

# Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura \*

## Analysis of Variables Related to the Study of Leadership: A Systematic Review of Literature

Recepción: Noviembre , 01, 2016 | Aprobación: Enero , 27, 2017

MARÍA CONSTANZA AGUILAR <sup>a</sup>  
BUSTAMANTE

Universidad Santo Tomás, Colombia  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2990-9667>

ANDREA CORREA-CHICA  
Universidad San Buenaventura, Colombia

### RESUMEN

El presente trabajo analiza el liderazgo desde una perspectiva de la psicología social y de las organizaciones, a partir de un rigor científico, empírico, objetivo, sistemático y, probablemente, replicable. La literatura sobre el liderazgo cuenta con un gran número de fuentes, diversas y heterogéneas que provienen de diferentes disciplinas, sin embargo, aún no hay acuerdos sobre su definición y tampoco existe un único modelo que lo explique en su totalidad. En este artículo, se hace una descripción general sobre cómo se investiga el liderazgo, y se abordan tres dimensiones que, se espera, todas las teorías sobre el liderazgo contemplen: el líder, los seguidores y el contexto. A partir de una revisión sistemática (RS) de trabajos de autores iberoamericanos publicados en las bases Redalyc y Scopus, después de la búsqueda de artículos en las bases entre el 2005 y el 2015, se seleccionaron 68 estudios que cumplieran los criterios de selección definidos. El análisis sistemático de los textos se desarrolló en tres etapas: primero, delimitación de estrategia de búsqueda y selección de los estudios; segundo, sistematización y lematización del corpus textual y tercero, análisis estadístico descriptivo unidimensional y multidimensional de datos textuales. Los resultados, a partir del SPSS y del SPAD, muestran aportes importantes de las investigaciones realizadas durante la última década, donde se identifican sus componentes básicos, los modelos teóricos que lo explican, las diferentes metodologías para su medición; los desarrollos en cuanto a variables psicológicas asociadas y los aspectos organizacionales que la literatura científica evidencia en resultados de estudios sobre el liderazgo en las organizaciones.

### Palabras clave

líder; liderazgo organizacional; seguidores; contexto; revisión sistemática.

### ABSTRACT

This work analyses leadership from the perspective of Social and Organisational Psychology, with scientific, empirical, objective, systematic and likely replicable rigour. The literature on leadership features a large number of diverse and heterogeneous sources stemming from several different disciplines. However, there is no agreement on what leadership is, nor is there a single explanatory model of it. This paper describes how

<sup>a</sup> Autor de correspondencia. Correo electrónico: [mariaaguilar@usantotomas.edu.co](mailto:mariaaguilar@usantotomas.edu.co)

Para citar este artículo: Aguilar-Bustamante, M. C., & Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>

leadership is investigated, and three dimensions are mentioned that it is expected that all theories on leadership address: leader, followers, and context. 68 studies from works published by Iberoamerican authors and covered by Redalyc and Scopus fulfilled criteria. The systematic analysis of these works had three stages: the delimitation of the search strategy and the selection of the studies; systematisation and lemmatisation of the text corpus, and statistical descriptive, unidimensional and multidimensional analysis. Results compiled using SPSS and SPAD show important contributions made by the studies in the last decade, with identification of their basic components, their theoretical explanatory models, the different methodologies used, the development of associated psychological variables, and the organisational aspects mentioned by the scientific literature in terms of leadership in organisations.

**Keywords**

leader; organisational leadership; followers; context; systematic review.

Uno de los objetivos para llevar a cabo esta revisión fue examinar las formas en que el campo de la psicología social y de las organizaciones y el concepto de liderazgo están evolucionando y los modelos, sus métodos, las poblaciones abordadas, los procesos involucrados y los instrumentos utilizados para hacer su evaluación.

Cuando se revisa su desarrollo conceptual, se evidencia que en sus inicios tuvo un abordaje de un líder individual que buscaba y conseguía sus logros. Hoy el liderazgo no se centra solo en el líder, sino también de los seguidores, los compañeros, supervisores, (Contreras & Espinosa, 2012) e incluye también el contexto, el lugar de trabajo, la cultura, el cambio, el clima, entre otros elementos (Gil & Martí, 2011; Molero & Morales, 2011).

Gardner, Lowe, Moss, Mahoney y Cogliser (2010), en su revisión de 20 años sobre el liderazgo, evidenciaron que la investigación sobre este tema ha crecido en la última década, y de la misma manera cada día sigue atrayendo el interés de los profesionales en comprender el fenómeno del liderazgo. Por ejemplo, Peiró (1991) muestra que no existe una teoría universal de liderazgo y para él son importantes tres variables: 1) el líder, con elementos particulares como los procesos psicológicos básicos (personalidad, sensaciones, percepciones y sus recursos); 2) los seguidores

(características individuales y grupales) y 3) el contexto relacional que es donde surge y sucede el liderazgo. Esta es la estructura que se asume en este trabajo.

En lo que se refiere a los modelos que explican y describen el liderazgo, se encuentra que en la literatura hay definiciones sencillas (Avolio & Gardner, 2005), clasificaciones en los estilos de liderazgo (Yukl & Van Fleet, 1992), formas como opera el liderazgo y aproximación, desde los rasgos (rasgos y habilidades), las conductas, la postura humanista, las perspectivas desde el poder y la influencia y, por último, lo situacional. También se presenta hoy por hoy, el liderazgo transformacional y carismático que es el que más auge tiene en la actualidad (Ahumada, 2004).

Lo que se encuentra en la literatura científica, frente al estudio del liderazgo, son abordajes desde la psicología social y desde las ciencias de la administración. Ambas comparten el objeto de estudio, la organización y el comportamiento de las personas en la entidad de que se trate.

Las organizaciones están conformadas por personas que pretenden conseguir y cumplir unos objetivos comunes, establecidos de forma explícita y específica, y para ellos todos los colaboradores aportan lo mejor de su desempeño, en función de la estructura, de los procesos y procedimientos que se desarrollan en la organización. En este marco de funciones, tareas, responsabilidades y actividades que las personas deben ejecutar, es que aparece el liderazgo. Peiró y Rodríguez (2008) afirman, en algunas ocasiones, que el liderazgo se puede evidenciar de manera explícita, cuando está formalmente establecido y las personas que ocupan cargos directivos y estratégicos de mucha responsabilidad sobre otros que son colaboradores y/o subalternos, son muy eficientes, capaces de dirigir, motivar y orientar a otros. Otras veces, el liderazgo se da de forma implícita. Estas características surgen de manera espontánea e informal, sin que la organización la designe (Castro & Nader, 2004; Contreras, Barbosa, & Castro, 2012; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, & Mejía, 2009).

Otros temas que se evidencian y que se abordan en este estudio, son elementos como la definición de líder, los principales conceptos

asociados, las aproximaciones teóricas y modelos sobre el tema de liderazgo, aproximaciones desde la psicología social y de las organizaciones, algunos conceptos con los que se confunde el liderazgo, como poder, autoridad y jerarquía, y los instrumentos de medición del liderazgo.

En primera instancia, se encuentra la definición de líder. Tal como lo mencionan varios autores en los últimos 20 años las investigaciones sobre el concepto de “líder” han estado asociadas al estudio de las habilidades y sus características, por ejemplo: personalidad, cualidades, pasión, integridad, curiosidad y audacia (Bennis & Nanus, 2008; Contreras, 2008; Contreras & Barbosa, 2013; Juárez & Contreras, 2012; Kotter, 1999). A partir de los estudios de personalidad, el liderazgo ha sido abordado como rasgo y ha dado lugar a varias definiciones (Ares & Martín, 2002; Bass, 1981, 1990). Adicionalmente, se presentan otros enfoques, como el conductual, que estudia el liderazgo en términos de lo que hacen los líderes (Hemphill & Coons, 1957; Stein & Heller, 1979, 1983 citados por Ares & Martín, 2002); el situacional, que incluye varias teorías que han enfatizado los aspectos contingentes de la relación entre el estilo del liderazgo y variables situacionales, con énfasis en la eficacia de la conducta de liderazgo (modelo de contingencia) (Fiedler, 1967; Fiedler & Chemers, 1974), teoría de la expectativa de meta, modelo normativo de participación en la toma de decisiones (Mitchell, 1979; Vroom & Yetton, 1973); enfoque interactivo, el cual presenta dos propuestas: el enfoque transaccional (Hollander, 1978 citado por Ares & Martín, 2002) y la teoría del intercambio diádico vertical, desarrollado por Graen y Schiemann (1978). Por último, en modelos, se encuentran el liderazgo transformacional (Burns, 1978; Den Hartog, Van Muijen, & Koopman, 1997) y carismático (Bass & Riggio, 2006; House, 1977 citado por Bass, 1990), los cuales surgen en los años 80 con autores como Bass y Avolio (1994) y Yukl y Van Fleet (1992).

Adicionalmente, algunos autores en sus trabajos incluyen factores individuales como las emociones, los pensamientos, las reacciones y las cogniciones que pueden influir, determinar y

modificar la formación de líderes y los resultados conductuales (Day & Zaccaro, 2007; Hannah, Uhl-Bien, Avolio, & Cavarretta, 2009).

La segunda dimensión de análisis corresponde a los seguidores. Estudios sobre la relación entre el líder y los seguidores caracterizan y evalúan la dinámica de liderazgo desde múltiples niveles y puede producirse de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba (Yammarino & Dansereau, 2011; Yammarino, Dionne, Chun, & Dansereau, 2005). Se abordan elementos, por ejemplo, el clima y la cultura organizacional, la calidad de vida, las normas, el comportamiento moral (o inmoral), la pertenencia a los grupos, las características de los grupos, el tipo, las funciones, entre otros factores asociados (Juárez & Contreras, 2012; Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes, & Salvador, 2009; Schaubroeck et al., 2012).

Al mismo tiempo, la revisión de la literatura presenta avances en relación con la importancia de la alineación de la función de los líderes con la planeación estratégica, los valores, la cultura, la relación con los seguidores, el sentido de pertenencia y la identidad con la organización (Brown & Treviño, 2009), las normas, el cumplimiento de los reglamentos internos de trabajo (Tyler & Blader, 2005) y el comportamiento ético de los trabajadores en las organizaciones (o no éticos) (Brown & Treviño, 2006). Aunque estos trabajos evidencian la influencia del liderazgo, otros autores como Dinh y Lord (2012), Howell y Shamir (2005) y Shamir (2007) caracterizan la influencia de los seguidores en las interacciones grupales y las dinámicas intrapersonales, para poder entender la forma como se logran los resultados por las acciones del liderazgo.

Como se presenta en los apartados anteriores, la literatura sobre el liderazgo es abundante y heterogénea; tal como afirma Peiró (1995, 1999), se encuentran cientos de trabajos y la mayoría de ellos apuntan a estudiarlo como un proceso de influencia social y asociado casi exclusivamente a las organizaciones.

Ahora bien, el tópico en liderazgo que menos se ha estudiado corresponde a entender las dinámicas grupales y la eficacia de los grupos

como medida del liderazgo (Kaiser, Hogan, & Craig, 2008). Los trabajos empíricos muestran poca evidencia sobre la forma como los líderes crean organizaciones eficaces. Estos autores han desarrollado algunos trabajos que muestran la importancia del liderazgo en la formación de equipos y a su efectividad en el tiempo y también reseñan algunos aspectos de lo colectivo frente a la individualidad.

Ante este panorama sobre el liderazgo, se podría pensar que es inútil escribir e investigar un tema tan abordado. Sin embargo, existen varias necesidades aún no satisfechas y este trabajo, espera constituirse como un estudio de revisión documental que permita fortalecer la fundamentación conceptual que dé cuenta del tema. Se concentrará en aclarar las definiciones, los modelos, revisar los estudios de liderazgo haciendo énfasis en las aproximaciones conceptuales, metodológicas y de formación para el liderazgo.

## Método

### Estrategia de búsqueda

El procedimiento de búsqueda en principio determinó los términos claves de búsqueda que fueron líder, liderazgo; luego, empleando esas palabras clave se llevó a cabo la exploración de los artículos seleccionando los estudios publicados entre 2004 y 2015, mediante las bases de datos SCOPUS (Elsevier) y Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal) realizados por autores iberoamericanos.

Las palabras clave se buscaron en el título y el resumen. No se tuvieron en cuenta criterios de selección relacionados con el idioma o el tipo de estudio. Se encontraron un total de 31 602 artículos en las dos bases de datos.

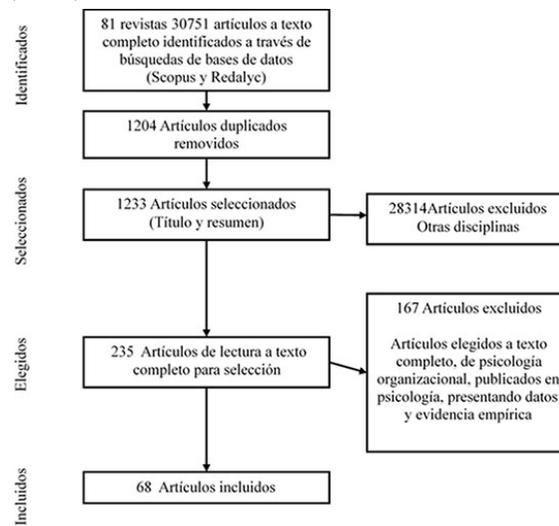
### Selección de los artículos

La selección de los artículos se desarrolló en cuatro fases como se evidencia en la

Figura 1. Primero, se eliminaron aquellos estudios que se encontraban duplicados y por lo tanto quedaron 1 233 para realizar lectura de resumen y determinar si cumplían con los criterios de selección que fueron: (a) estudios que investigaron como tema central el liderazgo, (b) estudios que realizaran un abordaje desde la psicología y (c) estudios de autores iberoamericanos.

### Figura 1

Etapas de en la selección de la información a través de las diferentes fases de la revisión sistemática. Directrices: Moher, Liberati, Tetzlaff y Altman (2009).



Fuente: elaboración propia.

### Revisión sistemática liderazgo

Fueron excluidos los artículos sobre la base de estos criterios. Los seleccionados se exportaron para ser leídos a texto completo. Una vez finalizada la selección, se dejó un total de 68 artículos, que fueron registrados posteriormente en una base de datos en Excel para su análisis. Por cada artículo, se registró en la base de datos la siguiente información: año de publicación, liderazgo, fuente, idioma, número de autores, filiación institucional, revista de publicación, título, resumen, palabras clave, objetivos, tipo de análisis, metodología, clase de estudio, tipo de diseño, definición de liderazgo, variables psicológicas asociadas, clase de población o

dato (artículos, ciudadanos, datos oficiales, estudiantes, trabajadores), cantidad de muestra y referencias (libro, revistas, ponencias, informes y tesis).

### *Procedimiento*

El análisis de los artículos se desarrolló en tres etapas: 1) delimitación de estrategia de búsqueda y selección de los estudios; 2) sistematización y lematización del corpus textual y 3) análisis estadístico descriptivo unidimensional y multidimensional de datos textuales.

El análisis unidimensional proporcionó información sobre la frecuencia de las formas gráficas (palabras) y segmentos repetidos (sucesión idénticamente repetida de palabras no separadas por un signo de puntuación) presentes en los artículos, y el análisis multidimensional permitió obtener una representación gráfica de la relación entre palabras, segmentos y variables categóricas (Lebart, Salem, & Bécue, 2000).

### *Análisis de datos*

Se realizaron dos tipos de análisis: 1) estadístico descriptivo con relación a la metodología y la publicación de los artículos y 2) estadístico de datos textuales, mediante estadística lexicométrica que permite cuantificar y relacionar textos. Primero, se hizo un análisis unidimensional sobre la frecuencia absoluta de palabras y segmentos repetidos de los estudios y segundo, uno multidimensional de correspondencias para obtener una representación gráfica de similitudes y asociaciones entre categorías de variable y palabras, utilizando el software SPAD versión 8.0 (Bécue-Bertaut, 2010; Lebart et al., 2000).

## **Resultados**

### *Análisis descriptivo de los estudios*

De los 68 estudios analizados se encontró que el 13.3 % fue publicado entre 2004 y 2007, 42.6 % entre 2008 y 2011 y el 44.2 % entre 2012 y 2015, lo que muestra un crecimiento en publicación sobre liderazgo, en los últimos años. El idioma de publicación fue en su mayoría español (80.9 %), seguido del idioma inglés (14.7 %), portugués (2.9 %) y alemán (1.5 %). Respecto al índice de colaboración, la cantidad de firmas por artículo fue de dos autores (32.4 %), seguido de tres autores (30.9 %), un autor (17.6 %), cuatro autores (14.7 %) y en menor medida publicaciones con firma por trabajo de cinco autores (4.4 %). Los autores con mayor producción sobre la muestra de artículos fueron F. Contreras, D. Barbosa, A. Castro-Solano y F. Juárez. Los países con mayor publicación sobre liderazgo fueron Colombia (30.8 %), con instituciones como Universidad del Rosario y Universidad Javeriana, principalmente; seguido de España (19.11 %) con la Universidad de Valencia, Universidad de Granada y Universidad Autónoma de Madrid y, por último, Argentina (14.7 %) con el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y la Universidad de Palermo. En cuanto a las revistas en las que más se publicaron los estudios, se encuentra en primer lugar *Diversitas: Perspectivas en Psicología* (10.3 %), *Psicoperspectivas* (8.8 %), *Anales de Psicología* (7.4 %) y *Psicothema* (5.9 %). En cuanto a los libros más utilizados en la revisión, se encuentran autores de libros como B. Bass, B. Avolio, G. Yukl, J. Peiro, P. Hanges y F. Contreras. Autores de artículo: A. Castro Solano, B. Avolio, J. M. Peiró, R. Lord, F. Luthans y F. Contreras.

La metodología empleada por los estudios es cualitativa (32.4 %) y cuantitativa (67.6 %), con estudios de tipo hermenéutico (8.8 %), descriptivo (7.4 %), correlacional o ex post facto (44.1 %), instrumental (13.2 %), explicativo (1.5 %), teórico clásico (23.5 %) y metaanálisis (1.5 %) empleando como muestra en los estudios de

corte empírico a trabajadores (50 %), ciudadanos (20.6 %) y estudiantes (2.9 %) de sexo masculino y femenino (69.1 %) y solo femenino (4.4 %).

*Discurso asociado a la definición de liderazgo - Análisis unidimensional*

**TABLA 1**  
*Palabras con mayor frecuencia de aparición en relación con la definición de liderazgo*

Sustantivos	liderazgo (496), líder(es) (323), organización(es) (148), relación(es) (125), seguidor (108), estilo (85), persona (80), trabajo (78), empleados (77), proceso(s) (77), equipo (71), influencia (71), conducta (67), grupos (67), cambio (62), valor(es) (61), satisfacción (53), modelo (52), comportamiento(s) (51), desarrollo (51), nivel (45), miembros (44), gestión (38), psicología (38), perspectiva(s) (37), percepción(es) (36), habilidades (33), tarea(s) (33), visión (33), bienestar (31), confianza (31), mujeres (31), calidad (30), capacidad (30), apoyo (29), contexto (29), dimensiones (29), motivación (27), comunicación (24), información (24), ejemplo (23), prácticas (23), aprendizaje (22), compromiso (22), innovación (22), intercambio (22), clima (21), dirección (21), desempeño (20), importancia (20), acciones (19), retroalimentación (19), conciencia (18), empoderamiento (18), hombres (18), logro (18), metas (18), personal (18), rendimiento (18), salud (18), actitudes (17), autoridad (16), decisiones (16), eficacia (16), estudiantes (16), interés (16), trabajadores (16), vida (16), carisma (15), orientación (15), recursos (15), éxito (14), formación (14), función (14), ideas (14), inteligencia (14), problemas (14), estrés (13), prototipos (13), rasgos (13), responsabilidad (13), ambiente (12), creencias (12), estimulación (12), competencias (11), conocimiento (11), directores (11), interacción (11), necesidades (11), roles (11), sistema (11), atribuciones (10), colaboradores (10), comunidad (10), construcción (10), expectativas (10).
Adjetivos	Transformacional(es) (100), organizacional(es) (56), laboral (48), social (34), transaccional (34), subordinados (31), auténtico (30), directivo (28), política (17), emocional (13), político (10).
Verbos	Poder (26), actuar (34).

Fuente: elaboración propia.

En este análisis de palabras, sobre los artículos sistematizados se evidencian algunos elementos comunes que, desde el tipo de palabra, sea sustantivo, adjetivo o verbo, permite afirmar que el liderazgo está asociado con las relaciones que se establecen entre el líder y los seguidores, y que se lleva a cabo a través de un proceso de influencia, donde las características tanto del líder como de los seguidores son determinantes.

La frecuencia de las palabras en los trabajos analizados muestra algunas variables psicológicas asociadas al estudio del liderazgo como son: bienestar, confianza, calidad, clima, metas, inteligencia, estrés, ambiente, creencias, necesidades, expectativas. También se pueden especificar algunas palabras asociadas a las características que deben poseer los líderes para poder guiar y orientar a los equipos de trabajo, a saber: estilo, comunicación, perspectiva, visión, confianza, autoridad, compromiso, autoeficacia, interés, carisma, y responsabilidad.

Mientras que en la Tabla 2 de segmentos repetidos, prevalecen palabras con relación a

las teorías y modelos en los estudios revisados. Interesante notar que en la frecuencia de palabras no surgieron palabras, muchas veces asociadas al liderazgo, como es el caso de gerencia, gerente, entre otras. Este análisis, muestra los tipos de teorías más utilizadas en la revisión realizada que corresponden a liderazgo transformacional, transaccional, carismático y otros en menor número, como liderazgo compartido, de servicio y distribuido.

**TABLA 2**  
*Segmentos repetidos con mayor frecuencia de aparición con relación a la definición de liderazgo*

Segmento repetido	Frecuencia	Segmento repetido	Frecuencia
Liderazgo transformacional	45	Líderes transformacionales	8
Estilos de liderazgo	41	Toma de decisiones	8
Satisfacción laboral	27	Clima organizacional	7
Liderazgo auténtico	25	Inteligencia emocional	7
Liderazgo transaccional	15	Liderazgo compartido	6
Modelo de liderazgo	13	Liderazgo de servicio	6
Teorías implícitas	11	Liderazgo distribuido	6
Conciencia política	10	Liderazgo efectivo	6
Prácticas de liderazgo	10	Relacionado con conservación	6
Estimulación intelectual	9	Relaciones interpersonales	6
Liderazgo carismático	9	Trabajo en equipo	6
Tipo de liderazgo	9	Calidad de la relación	5
Dirección por excepción	8	Procesamiento de información	5
Estilo de gestión	8	Recompensa contingente	5
Influencia idealizada	8	Rendimiento del equipo	5
Liderazgo directivo	8	Resultados de aprendizaje	5

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, en la revisión de los artículos sobre liderazgo, sobresalen algunos estudios que evalúan la relación de este constructo con otras variables psicológicas asociadas; las más frecuentes, como lo muestra la Tabla 3, fueron: confianza, satisfacción, cambio, bienestar, clima, competencias, cultura, rendimiento, salud, relaciones interpersonales, calidad, estrés, entre otros. De acuerdo con autores como Avolio y colaboradores (2005), muchas de estas variables tienen una directa relación entre lo que el líder ha de hacer, para que los colaboradores lo sigan. Así, se constituyen en variables emocionales y/o afectivas.

**TABLA 3**  
*Palabras con mayor frecuencia de aparición de variables asociadas en el estudio de liderazgo*

Palabras	Frecuencia	Palabras	Frecuencia	Palabras	Frecuencia
Organización	17	Vida	6	Calidad	3
Confianza	14	Comportamiento(s)	5	Estrés	3
Satisfacción	13	Líderes	5	Gestión	3
Trabajo	12	Resultados	5	Habilidades	3
Laboral	11	Clima	4	Mental	3
Cambio	9	Competencia	4	Percepción	3
Liderazgo	9	Cultura	4	Recursos	3
Organizacional	9	Entorno	4	Relaciones	3
Bienestar	7	Rendimiento	4	Capacidad	2
Empleados	7	Salud	4	Deseo	2
Atención	6	Supervisor	4	Transformador	2

Fuente: elaboración propia

### *Análisis multidimensional de correspondencias*

Los resultados del análisis de correspondencias presentados en las Figuras 2 y 3 de la relación entre las variables categóricas tipo de estudio, población, fuente y continente de publicación junto con las 50 palabras y los 25 segmentos más representativos del corpus textual de los estudios, muestran que la representación obtenida del primer y segundo factor conserva el 43.39 % de la varianza en los dos factores. El primer factor explica el 23.31 % de varianza y agrupa principalmente las variables tipo de estudio y población. El segundo factor que explica el 20.08 % de la varianza y agrupa las variables de fuente y continente publicación.

En el cuadrante superior derecho, se ubicaron los artículos de metaanálisis publicados en África y América del Norte, recuperados de la base de datos Scopus que centra sus hallazgos en el estudio del liderazgo en relación con elementos particulares del líder tales como su autenticidad, capacidad de servicio, motivación, atención, compromiso, bienestar emocional, entrenamiento, y elementos grupales con relación a sus seguidores, específicamente con la cohesión, retroalimentación y el rendimiento.

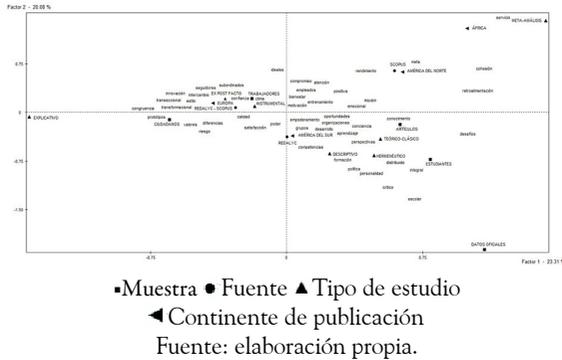
De manera opuesta, en el cuadrante superior izquierdo, se situaron los artículos de corte

instrumental y ex post facto que corresponden a estudios realizados con trabajadores, publicados en Europa y recuperados en las dos fuentes (Redalyc-Scopus). Estos artículos abordaron el liderazgo haciendo énfasis en factores contextuales tales como la confianza, el clima, la innovación de los seguidores y subordinados y el estilo del líder (transaccional, transformacional), así como su congruencia.

Así mismo, en el cuadrante inferior izquierdo se agruparon los estudios de alcance explicativo realizados principalmente con ciudadanos, que se centraron en aspectos referidos a factores individuales del líder con relación al estilo de liderazgo, la toma de decisiones, los valores, y factores de corte contextual como la confianza en el supervisor, la responsabilidad social, la calidad de vida, la cultura organizacional y el riesgo psicosocial.

Por último, en el cuadrante inferior derecho se concentraron los artículos de corte teórico-clásico, hermenéutico y descriptivo que tuvieron como muestra a estudiantes o emplearon datos oficiales o artículos recuperados de la base de datos Redalyc. Estos artículos se centraron en temáticas sobre el grupo de seguidores y el contexto donde surge y sucede el liderazgo al abordar factores como el trabajo en equipo, la satisfacción laboral, el desarrollo, empoderamiento y generación de oportunidades para los grupos, pero también se interesaron en factores individuales del liderazgo como la personalidad, la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo (efectivo y distribuido).

**Figura 2**  
Plano factorial palabras asociadas al estudio del liderazgo de acuerdo a tipo de estudio, muestra, continente de publicación y fuente.



**Figura 3**  
Plano factorial segmentos repetidos asociadas al estudio del liderazgo de acuerdo a tipo de estudio, muestra, continente de publicación y fuente.



## Conclusiones y discusión

La investigación del liderazgo en las ciencias sociales en general, y la psicología, en particular, es un tema que desde hace mucho tiempo ha despertado un gran interés. El objetivo de la presente investigación ha sido analizarlo específicamente desde la psicología social y de las organizaciones, partiendo de una revisión sistemática. Para ello, se revisaron las bases de datos de Redalyc y Scopus, y se escogieron 68 artículos luego de un proceso científico, empírico, objetivo y sistemático, que permite presentar las siguientes conclusiones y discusión.

La investigación muestra que en la última década (2005-2015) hay un crecimiento desde

la psicología en publicaciones sobre liderazgo y que, tal como lo expone Molero (2011) “existen muchas maneras de aproximarse a él” (p. 22), y la evidencia empírica aún es imprescindible para continuar y fortalecer su comprensión. La mayoría de los trabajos sistematizados fueron publicados en español e inglés, primordialmente, y son reflejo de que las investigaciones que se están llevando a cabo en colaboración (entre 2 y 3 autores). Para el caso colombiano, la mayor cantidad de artículos está alrededor del grupo de investigación de la Universidad del Rosario, bajo la dirección de la profesora Françoise Contreras y su equipo de trabajo. Las publicaciones se dan en revistas principalmente de países como Colombia, España y Chile. En el análisis de las referencias, se pueden evidenciar elementos importantes como la influencia de los autores de libros más consultados que son Bass, Avolio, Yukl, Peiro, Hanges, y Contreras. Y frente al tema de autores de artículos, los más representativos son Castro Solano, Avolio, Peiró, Lord, Luthans y Contreras.

Entre los elementos comunes que evidencia este trabajo está el notorio interés de los autores por profundizar y entender el comportamiento del líder, asociado a procesos psicológicos, variables psicológicas vinculadas para comprender cómo se da, cuáles son sus efectos y qué acciones se pueden desarrollar para fortalecerlo. Ahora bien, un valioso aporte metodológico de esta revisión sistemática lo constituye la inclusión del análisis cuantitativo textual de datos, con el que se han analizado los 68 textos utilizados. En primera instancia, el estudio del discurso asociado a la definición de liderazgo, a partir del análisis unidimensional, de acuerdo con autores como Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013); Nader y Castro-Solano (2012) y Arias, González y Hernández (2009) muestran que las variables psicológicas más asociadas al estudio del liderazgo son: bienestar, confianza, calidad, clima, metas, inteligencia, estrés, ambiente, creencias, necesidades, expectativas. También se muestra que frente a las características que poseen los líderes para guiar y orientar a los equipos de trabajo, seguidores, las que más se

presentan en los estudios son: estilo de liderazgo, comunicación, perspectiva, visión, confianza, autoridad, compromiso, autoeficacia, interés, carisma, y responsabilidad, datos que también confirman autores como Lupano y Castro (2008, 2013); Hersey, Blanchard y Jhonson (1998); Yulk (1989); Lussier y Achua (2006); Daft (2006) y Sánchez y Rodríguez (2010), pues el propósito es analizar las consecuencias de un buen o mal liderazgo (Moriano, Molero, & Lévy Mangin, 2011).

Adicionalmente, el análisis de las teorías y modelos en los estudios revisados que más se mencionan corresponden al liderazgo transformacional, transaccional, carismático; y otros, en menor número, como el liderazgo compartido, de servicio y distribuido de la misma forma como lo muestran en estudios autores como Ascorra Costa (2008), Nader y Castro Solano (2007); Nader y Castro-Solano (2012); Castro-Solano (2006); Sánchez y Rodríguez (2010); Hernández y García (2013) y Contreras et al. (2013).

El análisis multidimensional de correspondencias muestra varias conclusiones: que el estudio del liderazgo se hace con relación a, en primera instancia, elementos particulares del líder tales como autenticidad, capacidad de servicio, motivación, atención, compromiso, bienestar emocional y entrenamiento y, en segunda instancia, elementos grupales en relación con sus seguidores, específicamente con la cohesión, retroalimentación y rendimiento. Segundo, que cuando se estudia el liderazgo haciendo énfasis en factores del contexto, este está asociado a temas como confianza, clima organizacional e innovación y en cuanto a los seguidores y subordinados, al estilo y congruencia del líder (transaccional y transformacional). Tercero, siguen siendo inminentes los estudios que aborden los factores individuales del líder con relación al estilo de liderazgo, la toma de decisiones, los valores y factores de corte contextual como la confianza en el supervisor, la responsabilidad social, la calidad de vida, la cultura organizacional y el riesgo psicosocial. Todos estos elementos, de acuerdo con Molero (2011) son estudios que tratan de caracterizar

y medir el liderazgo y se “constituyen en la actualidad uno de los campos de investigación más activos en el ámbito del liderazgo” (p. 117).

Por último, al analizar los abordajes metodológicos de los estudios sobre el liderazgo, los trabajos muestran aproximaciones de tipo empírico o científico. Se encuentra mucha literatura escrita sobre consultores y profesionales que intentan describir acciones para llegar a ser un buen líder, igual que lo mostraron los estudios de Bligh y Meind (2005); sin embargo, el presente trabajo se centró en estudios de orden académico, producidos por docentes investigadores, y productos de investigación. Los trabajos revisados evidencian abordajes que transitan entre lo teórico-clásico, lo hermenéutico y los de tipo descriptivo, donde esta investigación será relevante por el orden de revisión sistemática que reúne características de un trabajo científico y con un análisis cuidadoso de los resultados. El liderazgo, en definitiva, sigue siendo un tema complejo, y lo que seguirá para futuras investigaciones es desarrollar trabajos serios, para construir paso a paso un cuerpo de conocimiento sólido. Sigue siendo necesario explorar de forma rigurosa la relación de los líderes y sus seguidores; los procesos psicológicos involucrados; la relevancia del contexto donde ocurre y profundizar en todas estas cuestiones que permiten conocer y entender el comportamiento de los seres humanos en entornos sociales en general, y organizacionales, en particular.

## Agradecimientos

Grupo de investigación Psicología, Salud, Trabajo y Calidad de Vida. Línea de investigación Psicología y desarrollo social de las organizaciones y del trabajo. Facultad de Psicología. Código interno: 201601MCA1

## Referencias

Ahumada, L. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Ciencias Sociales Online*, 1(1), 53-63. Recuperado

- de <http://www.psiucv.cl/wp-content/uploads/2012/10/Liderazgo-y-equipos-de-trabajo.pdf>
- Ares, A., & Marín, M. (2002). El liderazgo en los grupos. En M. Marín, R. Grau & S. Yubero, *Procesos psicosociales en los contextos educativos* (pp. 215-226). Madrid: Pirámide.
- Arias, V., González, L. E., & Hernández, N. (2009). Constitución de sujeto político: historias de vida política de mujeres líderes afrocolombianas. *Universitas Psychologica*, 8(3), 639-652. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/universitas-psychologica/articulo.php?art=613>
- Ascorra Costa, P. (2008). Liderazgo: de la posición a la relación. Una propuesta de análisis de los modelos teóricos y sus aplicaciones al contexto administrativo chileno. *Psicoperspectivas*, 7, 59-75. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171016769005>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.03.001
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stodgill's handbook of leadership: Theory, research, and applications* (3.a ed.). Nueva York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1981). *Stodgill's handbook of leadership*. Nueva York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA. : Sage Publications.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. Erlbaum
- Bécue-Bertaut, M. (2010). *Minería de textos. Aplicación a preguntas abiertas en encuestas*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2008). *Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz*. Madrid: Paidós.
- Bligh, M. C., & Meindl, J. R. (2005). The cultural ecology of leadership: An analysis of popular leadership books. En D. M. Messick & R. Kramer (Eds.), *The Psychology of leadership: New perspectives and research* (pp. 11-52). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Brown, M. E., & Treviño, L. E. (2009). Leader-follower values congruence: Are socialized charismatic leaders better able to achieve it? *Journal of Applied Psychology*, 94, 478-490. doi.org/10.1037/a0014069
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616. doi: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper & Row.
- Castro, A., & Nader, M. (2004). Estilos de liderazgo, contexto y cultura organizacional. Un estudio comparativo en población civil y militar. *Boletín de Psicología*, 82, 45-65. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N82-3.pdf>
- Castro Solano, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de psicología*, 22(1), 89-97.
- Contreras, F. V. (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 64-72. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Contreras, F., Barbosa, D., & Castro, G. (2012). La organización como sistema complejo: implicaciones para la conceptualización del liderazgo. *Criterio Libre*, 10(16), 193-206. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3966872>
- Contreras, F., & Espinosa, J. C. (2012). Liderazgo y bienestar psicosocial del trabajador. En A. F. Uribe & F. Contreras (Eds.), *Desarrollo organizacional. Perspectivas e investigación psicológica*. Bucaramanga, CO: Futura Diseño e Impresión.

- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. F., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12, 13-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf>
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde El Caribe*, 30(3), 569-590. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21329176007>
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Mason: Cengage Learning Editores.
- Day, D. V., & Zaccaro, S. J. (2007). Leadership: A critical historical analysis of the influence of leader traits. En L. L. Koppes (Ed.), *Historical perspectives in industrial and organizational psychology* (pp. 383-405). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J., & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), 19-34. Recuperado de [http://dspace.uvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/18689/hartog\\_Journal%20of%20Occupational%20and%20Organizational%20Psychology\\_70\(1\)\\_1997\\_u.pdf?sequence=2](http://dspace.uvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/18689/hartog_Journal%20of%20Occupational%20and%20Organizational%20Psychology_70(1)_1997_u.pdf?sequence=2)
- Dinh, J. E., & Lord, R. G. (2012). Implications of dispositional and process views of traits for individual difference research in leadership. *The Leadership Quarterly*, 23, 651-669. doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.03.003
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Fiedler, F.E., & Chemers, M.M. (1974). *Leadership and Effective Management*, Glenview, IL: Scott, Foresman and Co
- Gardner, W. L., Lowe, K. B., Moss, T. W., Mahoney, K. T., & Coglisier, C. C. (2010). Scholarly leadership of the study of leadership: A review of The Leadership Quarterly's second decade, 2000-2009. *The Leadership Quarterly*, 21(6), 922-958. doi: 10.1016/j.leaqua.2010.10.003
- Gil, F., & Martí, M. (2011). Cultura y liderazgo. El proyecto Globe. En F. Molero & J. F. Morales (Dirs.), *El líder y su grupo. Desarrollos actuales en el proceso de liderazgo* (pp. 197-219). Madrid: Alianza.
- Graen, G. B., & Schiemann, W. (1978). Leader-member agreement: A vertical dyad linkage approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 206-212. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1046496491223001>
- Hannah, S. T., Uhl-Bien, M., Avolio, B. J., & Cavarretta, F. L. (2009). A framework for examining leadership in extreme contexts. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 897-919. doi: 10.1016/j.leaqua.2009.09.006
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stodgill and A. E. Coons (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement* (pp. 6-38). Columbus, Ohio: Bureau of Business Research, Ohio State University
- Hernández-Avilés O. y García-Ramos, T. (2013). Análisis conceptual y crítico de la teoría de percepción de liderazgo (TPL). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 31(2), pp. 389-401. Recuperado de: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/viewFile/2134/2111>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional* (7.a ed.). México: Prentice Hall.
- Howell, J. M., & Shamir, B. (2005). The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences. *Academy of Management Review*, 30, 96-112. doi:10.5465/AMR.2005.15281435
- Juárez, F., & Contreras, F. (2012). Calidad de vida y liderazgo. Influencia de la calidad de vida percibida del directivo colombiano, sobre sus prácticas de liderazgo. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 119-130. Recuperado

- de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v15n1/v15n1a12.pdf>
- Kaiser, R. B., Hogan, R., & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist*, 63, 96-110. doi: 10.1037/0003-066X.63.2.96
- Kotter, J. (1999). *¿Qué hacen los líderes?* Barcelona: Ediciones Deusto.
- Lebart, L., Salem, A., & Bécue, M. (2000). *Análisis estadístico de datos y textos*. Lleida: Editorial Milenio.
- Lupano, M. L., & Castro Solano, A. (2013). Estereotipos de género, sexo del líder y del seguidor: su influencia en las actitudes hacia mujeres líderes. *Revista de Psicología* 9(17), 87-104. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/estereotipos-genero-sexo-lider-seguidor.pdf>
- Lupano, M. L., & Castro Solano, A. (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología*, 35(2), 195-220. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3378/337829507001.pdf>
- Lussier, R., & Achua, C. (2006). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Thomson Editores.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational v Behavior and Human Decision Processes*, 108, 1-13. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/estereotipos-genero-sexo-lider-seguidor.pdf>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264. doi:10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00135
- Molero, F. (2011). Liderazgo transformacional y carismático. En F. Molero & J. F. Morales (Coords.), *Liderazgo: hecho y ficción. Visiones actuales* (pp. 117-144). Madrid: Alianza Editorial.
- Molero, F., & Morales, J. (Coords.). (2011). *Liderazgo: hecho y ficción. Visiones actuales*. Madrid: Alianza Editorial.
- Moriano, J. A., Molero, F., & Lévy Mangin, J.-P. (2011). Liderazgo auténtico. Concepto y validación del cuestionario ALQ en España. *Psicothema*, 23(2), 336-341. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717169026>
- Nader, M., & Castro Solano, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6(3), 689-698. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n3/v6n3a18.pdf>
- Nader, M., & Castro-Solano, A. (2012). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: generalización de un modelo teórico. *Revista de Psicología*, 28(2), 227-258. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3378/337829515002.pdf>
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Peiró, J. M. (1999). El modelo AMIGO: Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 72, 3-15. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=800>
- Peiró, J. M. (1995). *Psicología de la organización*. Madrid: Toran S. A.
- Peiró, J. M. (1991). *Psicología de la organización*. Vols. 1 y 2. Madrid: UNED.
- Sánchez, E. S., & Rodríguez, A. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 25-39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515880003>
- Schaubroeck, J., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W. J., Lord, R. L., Trevino, L. K., ... Peng, A. (2012). Embedding ethical leadership within and across organization levels. *Academy of Management*

- Journal*, 55(5), 1053-1078. Recuperado de [http://psych.wfu.edu/sisr/Articles/Schaubroeck,%20Hannah,%20et%20al.%20\(2012\).pdf](http://psych.wfu.edu/sisr/Articles/Schaubroeck,%20Hannah,%20et%20al.%20(2012).pdf)
- Shamir, B. (2007). [Introduction]. From passive recipients to active co-producers. The roles of followers in the leadership process. En B. Shamir, R. Pillai, M. Bligh & M. Uhl-Bien (Eds.), *Follower centered perspectives on leadership: A tribute to JR Meindl* (pp. 9-39). Stamford, CT: Information Age Publishing.
- Tyler, T.R. Y Blader, S.L., (2005). Can businesses effectively regulate employee conduct? The antecedents of rule following in work settings, *Academy of Management Journal*, 48, 1143-1158.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press
- Yammarino, F. J., & Dansereau, F. (2011). Multi-level issues in evolutionary theory, organization science, and leadership. *Leadership Quarterly*, 22, 1042-1057. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/485f/c59190bb2cbb850526418c51f20b3c3c6c50.pdf>
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Chun, J. U., & Dansereau, F. (2005). Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *Leadership Quarterly*, 16, 879-919. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/810d/b48040ecb85315190e72db4bd8b678ff817e.pdf>
- Yukl, G., & Van Fleet, D. D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 147-197). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations* (2.a ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

## Notas

- \* Artículo de investigación