resulta de gran valor debido a la cuantía de estudios existentes sobre un tema en particular. Esto es lo que reporta un beneficio social, al presentar la panorámica de recurrencia de estudios en cierta materia y la diversidad de ópticas desde donde ha sido abordado. Uno de los campos donde la bibliometría

reporta mayor profusión de investigaciones es el liderazgo. Este tema rector de una investigación es amplio y ha sido tratado desde múltiples perspectivas (Bryman y Lilley, 2009; Skalicky et al., 2018). Dicho fenómeno genera beneficios en la sociedad (Bass y Bass, 2009; Wisittigars y Siengthai, 2019) y ha sido estudiado en diversas disciplinas (Antonakis y Day, 2017; Avolio et al., 2009; Bass y Bass, 2009; Zhu et al., 2018). Además, en los últimos años se han incrementado las revistas que abordan la temática del líder (Uslu, 2019), multiplicando con ello la cantidad de información circulante.

Dada la relevancia y amplitud del tema de liderazgo, hay abundancia de estudios bibliométricos al respecto. Tales estudios no sólo dan cuenta de la evolución de la producción en general (Zhu et al, 2018), sino también en diferentes líneas de investigación, por ejemplo: el constructo (Batistič et al., 2017), modelos de liderazgo (Gumus et al., 2018), teorías de liderazgo (Tal y Gordon, 2016) y la práctica del liderazgo (Casses et al., 2016). De igual manera, se puede encontrar bibliometría sobre investigaciones de dicho tema enfocadas a ciertas facultades como psicología (García et al., 2015), enfermería (Ribeiro y Sanna, 2012) y salud dental (Hayes e Ingram, 2019).

Desde la antropología, por ejemplo, el liderazgo está siendo visto como la habilidad que tiene un sujeto para promocionar y proteger los valores institucionales, así como para ser un elemento motivador que busca mantener e incrementar la unidad de una organización (Caparás y Chinchilla, 2000).

Las disciplinas como la sociología, se ha manejado la temática dando importancia al género, a la vinculación de la mujer en el mundo laboral y cómo los cambios sociales de las últimas décadas han influido en el crecimiento de ella al interior de las organizaciones, hasta lograr desempeñar cargos que implican liderazgo. Estos, en el pasado, eran exclusivos para los hombres (Bernal, 1998). El derecho, por su parte, se ha centrado más en velar por la igualdad

de derechos y oportunidades laborales entre hombres y mujeres, para desempeñar cargos directivos dentro de las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2010).

En la administración se habla de varias teorías del liderazgo situacional, teniendo en cuenta la relevancia de los elementos de la situación. Desde esta teoría, se menciona que la efectividad del liderazgo depende de la capacidad que tiene el líder para diagnosticar las condiciones de una situación y reaccionar con una combinación adecuada de ciertos tipos de conducta, a la vez que perciben como apropiados algunos ajustes entre el liderazgo y la situación (Sánchez, 2000).

Desde la perspectiva psicológica, el liderazgo es observado como una política fundamental en las organizaciones, haciendo referencia en particular a las áreas de los recursos humanos. Esta es vista como un conjunto de personas multidisciplinarias que tratan de integrar a los empleados en un proyecto empresarial del cual hacen parte (Gómez, 2008).

El constructo del liderazgo guarda relación con diferentes aspectos psicológicos como son el trabajo en equipo (Mendoza, 2008; Sánchez et al., 2006), la comunicación (García, 2012), la motivación (Castro, 2006), las habilidades (Benatuil y Castro, 2007), la personalidad (Godoy y Mladinic, 2009) y las actitudes (Benatuil y Castro, 2007).

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo General*

Determinar la producción científica respecto a los estilos de liderazgo a nivel mundial durante el periodo 2000 al tercer trimestre del año 2023 en la base datos SCOPUS.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

- Identificar la cantidad de producción científica en estilos de liderazgo en la base de datos SCOPUS del año 2000 al tercer trimestre del 2023.
- Identificar los autores, instituciones y países de mayor producción científica de estilos de liderazgo en la base de datos SCOPUS del año 2000 al tercer trimestre del 2023.

- Identificar el área geográfica de estudio de las investigaciones de estilos de liderazgo en la base de datos SCOPUS del año 2000 al tercer trimestre del 2023.
- Identificar el campo de estudio de las investigaciones de estilos de liderazgo en la base de datos SCOPUS del año 2000 al tercer trimestre del 2023.

1.4. Justificación

Teniendo en cuenta la importancia del comportamiento de los líderes para el logro de objetivos organizacionales, así como los efectos de los diversos estilos de liderazgo en el clima organizacional, la satisfacción y el bienestar de los equipos, es necesario conocer y caracterizar su producción científica de la variable estilos de liderazgo, a fin de comprender, como se viene desarrollando la variable a través del tiempo y establecer líneas de investigación que permitan ampliar y desarrollar esta variable.

A nivel nacional, la Contraloría General de la República (2014) concluye que el problema de fondo de la descentralización ha sido la falta de liderazgo y fiscalización de los entes rectores. Esto revela una carencia en la formación de líderes o en la designación de quienes ejercen roles de liderazgo en las políticas públicas, muchos de los cuales no llegan a alcanzar la madurez debido a su corta duración en el cargo. Esta alta rotación limita la concreción de proyectos ambiciosos (Barra, 2022).

A nivel internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) reconoce el liderazgo íntegro como un compromiso de integridad pública por parte de las entidades del sector público. Además, destaca que el estilo de liderazgo se manifiesta en la percepción de las acciones de los líderes por parte de los empleados, lo que influye en las dinámicas entre superiores y subordinados, así como en las relaciones interpersonales de los diversos equipos (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2020).

En ese sentido este estudio contribuirá a la comunidad académica brindando una información base que permita profundizar los estudios de esta variable y permitirá el desarrollo de futuras investigaciones.

1.5. Impactos esperados del trabajo académico

La revisión actual proporciona una visión exhaustiva de la producción y difusión científica abarcando desde el año 2000 hasta el tercer trimestre de 2023 en relación con los estilos de liderazgo, revelando así las tendencias y colaboraciones predominantes en el ámbito investigativo de este campo. Asimismo, ofrece indicadores del progreso académico de los estilos de liderazgo y su estudio desde diversas perspectivas.

Este trabajo tiene un impacto a nivel individual, brinda a los investigadores una comprensión profunda de la evolución del conocimiento en torno a los estilos de liderazgo, permitiéndoles identificar la producción científica relevante y a los principales autores en este dominio, lo que a su vez fomenta nuevas investigaciones y mejoras en las existentes. En el ámbito comunitario y social, los resultados pueden orientar a líderes y responsables políticos en la comprensión de la producción científica sobre el tema y las áreas de estudio relevantes, facilitando así la implementación de prácticas de liderazgo más eficaces. Para la comunidad académica, esta revisión identifica la producción científica sobre los estilos de liderazgo en un período y contexto previamente no examinados, lo que promueve futuras investigaciones y apoya la formulación de políticas científicas pertinentes.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación de tipo cualitativo, utiliza la bibliometría es una herramienta esencial para la revisión sistemática con la finalidad de examinar las publicaciones dentro de un área específica de investigación, facilitando la detección de nuevos autores y sentando las bases para futuras investigaciones. Dentro de este contexto, destacan dos métodos: el análisis de desempeño y el mapeo científico. El primero busca evaluar el impacto de las citas en la producción científica de diversos autores, mientras que el segundo tiene como propósito revelar la estructura conceptual, social o intelectual de la investigación científica, así como su dinámica y evolución (Cobo et al., 2015).

Así mismo, Durieux y Gevenois (2010), la bibliometría utiliza técnicas estadísticas y matemáticas para analizar la cantidad y calidad de las publicaciones en un tema específico. Análisis que puede resultar en tres indicadores:

- a. Cuantitativos. Que miden la productividad de un investigador.
- b. Calidad. Que evalúan el desempeño de su producción, y
- c. Estructurales. Que revelan conexiones entre publicaciones, autores y áreas de investigación.

Los resultados de estos, son importantes en el mundo académico ya que son insumo para la toma de decisiones sobre financiamiento, contrataciones y ascensos.

2.2. Ámbito espacial y temporal

La revisión bibliométrica se realizó entre los meses de marzo-julio del 2024 en la ciudad de Lima.

2.3. Variable

La variable es estilos de liderazgo

2.4. Población y muestra

Para el presente se realizó una búsqueda en la base de datos del SCOPUS de publicaciones del año 2000 al tercer trimestre del 2023, teniendo en cuenta la importancia de esta base de datos para el acceso a las referencias bibliográficas la cual ha sido denominada como “[...] la mayor base de datos de citas y resúmenes de literatura arbitrada y de fuentes de alta calidad en el Web” (Cañedo, 2010, p.270).

Teniendo en cuenta el objetivo del presente análisis, se realizó la búsqueda con las siguientes palabras “leadership style”, sin embargo, una búsqueda general de las palabras nos lleva a estudios que contienen como palabra clave (keyword) estudios de liderazgo, humanidades, satisfacción laboral, cultura organizacional, etc. Estudios que fueron revisados, concluyendo que el contenido de estos no representa la finalidad del presente documento, por lo que se optó por filtrar los estudios que tengan como palabra clave “leadership style” acotando el resultado a 1215 documentos en el periodo del año 2000 al tercer trimestre del 2023, con publicaciones en todos los idiomas.

2.5. Instrumento

Se elaboró una ficha técnica para la revisión sistemática biométrica de la base de datos del SCOPUS de publicaciones del año 2000 al tercer trimestre del 2023

Se adaptó un formato de registro en donde se relacionó la información de los indicadores. Para la recolección se utilizó como medio el programa Excel, conteniendo las variables consideradas pertinentes para este estudio. A continuación, se relacionan las variables bibliométricas que fueron adaptadas de Meneses et al. (2008):

Número y porcentaje de estudios por año.

Número y porcentaje de palabras “leadership style”, “leadership”, “human”, “transformational leadership” y “managers”.

Número y porcentaje de documentos de acuerdo con artículos, documentos de sesión, libros, publicaciones en revisión e investigaciones removidas.

Número y porcentaje de estudios por cantidad de autores que han publicado acerca de estilos de liderazgo.

Número y porcentaje de estudios por cantidad de publicaciones por autor en un periodo de quince (15) años.

Número y porcentaje de estudios por instituciones

Número y porcentaje de estudios por países

Número y porcentaje de estudios por campos de estudios

2.6. Procedimiento

Se descargaron los datos en formato Bibtext considerando los apartados de:

- a) información de las citas,
- b) información bibliográfica,
- c) resumen y palabra clave,
- d) detalles de financiamiento y,
- e) otra información, entendiéndose así, que una mayor información, permitirá un mejor

análisis de los resultados estadísticos.

2.7. Análisis de datos

El análisis estadístico correspondiente se realizó en el programa Biblioshiny Versión Beta 4.0.

III. RESULTADOS

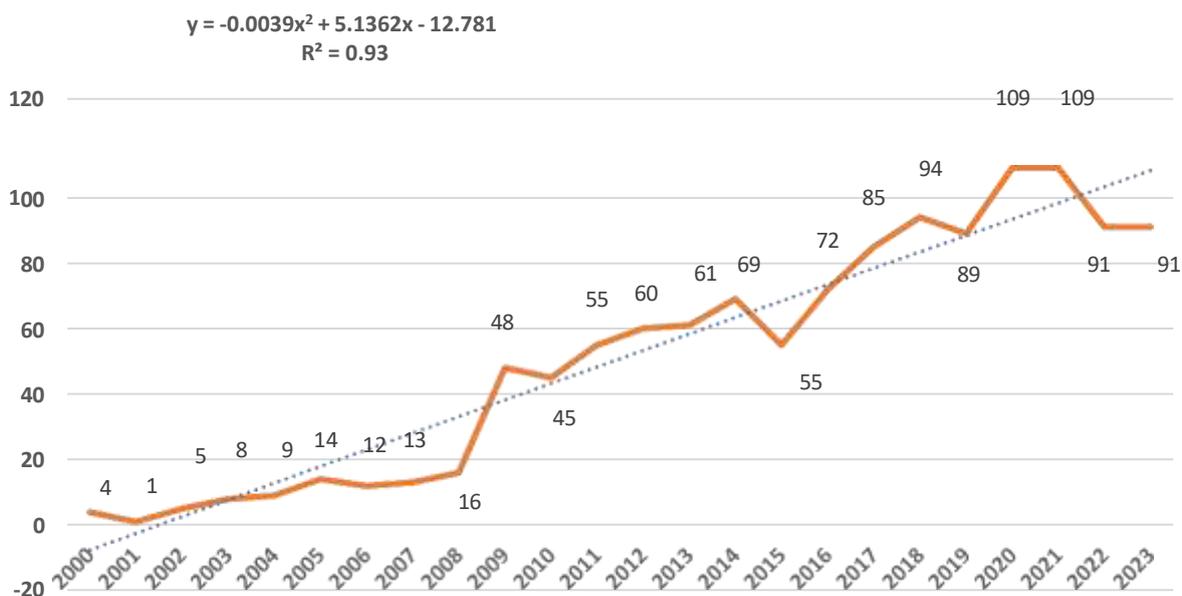
3.1. Cantidad de producción científica en estilos de liderazgo

Se obtuvieron 1215 documentos publicados en la base de datos SCOPUS que contienen las palabras “leadership style”.

A continuación, se muestra un gráfico de la producción científica entre los años 2000 al tercer trimestre de 2023, evidenciándose que en los años 2020 y 2021 hubo mayor cantidad de publicaciones, 109 en cada año, respectivamente, de la misma manera, se puede observar un crecimiento considerable a partir del año 2009 obteniéndose 48 publicaciones.

Figura 1

Curva polinomial de la producción científica



Se ha escogido una ecuación polinomial sobre otras líneas de tendencia debido a que el R^2 se encuentra más cercano a 1, de esta manera, como ejercicio, se puede proyectar la cantidad de documentos durante los siguientes años, es así que, realizando un reemplazo del factor “x” en la ecuación se puede proyectar para el año 2024 un total de 113 documentos a ser publicados.

3.2. Investigaciones por tipo de documento

En relación con las investigaciones por tipo de documento se puede observar en la Tabla 1, la cantidad de documentos que se emitieron en el periodo del presente análisis, así tenemos que; 772 (63.54%) fueron artículos, seguidos por 290 (23.87%) documentos de sesión, 114 (9.38%) libros, 30 (2.47%) publicaciones en revisión y finalmente 06 (0.49%) investigaciones removidas.

Tabla 1

Tipos de documentos

Tipo de documento	f	%
Artículo	772	63.54%
Documento de sesión	290	23.87%
Libro	114	9.38%
Revisión	30	2.47%
Removido	6	0.49%
Documento de data	2	0.16%
Nota	1	0.08%
Total	1215	100.00%

Nota: Elaboración propia

3.3. Palabras o frases que más se repiten en las investigaciones

Por otra parte, las palabras o frases que más se repiten en las investigaciones se encuentra; “leadership style” con 423, “leadership” con 241, “human” con 104, “transormational leadership” con 74 y “managers” con 66.

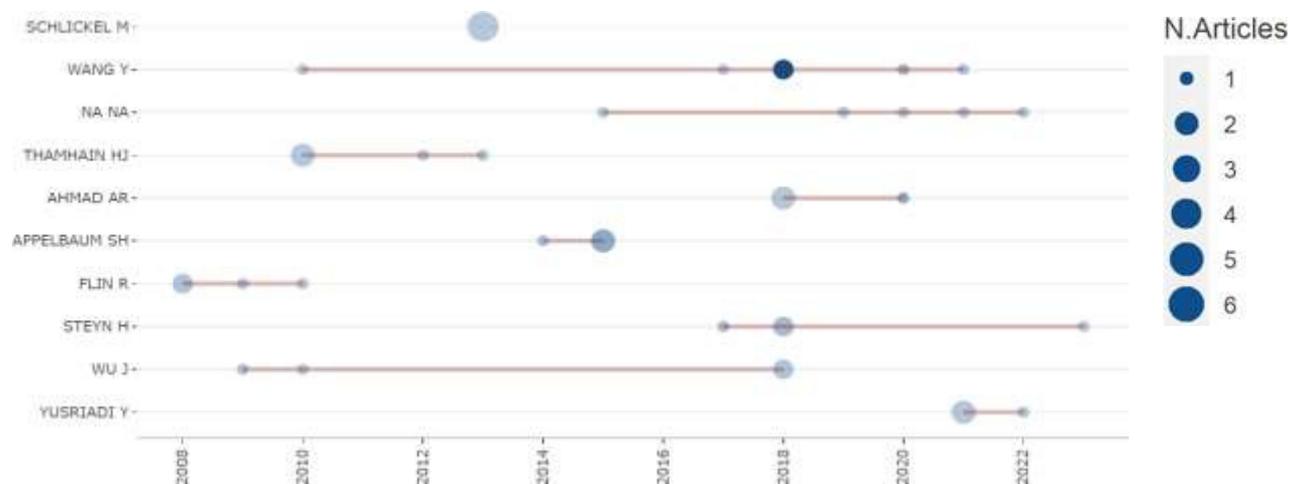
Con relación a lo mencionado, se presenta en la Figura 2 las redes por palabras claves, esta figura nos permite ver de qué manera se relacionan las palabras más usadas, así podemos ver que el estilo de liderazgo está muy ligado a la palabra liderazgo, pero también a los factores

Tabla 2*Investigaciones por autor*

Nº	Autores	Artículos
1	Schlickel M	6
2	Wang Y	6
3	Na Na	5
4	Thamhain Hj	5
5	Ahmad Ar	4
6	Appelbaum Sh	4
7	Flin R	4
8	Steyn H	4
9	Wu J	4
10	Yusriadi Y	4
11	Zhang L	4

Nota: Elaboración propia

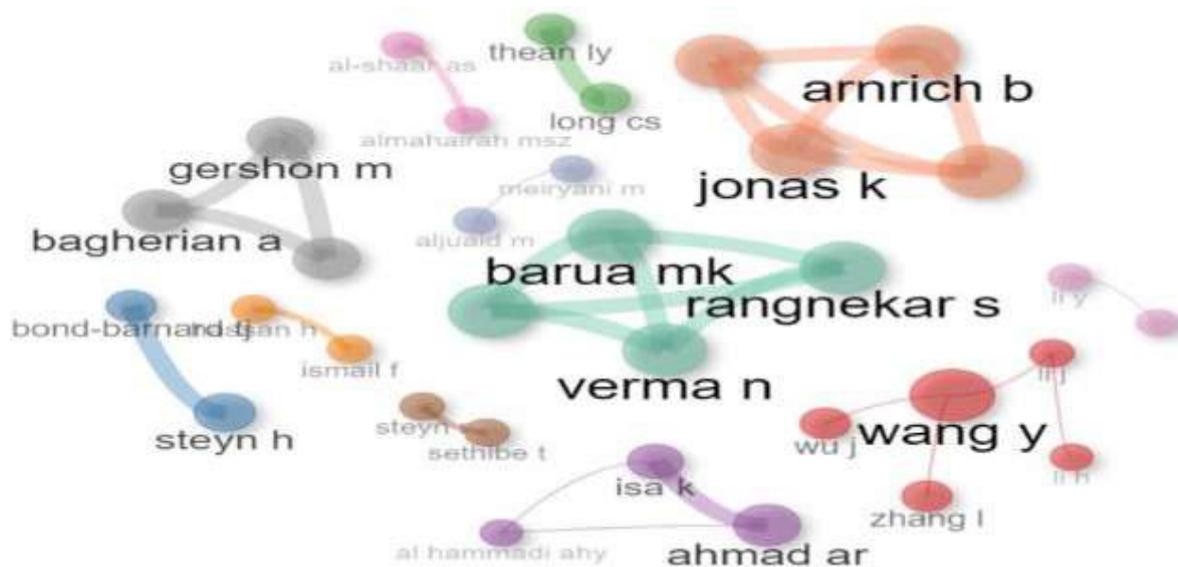
Asimismo, resulta interesante la siguiente gráfica que nos permite visualizar la cantidad de publicaciones por autor en un periodo de quince (15) años, teniendo al autor Wang con la mayor cantidad de publicaciones en un periodo de tiempo más largo, con una diferencia de once (11) años, como se puede apreciar de la siguiente manera:

Figura 3*Producción de autores en el tiempo*

En relación con las redes colaborativas entre investigadores y enlaces de colaboraciones, entre ellos se observa tres nodos con cuatro o más redes colaborativas, siendo la que cuenta con mayor conexión la de Wang.

Figura 4

Redes de coautoría en investigaciones de Estilos de Liderazgo.



De la misma forma, entre los autores más citados se encuentra Alice Eagly¹ y Janne Skakon² con 800 y 498 respectivamente, obteniendo más de 35 citas por año dentro del 2000 al 2023, se muestra en la siguiente tabla los 25 autores más citados.

Tabla 3

Autores más citados

Autor/año/investigación	Total, de citas	Citas por año
Eagly Ah, 2003, Leadersh Q-a	800	38.1
Skakon J, 2010, Work Stress	498	35.57
Ogbonna E, 2000, Int J Hum Resour Manage	494	20.58

¹ Con su investigación "The female leadership advantage: An evaluation of the evidence"

² Con su investigación "Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research"

Mandell B, 2003, J Bus Psychol	267	12.71
Yang Lr, 2011, Int J Proj Manage	256	19.69
Shamim S, 2016, IEEE Congr Evol Comput, CEC	204	25.5
Mulki JP, 2006, J Bus Res	159	8.83
Bernhard F, 2011, Group Organ Manage	158	12.15
Madlock PE, 2008, J Bus Commun	152	9.5
Vlachos Pa, 2014, J Organ Behav	145	14.5
Sfantou Df, 2017, Healthcare (Basel)	141	20.14
Kester L, 2011, J Prod Innovation Manage	138	10.62
Martin Ca, 2006, J Acad Mark Sci	135	7.5
Hussain St, 2018, J Innov Knowl	130	21.67
Huang R, 2010, Comput Hum Behav	127	9.07
Bhutto Ta, 2021, J Sustainable Tour	117	39
Abernethy Ma, 2010, Manage Account Res	113	8.07
Yu. Hc, 2005, Leadersh Oorgan Dev J	104	5.47
Alonderiene R, 2016, Int J Educ Manage	102	12.75
Eagly Ah, 2003, Leadersh Q	97	4.62
Vermeeren B, 2014, Rev Public Pers Adm	94	9.4
Mccoll-Kennedy Jr, 2005, J Bus Res	92	4.84
Gipson An, 2017, J Appl Behav Sci	88	12.57
Lee Yk, 2011, Int J Hosp Manage	82	6.31
Fox Ld, 2000, Am J Health Promot	81	3.38

Nota: Elaboración propia

Asimismo, entre las instituciones con más de siete (07) investigaciones publicadas se encuentran: la Islamic Azad University con 32 publicaciones, seguido por Bina Nusantara University con 14 publicaciones, la Baqjyatallah Univesity of Medical Sciences, la Notreported, la Universiti Teknologi Malaysia, la Univesiti Tun Hussein Onn Malaysia estas últimas con 09 publicaciones respectivamente.

Tabla 4*Investigaciones por Instituciones*

Instituciones	Producción
Islamic Azad University	32
Bina Nusantara University	14
Baqiyatallah University of Medical Sciences	9
Notreported	9
Universiti Teknologi Malaysia	9
Universiti Tunu Hussein Onn Malaysia	9
Hasanuddin University	8
National Univesity Of Singapore	8
Universiti Sains Malaysia	8
Universiti Utara Malaysia	8
University of Pretoria	8
University of Science and Technology of China	8
City University of Hong Kong	7
Concordia University	7
Macquarie University	7
Universitas Airlangga	7
University of Johannesburg	7
University Utara Malaysia	7
Depaul University	6
Federal University of Technology	6
Shiraz Univesity of Medical Sciences	6
Universitas Hasanuddin	6
Universiti Kebangsaan Malaysia	6
Universiti Putra Malaysia	6
University of Presov in Presov	6

Nota: Elaboración propia

Los cinco países con más producción científica son Estados Unidos con 105 artículos, seguido de China con 89, Indonesia con 84, Malaysia con 48 y Reino Unido con 34. La siguiente gráfica nos muestra también los indicadores SCP y MCP, el SCP (single country publications), el cual nos da a conocer los autores que corresponden al mismo país donde se ha publicado la investigación mientras que el MCP (multiple country publications) nos muestra los autores que tienen colaboraciones de diferentes países.

Teniendo en cuenta los indicadores de MCP, se tiene como resultado que los autores de Francia tienen un porcentaje mayor de colaboraciones con otros autores internacionales, con un 57%, seguido por Holanda con 50% y finalmente Korea con 40%.

Tabla 5

Autores por país

País	Artículos	SCP	MCP	MCP_Ratio
Estados Unidos	105	88	17	16%
China	89	77	12	14%
Indonesia	84	77	7	8%
Malasia	48	35	13	27%
Reino Unido	34	21	13	38%
Iran	31	30	1	3%
Alemania	27	24	3	11%
Australia	24	16	8	33%
India	19	18	1	5%
Sudafrica	17	16	1	6%
Italia	16	14	2	13%
Paises Bajos	16	8	8	50%
España	16	12	4	25%
Turkia	16	14	2	13%
Korea	15	9	6	40%
Canadá	14	12	2	14%

Francia	14	6	8	57%
Nigeria	13	11	2	15%
Noruega	11	8	3	27%
Brasil	10	7	3	30%
Nueva Zelanda	10	8	2	20%
Finlandia	9	6	3	33%
Tailandia	9	8	1	11%
Suiza	8	8	0	0%

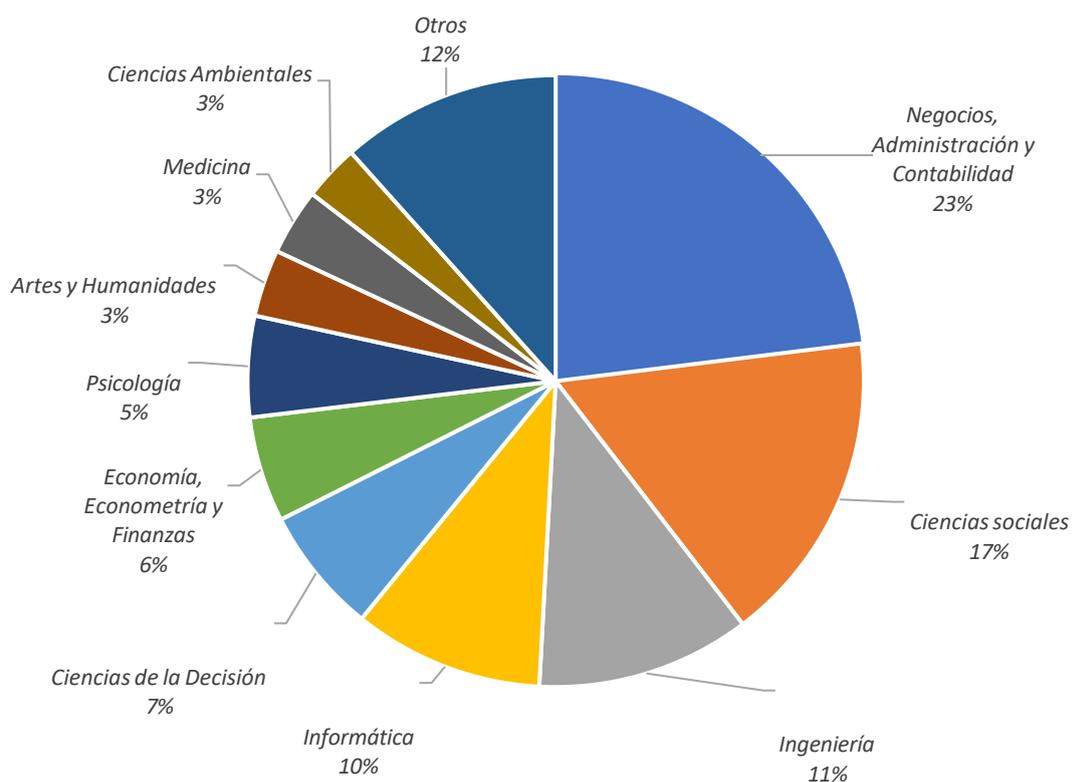
Nota: elaboración propia

3.5. Campo de estudio de las investigaciones de estilos de liderazgo

Finalmente, según se muestra en la Figura 5, los campos de estudio que han sido objeto de investigación se dividen principalmente en Negocios, Administración y Contabilidad, representando el 23% del total. Le sigue Ciencias Sociales, con el 17%, y en tercer lugar se sitúa Ingeniería, con el 11%.

Figura 5

Campos de estudio



3.6. Discusión de resultados

La producción científica entre los años 2000 al tercer trimestre de 2023, evidenciándose que en los años 2020 y 2021 hubo mayor cantidad de publicaciones, 109 en cada año, respectivamente, de la misma manera, se puede observar un crecimiento considerable a partir del año 2009 obteniéndose 48 publicaciones. Respecto a la cantidad de documentos que se emitieron en el periodo del presente análisis, así tenemos que; 772 (63.54%) fueron artículos, seguidos por 290 (23.87%) documentos de sesión, 114 (9.38%) libros, 30 (2.47%) publicaciones en revisión y finalmente 06 (0.49%) investigaciones removidas. Un trabajo biométrico que refuerza lo encontrado es el realizado por Neria-Pina y Reyes (2021), quienes han llevado a cabo un estudio titulado "Competencias de liderazgo: Una revisión bibliométrica entre 1975 y 2019, los resultados obtenidos revelan que el interés académico por las competencias de liderazgo se manifestó inicialmente alrededor del año 1978, alcanzando su punto máximo de publicaciones en 2017. Además, se identificaron un total de 934 autores procedentes de 66 países, abarcando 46 áreas de investigación distintas. Esta diversidad geográfica y temática refleja la amplitud y la relevancia global del tema de las competencias de liderazgo, así como su impacto en múltiples campos de estudio a nivel internacional. Sin embargo, el reporte de Udin (2023), quien ha realizado una investigación bibliométrica bajo el título "Estilos de liderazgo y sus resultados asociados: Una revisión bibliométrica utilizando VOSviewer", en este estudio se enfoca en analizar las publicaciones concernientes a los estilos de liderazgo en Indonesia desde el año 2000 hasta el 2023, encontró que el estilo de liderazgo transformacional ostenta una significativa preponderancia en Indonesia en comparación con los estilos transaccional y democrático. Este hallazgo sugiere que dicho estilo de liderazgo está estrechamente ligado a una mayor satisfacción laboral, lealtad y un desempeño superior por parte de los trabajadores dentro de las organizaciones indonesias. Otro trabajo que refuerza lo encontrado es el planteado por Gómez et al. (2019), en su estudio "Revisión del liderazgo,

sus estilos y modelos de medición en la última década", destacan un aumento en las publicaciones sobre liderazgo entre 2009 y 2019, donde plantea que El liderazgo transformacional es clave para motivar y alinear los objetivos de los colaboradores con los de la organización. También es crucial estudiar los comportamientos humanos para un liderazgo eficaz. Es importante seguir explorando estilos de liderazgo y desarrollar herramientas de medición para entender mejor sus características y factores influyentes.

Las palabras o frases que más se repiten en las investigaciones se encuentra; “leadership style” con 423, “leadership” con 241, “human” con 104, “transormational leadership” con 74 y “managers” con 66. El estilo de liderazgo está muy ligado a la palabra liderazgo, pero también a los factores humanos, administración de recursos humanos, satisfacción laboral, motivación, etc., relación previsible con los temas que se han estudiado en las investigaciones. Se resalta el trabajo de Eksili (2023), llevó a cabo una investigación titulada "Una Revisión Bibliométrica de los Estilos de Liderazgo Positivo", cuyo objetivo es analizar los estudios existentes sobre este tema en la literatura, identificar las tendencias en los estilos de liderazgo positivo y ofrecer una evaluación general del campo de práctica. Este estudio se basa en datos extraídos de la base de datos Web of Science (WoS), desde 1982, y hasta la fecha se han publicado un total de 257 artículos en inglés. La mayoría de las publicaciones son artículos, y el año con mayor producción fue 2022, con un total de 36 publicaciones. Los campos de estudio donde se concentraron la mayoría de los estudios fueron administración, psicología aplicada y negocios.

La cantidad de autores que han publicado acerca de estilos de liderazgo se advierte que existen 11 autores que han publicado más de 3 investigaciones, siendo el autor con mayor cantidad de publicaciones Schilckel y Wang, simultáneamente con seis documentos (06) seguidos por Na Na y Thamhain con cinco (05) documentos, y, con cuatro (04) investigaciones se encuentran los autores Ahmad, Applebaum, Flin, Steyn, Wu, Yusriadi y Zhang. La cantidad de publicaciones por autor en un periodo de quince (15) años, teniendo al autor Wang con la

mayor cantidad de publicaciones en un periodo de tiempo más largo, con una diferencia de once (11) años. Entre los autores más citados se encuentra Alice Eagly³ y Janne Skakon⁴ con 800 y 498 respectivamente, obteniendo más de 35 citas por año dentro del 2000 al 2023.

Entre las instituciones con más de siete (07) investigaciones publicadas se encuentran: la Islamic Azad University con 32 publicaciones, seguido por Bina Nusantara University con 14 publicaciones, la Baqjyatallah Univesity of Medical Sciences, la Notreported, la Universiti Teknologi Malaysia, la Univesiti Tun Hussein Onn Malaysia estas últimas con 09 publicaciones respectivamente. Los cinco países con más producción científica son Estados Unidos con 105 artículos, seguido de China con 89, Indonesia con 84, Malaysia con 48 y Reino Unido con 34.

Los campos de estudio que han sido objeto de investigación se dividen principalmente en Negocios, Administración y Contabilidad, representando el 23% del total. Le sigue Ciencias Sociales, con el 17%, y en tercer lugar se sitúa Ingeniería, con el 11%.

Respecto a ello, no se ha encontrado un trabajo biométrico que refuerce lo reportado en la presente investigación, sin embargo, se han analizado otras variables relacionadas al liderazgo, tal como lo plantea Guevara y López (2023), han presentado un estudio titulado "Análisis bibliométrico sobre los descriptores liderazgo y redes sociales", el cual se fundamenta en el análisis de treinta (30) estudios recopilados de la base de datos "Web of Science, reportando en su análisis discernir el papel crucial que las redes sociales desempeñan en la configuración y desarrollo del liderazgo, especialmente en el contexto español, donde se observa un fortalecimiento notable de la relación entre la comunidad y la sociedad. Hay que tener en cuenta el trabajo de García et al. (2014) quienes han contribuido al campo de estudio del liderazgo con su artículo titulado "Investigación bibliométrica de los trabajos de grado sobre liderazgo en las facultades de psicología de la ciudad de Bogotá (Colombia), donde se

³ Con su investigación "The female leadership advantage: An evaluation of the evidence"

⁴ Con su investigación "Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research"

lleva a cabo un análisis exhaustivo de las publicaciones comprendidas entre los años 2000 y 2011, arrojando importantes conclusiones sobre la diversidad de enfoques desde los cuales se ha abordado el liderazgo en la literatura académica. El estudio destaca cómo el liderazgo ha sido conceptualizado y estudiado desde diversas disciplinas. Desde la antropología, se lo comprende como la habilidad para promocionar y proteger los valores institucionales; desde la sociología, se subraya la importancia de la participación de la mujer en el ámbito laboral; desde la administración, se exploran las teorías de liderazgo situacional, enfatizando en la capacidad del líder para diagnosticar y adaptarse a diferentes condiciones; y desde la psicología, se lo visualiza como una política fundamental en las organizaciones, con especial énfasis en el área de recursos humanos.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1 Existe 1215 estudios. Sobre la producción científica de las investigaciones, se ha reportado una mayor tendencia al alza a partir del año 2009. Durante los años 2020 y 2021 se registraron ciento nueve (109) estudios por año, cantidad muy lejana a los años anteriores al 2009 donde se registraron un promedio de nueve publicaciones por año, lo que demuestra que en el periodo de once años las investigaciones se abrían multiplicado de manera considerable.
- 4.2 En cuanto a los autores con mayor cantidad de publicaciones, destacan Maik Schlickel, jefe de Gestión de Calidad y Tecnología de Embalaje en nobilia-Werke J. Sticking GmbH y Co, en Alemania con seis publicaciones y Yuan Wang, docente de la Universidad de Houston Texas (EEUU) con seis publicaciones. En cuanto a las instituciones más destacadas, sobresalen la Islamic Azad University con treinta y dos (32) y la Bina Nusantara University, con catorce (14) publicaciones.
- 4.3 Con relación a la producción científica por área geográfica, Estados Unidos (105), China (89), Indonesia (84), Malasia (48) y Reino Unido (34). Entre los 25 países con más publicaciones el único país latinoamericano es Brasil (10) y el país con habla hispana es España (16) ocupando el décimo segundo lugar.
- 4.4 El campo de estudio de mayor cantidad de investigaciones: Negocios, Administración y Contabilidad (23%). Ciencias Sociales (17%). Ingeniería (11%). Informática (11%) y Ciencias de la Decisión (10%).

V. RECOMENDACIONES

- 5.1 Ampliar el alcance de la presente investigación para que contribuya a cubrir la producción científica de Estilos de Liderazgo a nivel mundial, así como recopilar estudios en otras bases de datos como Scielo, WOS y Dimensiones.

VI. REFERENCIAS

- Abdullah Alshammari, S., Rehman, A.U., Abdullah Alreshoodi, S., y Abdullah Rab, M. (2023). How entrepreneurial competencies influence the leadership style: A study of Saudi female entrepreneurs. *Cogent Business & Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202025>
- Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, M. S., Islam, M. A., y Khairuddin, K. N. B. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability*, 15(7), 5674. <https://doi.org/10.3390/su15075674>
- Almazrouei, H. (2023). The effect of covid-19 on managerial leadership style within australian public sector organizations. *Journal of General Management*, 24:03063070231152976. doi: [10.1177/03063070231152976](https://doi.org/10.1177/03063070231152976)
- Al-Attar, F. H., Al-Hammadi, K., y Belbase, S. (2023). Leading during COVID-19 crisis: the influence of principals' leadership styles on teachers' well-being in the United Arab Emirates public secondary schools. *European Journal of Educational Research*, 12(1), 297-315. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.1.297>.
- Antonakis, J. y Day, D. V. (2017). *The nature of leadership*. (3a ed.). Sage publications
- Ardanuy, J. (2012). *Breve introducción a la bibliometría. La base de datos scopus y otros recursos del CBUES como instrumento de gestión de la actividad investigadora*. Universitat de Barcelona
 1.<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30962/1/breve%20introduccion%20bibliometria.pdf>
- Avolio, B.J. y Bass, B.M. (1995) Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multi-Level Framework for Examining the Diffusion of Transformational

- Leadership. *The Leadership Quarterly*. 6(2), 199-218. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Avolio, B., Walumbwa, F. y Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review Psychology*. 60(1), 421-449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Barra, R. A. (2022). El Liderazgo en el sector público, la variable crítica para reformar la administración pública. *Vox Juris*, 41(1), 153-161. DOI: 10.24265/VOX JURIS.2023.v41n1.12
- Bass, B. M (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-13. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/135943299398410>
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1992). *Organizational Description Questionnaire (ODQ)*. Mind Garden. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/t06481-000>
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1994). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human Resource Management*, 33(4), 549-560. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930330405>
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire MLQ*. Mind Garden
- Bass, B., Avolio, B., Jung, B. y Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bass, B. M. y Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Batistič, S., Černe, M. y Vogel, B. (2017). Just how multi-level is leadership research? A document co-citation analysis 1980–2013 on leadership constructs and outcomes. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 86-103. doi: 10.1016/j.leaqua.2016.10.007

- Benatuil, D. y Castro, A. (2007). Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito. *Anales de Psicología*, 23(5), 216-225.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723206>
- Bernal, A. (1998). *Movimientos feministas y cristianismo*. Rialp
- Bliss, J. P., y Fallon, C. K. (2003). The Effects of Leadership Style and Primary Task Workload on Team Performance and Follower Satisfaction. *International Journal of Applied Aviation Studies*, 3(2), 259–276.
- Blom, T., Steyn, H. y Bond-Barnard, Tj (2023). The role of project manager competence in project management success: the case of a utility company. *South African Journal Industrial Engineering*. 34 (1), 143-154 <https://doi.org/10.7166/34-1-1292>
- Bordones, M. y Zulueta, M. A. (1999). Evaluación de la actividad científica a través de indicadores bibliométrico. *Revista española de cardiología*, 52(10), 790-800.
[https://doi.org/10.1016/S0300-8932\(99\)75008-6](https://doi.org/10.1016/S0300-8932(99)75008-6)
- Bryman, A. y Lilley, S. (2009). Leadership Researchers on Leadership in Higher Education. *Leadership*, 5(3), 331– 346. doi: 10.1177/1742715009337764
- Cañedo, R., Rodríguez, R. y Montejo, M. (2010). *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*. 21(3), 270-282. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=377657496004>
- Caparás, V. y Chinchilla, N. (2000). *Teoría institucional y teoría antropológica del liderazgo: salvando un vacío de 40 años* [documento de investigación No 407]. Universidad de Navarra.
- Cardona, J.M. (2004). ¿Qué modelo de liderazgo utilizar en la formación y desarrollo de directivos? *Revista Intangible Capital*, 8(1), 3-6.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54900202>
- Castro, A. (2006). Teorías implícitas de liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de Psicología*, 22(1), 89-97. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16722112>

- Casses, A., Bertoncini, I. y Castro de Almeida, C.J. (2016). Leadership as practice: A bibliometric study. *Business and Management Review*, 5(11), 1-12. https://www.researchgate.net/profile/sabella_Bertoncini/publication/325678703_LEADERSHIP_AS_PRACTICE_A_Bibliometric_Study/links/5b1db5210f7e9b68b42c0395/LEADERSHIP-AS-PRACTICE-A-Bibliometric-Study.pdf
- Cheyne, C. (2004). Changing local political leadership: the new zealand mayor in contemporary local governance. *Political Science* 56(2), 51-64.
- Chikazhe, L., Bhebhe, T., Tukuta, M., Chifamba, O. y Nyagadza, B. (2023). Procurement practices, leadership style and employee-perceived service quality towards the perceived public health sector performance in Zimbabwe. *Cogent Social Sciences*, 9(1), <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2198784>
- Cobo, M. J., Martínez, M. Á., Gutiérrez-Salcedo, M., Fujita, H., y Herrera-Viedma, E. (2015). 25 Years at Knowledge-Based Systems: A Bibliometric Analysis. *Knowledge-Based Systems*, 80, 3-13. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2014.12.035>
- Conger, J. A. y Ready, D. A. (2004). Rethinking leadership competencies. *Leader to leader* (32), 41-47. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ltl.75>
- Connor, B., Bardol, D. y Fenster, M. (2014). "Jungian Personality Types, Gender, and Preferred Leadership Style." *The International Journal of Educational Organization and Leadership* 20(2), 1-12. doi:10.18848/2329-1656/CGP/v20i02/48477.
- Contraloría General de la República. (2014). *Estudio del proceso de descentralización en el Perú, desde una perspectiva del control gubernamental*. Tarea Asociación Gráfica Educativa. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú 2014-07714
- Cruz, J., y Javela, L. (2004). Una aproximación al paradigma dominante de la psicología social a partir de una muestra de los manuales publicados desde el año 2000. *Acta colombiana de psicología*, 12(4), 39-58. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79801204>

- Cubitt, S. y Burt, C. (2002). Leadership Style, Loneliness and Occupational Stress in New Zealand Primary School Principals. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37(2), 159-169.
- Dávila, C. D., Mora, J. G., Pérez, P. J. y Vila, L. E. (2015). ¿Es posible potenciar la capacidad de liderazgo en la universidad? *Innovar*, 25(56), 129-140. doi: 10.15446/innovar.v25n56.48995.
- Dinić, B.M., Breevaart, K., Andrews, W., y De Vries, R.E. (2023). Voters' hexaco personality traits as predictors of their presidential leadership style preferences. *Personality and Individual Differences*. Volume 202, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111994>
- Durieux, V. y Gevenois, P.A. (2010), Bibliometric Indicators: Quality Measurements of Scientific Publication. *Radiology, Radiological Society of North America*, 255(2), 342-351. <https://doi.org/10.1148/radiol.09090626>
- Eagly, A. H. y Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807–834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- Eagly, A.H. (2003). The Rise of Female Leaders. *Zeitschrift fur Sozialpsychologie*, 34(3), pp. 123-132. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1024/0044-3514.34.3.123>
- Eden, D. (1992). Leadership and expectations: Pygmalion effects and other self-fulfilling prophecies in organizations. *The Leadership Quarterly*, 3(4), 271-335. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/1048-9843\(92\)90018-B](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/1048-9843(92)90018-B)
- Eisenbach, R., Watson, K., y Pillai, R. (1999). Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of organizational change management*. 12(2), 80-93. <https://doi.org/10.1108/09534819910263631>
- Ekşili, N., (2023). A Bibliometric Review of Positive Leadership Styles, *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 6(2), 121- 137.

- Esen, M., Bellibas, M. S. y Gumus, S. (2018). The Evolution of Leadership Research in Higher Education for Two Decades (1995-2014): A Bibliometric and Content Analysis. *International Journal of Leadership in Education*, 46, 1-15. doi: 10.1080/13603124.2018.1508753
- Fleishman, E. A., Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Levin, K. Y., Korotkin, A. L., y Hein, M. B. (1991). Taxonomic efforts in the description of leader behavior: A synthesis and functional interpretation. *Leadership Quarterly*, 2(4), 245-287. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(91\)90016-U](https://doi.org/10.1016/1048-9843(91)90016-U)
- Fox, L. D., Rejeski, W. J., y Gauvin, L. (2000). Effects of Leadership Style and Group Dynamics on Enjoyment of Physical Activity. *American Journal of Health Promotion*, 14(5), 277–283. doi:10.4278/0890-1171-14.5.277
- Gallo, P., Čabinová, V., Onuferová, E., Gallo, P. y Gallo, J. (2019). The influence of leadership style on the work activity of employees in the selected financial institution. *Calitatea*, 20(170), 90–93.
- García, M. (2012). *Liderazgo transformacional y aceptación del cambio organizacional*. Académica Española.
- García, R., Aguilar, B., Payan, W. y Forero, D. (2015). Investigación bibliométrica de los trabajos de grado sobre liderazgo en las facultades de psicología de la ciudad de Bogotá (Colombia). *Universidad y Empresa*. 17(28), 147-172. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243060008>
- Geraldo, L., Mera, A., y Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Ghobadian, A., O'regan, N. (2000). Developing an exploratory model to determine the link between organizational culture, leadership style and contingency factors on the

- corporate strategy of manufacturing SMEs. *International Journal of Manufacturing Technology and Management* 2, 1-7 DOI:10.1504/IJMTM.2000.001380
- Gilani, S., Gernal, L., Tantry, A., Yasin, N., y Sergio, R. (2023). Leadership Styles Adopted by Scottish Micro-businesses During the COVID-19 Pandemic. In B. Alareeni, A. Hamdan, R. Khamis & R.E. Khoury (Eds.) *Digitalisation: Opportunities and Challenges for Business*. ICBT 2022. Lecture Notes in Networks and Systems, 620 (pp. 144 – 156). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-26953-0_15
- Godoy, L., y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Revista Psykhe*, 18(2), 51-64. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96711850004>
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*, 24(2), 157-194. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602407>
- Gouya, S.M.A., Moslehi, A. y Dousti, M. (2014). The relation of coaches' leadership styles with group cohesion and players' satisfaction: a case study of the teams participating in mazandaran province's first division futsal league. *Advances in Environmental Biology*. 8(6), 3260-3268
- Gumus, S., Bellibas, M. S., y Gumus, E. (2018). A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 25-48. doi: 10.1177/1741143216659296
- Gutiérrez, G., De Lena, M.G., Garzas, J. y Moguerza, J.M. (2022). Leadership styles in agile teams: an analysis based on experience. *IEEE Access* 10(16), 1-1 DOI:10.1109/ACCESS.2022.3151314

- Hamzah, S.R., Hamzah, A., Othman, J. y Devi, S. (2016). Impact of islamic values on the leadership style of muslim women academics in Malaysia. April 2016. *Advances in Developing Human Resources* 18(2), 1-17. DOI:10.1177/1523422316641402
- Hater, J. J. y Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695-702. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.73.4.695>
- Hayes, M. J. e Ingram, K. (2019). Leadership and career development curriculum in Australian dental and oral health programmes. *European Journal of Dental Education*. doi:10.1111/eje.12444
- Hersey, P. y Blanchard, K.H. (1969a). *Management of organizational behavior*. Prentice Hall.
- Hinkin, T., y Tracey, B. (1994), Transformational leadership in the hospitality industry. *Journal of Hospitality y Tourism Research*, 18(1), 49-63.
- Hollander, E. P. y Julián, J. W. (1969). Contemporary trends in the analysis of leadership processes. *Psychological Bulletin*, 71(5), 387-397. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0027347>
- House, R. J., Javidan, M., Hanges, P. J., y Dorfman, P. W. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: An introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*, 37(1), 3-10.
- House, R. J., y Podsakoff, P. M. (1994). Leadership effectiveness: Past perspectives and future directions for research. En J. Greenberg (Ed.), *Organizational Behavior: The State of the Science* (pp. 45-82). Erlbaum.
- House, R. J. y Shamir, B. (1993). Toward the integration of transformational, charismatic, and visionary theories. En M. Chemers y R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 81-107). Academic Press

- House, R., Wright, N., y Aditya, R. (1997). Cross cultural research on organizational leadership: A critical analysis and a proposed theory. In P.C. Earley y M. Erez (Eds.), *News Perspective in International Industrial Organizational Psychology*, 1(2), 535-625. The New Lexington Press/Jossey-Bass Publishers.
- Jiménez, A. F., Gómez, D., Rendón, J. y Peláez, S. P. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS-Revista Humanismo Y Sociedad*, 8(1), 81–98
- Kotter, J. P. (2001). What leaders really do. *Harvard Business Review*, 68(3), 103-111
- Lansley, P.R. (2002). *Aspirations, commitment and careers in construction management*. Routledge. DOI:<https://doi.org/10.4324/9780203477090>
- Lari Dashtbayaz, M., Salehi M. y Mozan, S. (2023). The impact of covid-19 on organisational commitment with mediating role of satisfaction among the iraqi auditors. *The TQM Journal* 35(7), 1743-1760. DOI:10.1108/TQM-12-2021-0366
- Liphadzi, M., Aigbavboa, C. y Thwala, W. (2015). Relationship between leadership styles and project success in the south Africa construction industry. *ELSEVIER*, 123, 284 – 290. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2015.10.091>
- Mäkilouko, M. (2004). Coping with multicultural projects: the leadership styles. *ELSEVIER*, 22(5), 387-396. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2003.08.004>
- Massi, R. J., y Cooke, R. A. (2000). Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 16-47. <http://dx.doi.org/10.1108/eb028909>
- Mendoza, M. (2008). Aproximación al liderazgo desde la caracterización de redes sociales presentes en el aula. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 16(2), 141-160. 68052008000200010&lng=en&tlng=es

- Mendoza, I. A., Ortiz, M. F. y Parker, H. C. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista Centro de Investigación. Universidad de la Salle*, 7(27), 25-41. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202702>
- Meneses, A., Calle, A. y García, M. (2008). *Análisis bibliométrico del abordaje psicológico de la enfermedad cardiovascular de enero de 1998 a diciembre de 2007*. [Trabajo de Grado, Universidad El Bosque, Bogotá].
- Morán, J. M., Santillán-García, A. y Herrera-Peco, I. (2022). SCRUTATIO: cómo detectar literatura retractada incluida en revisiones sistemáticas y metaanálisis usando SCOPUS© y ZOTERO©. *Gaceta Sanitaria*, 36(1), 64-66. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.06.012>
- Mulyani, S., Endraria, E., Putra, D.M, Sukmadilaga, C., Rozak, Y. (2017). The empirical testing for the effect of organizational. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1- 11. Special Issue 4,
- Naranjo, C. (2001). El liderazgo en la gestión del conocimiento. *Revista Perspectiva Psicológica, Biblioteca virtual en psicología*, 10(3), 91-117.
- Neria-Piña, E. y Reyes, S. (2021). Competencias de liderazgo, Una revisión Bibliométrica. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuso)*. 6(2), 61-81 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673171217006>. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512894>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (2ª ed.). Editorial Mexicana.
- OECD (2020). *Manual de la OCDE sobre Integridad Pública*, OECD Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Primer informe global sobre discriminación en el trabajo*. http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=306%3A1a-oit-lanza-el-primer-informe-global-sobre-discriminacion

- Olsson, M. Wass, J. (2001). Leadership style and action routines: best practice manufacturing and R&D projects. *International Journal Technology Management*, 22(4). 327 – 342.
<https://doi.org/10.1504/IJTM.2001.002967>
- Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *Revista Facultad de Ingeniería*, 12(1), 63-73.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-13372004000200009>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., Rodríguez-Ponce, J. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. *Interciencia*. 31(8), 577-582.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33911905>
- Peralta, M. J., Frías, M. y Chaviano, O. G. (2015). Criterios, clasificaciones y tendencias de los indicadores bibliométricos en la evaluación de la ciencia. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 26(3), 290-309.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=60394>
- Rialp, A., Merigó, J. M., Cancino, C. A. y Urbano, D. (2019). Twenty-five years (1992–2016) of the International Business Review: A bibliometric overview. *International Business Review*, 28(6), 101587. doi: 10.1016/j.ibusrev.2019.101587
- Ribeiro, V. y Sanna, M. C. (2012). Nursing leadership teaching: a bibliometrics study. *Acta Paulista de Enfermagem*, 25(2), 308-313. http://www.scielo.br/pdf/ape/v25n2/en_a24v25n2.pdf
- Roshida, D.S. Paskarini I. y Martiana, T. (2023). Leadership style influence on nurses' burnout: a systematic review. August. *The Indonesian Journal of Public Health* 18(2), 341-352
DOI:10.20473/ijph.v18i2.2023.341-352
- Rueda-Clausen, C. F., Villa-Roel, C. y Rueda-Clausen, C. E. (2005). Indicadores bibliométricos: origen, aplicación, contradicción y nuevas propuestas. *MedUNAB*, 8(1), 29-36. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/issue/view/19>

- Ryska, T. A. (2002). Leadership styles and occupational stress among college athletic directors: the moderating effect of program goals. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 136(2), 195-213. <https://doi.org/10.1080/00223980209604150>
- Sánchez, E. (2000). Teoría del liderazgo situacional en la administración local: validez del modelo. *Revista Psicothema*, 12(3), 435-439. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72712316>
- Sánchez, L. C., Guevara, C. E., y López, D. J. (2023). Análisis bibliométrico sobre los descriptores liderazgo y redes sociales. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 167-177
- Sánchez, V., Tapia, C., y Becerra, S. (2006). Liderazgo: una mirada desde directivos, profesores y alumnos. *Revista de Psicología*, 15(2), 29-52. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26415202>
- Schaveling, J., Blaauw, S., y Van Montfort, K. (2017). Predictors of group performance in a police criminal investigation department: The role of gender homogeneity, leadership and team characteristics. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 32(4), 358–368. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9227-z>
- Schein, V. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57(1), 675-688. <http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00235>
- Sisson, A. D. y Roberts, K. R. (2023). Leadership skills with classroom instruction integration in hospitality management higher education. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 23(2), 208-228. <https://doi.org/10.1080/15313220.2022.2123080>
- Skalicky, J., Warr Pedersen, K., Van Der Meer, J., Fuglsang, S., Dawson, P. y Stewart, S. (2018). A framework for developing and supporting student leadership in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(1), 1-17. doi: 10.1080/03075079.2018.1522624

- Stogdill, R. M., Goode, O. S. y Day, D. R. (1962). New leader behavior description subscales. *Journal of Psychology*, 54(2), 259–269. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/00223980.1962.9713117>
- Tal, D. y Gordon, A. (2016). Leadership of the present, current theories of multiple involvements: a bibliometric analysis. *Scientometrics*, 107(1), 259-269. doi: 10.1007/s11192-016-1880-y
- Udin, U., (2023). Leadership styles and their associated outcomes: A bibliometric review using VOSviewer. *International Journal Human Capital in Urban Manage.* 8(4), 443-456. <http://www.ijhcum.net/>
- Uslu, O. A. (2019). General Overview to Leadership Theories from a Critical Perspective. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 161-172. doi: 10.21272/mmi.2019.1-13
- Vanti, N. (2000). Métodos cuantitativos de evaluación de la ciencia: bibliometría, cienciometría e informetría. *Investigación Bibliotecológica.* 14(29), 10-23 <https://doi.org/10.22201/iibi.0187358xp.2000.29.3943>
- Wisittigars, B. y Siengthai, S. (2019). Crisis leadership competencies: the facility management sector inailand. *Facilities.* 37(2), 12 - 44 doi: 10.1108/F-10-2017-0100.
- Yukl, G.A. (1989). *Leadership in organizations.* (2a ed.). Prentice-Hall.
- Yukl, G. y Van Fleet, D. (1992). Theory and Research on Leadership in Organizations. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 3, 147-197. Publisher: Consulting Psychologists Press. Editors: Marvin D. Dunnette and Leatla M. Hough.
- Zapata, C., Recaman, Y.V. y Truyol, M.E. (2023). *Characterization of leadership styles, with a gender approach: a study with final-year students from an engineering school in Chile.* Paper presented at 2023 ASEE Annual Conference & Exposition, Baltimore, Maryland. DOI:10.18260/1-2 43179

Zhu, J., Song, L. J., Zhu, L., y Johnson, R. E. (2018). Visualizing the landscape and evolution of leadership research. *The Leadership Quarterly*, 30(2), 215-232. doi: 10.1016/j.leaqua.2018.06.003

VII. ANEXOS

Anexo A. Ficha de recolección de datos

Estructura de la ficha de recogida de datos:

Nº	Año de publicación	Tipo de documento	Título del documento	Auto(es)	Institución	País de publicación	Palabras clave	Campo de estudio	Nº de autores	Nº de citas	Fuente de financiamiento

Descripción de variables bibliométricas utilizadas:

Variable	Descripción
Año de publicación	Año en que fue publicado el documento.
Tipo de documento	Artículo, revisión, libro, nota, comunicación de congreso, etc.
Título del documento	Título original del artículo.
Autor(es)	Nombre(s) del/los autores principales del trabajo.
Afiliación institucional	Universidad o centro de investigación de filiación del autor principal.
País de publicación	País vinculado a la institución de filiación.
Palabras clave	Palabras clave asignadas al documento en SCOPUS.
Campo de estudio	Clasificación temática general del documento (ej.: Psicología, Ingeniería).
Número de autores	Cantidad total de autores que figuran en el documento.
Número de citas	Total de veces que el documento ha sido citado según SCOPUS.
Fuente de financiamiento	Institución u organismo que financió la investigación, si está disponible.