



Liderazgo ético y comportamiento de los empleados. Análisis cientométrico en la producción científica

Ethical leadership and employee behavior. Scientometric analysis in scientific production

Edelia Guillermina Núñez-Barahona¹  , Juan Felipe Espinosa-Cristia²  

RESUMEN

Este estudio cientométrico busca analizar artículos científicos sobre liderazgo ético empresarial desde una perspectiva científico-social; se consideró su relación o influencia con los diferentes comportamientos de trabajadores. Se utilizó el programa VOSWiever y se realizó un análisis a partir de 1 000 artículos publicados en revistas Web of Science (WoS), desde 1987 hasta mayo del 2023. Los resultados muestran los cinco principales países contribuyentes, a saber: China, Estados Unidos, Inglaterra, Canadá y Pakistán, así como el año 2022 el de mayor producción científica. No hay registros de estudios en América Latina, sin embargo, en sitios académicos se encuentra producción científica en Venezuela, Chile, Ecuador y Argentina. Bajo las Leyes de Lotka, Price y el modelo de Bradford, se descubrieron los autores prolíficos, así como la productividad de países y revistas. Con el empleo de la ley de Zipf y el índice de Hirsch, se revelaron las palabras claves más frecuentes y los artículos más conocidos. El artículo ha buscado contribuir con el octavo objetivo del desarrollo sostenible (ODS), es decir, el estudio de líderes éticos que modelan conductas que favorecen el crecimiento económico, bienestar laboral y sostenibilidad de sus organizaciones. Para futuras investigaciones se sugiere examinar efectos concretos producidos por este liderazgo, como mediador relacionado con el desempeño laboral en empresas latinas.

Palabras clave: aprendizaje socioemocional, comportamiento de grupo, empleado, liderazgo, sostenibilidad.

Clasificación JEL: J24, O15

Recibido: 17-05-2024

Revisado: 28-05-2024

Aceptado: 15-06-2024

Publicado: 01-07-2024

Editor: Carlos Alberto Gómez Cano 

¹Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Tegucigalpa, Honduras

²Universidad Técnica Federico Santa María Chile. Valparaíso, Chile

Citar como: Núñez, E. y Espinosa, J. (2024). Liderazgo ético y comportamiento de los empleados. Análisis cientométrico en la producción científica. Región Científica, 3(2), 2024295. <https://doi.org/10.58763/rc2024295>

INTRODUCCIÓN

Este estudio presenta una revisión cientométrica del tema liderazgo ético empresarial y su relación con el comportamiento de los trabajadores desde una perspectiva científico-social. Es decir, se planteó un enfoque orientado a la influencia positiva en el desempeño laboral, más que a la normatividad de la conducta (Aguilar-Hernández y Acosta-Tzin, 2023; Dua et al., 2023). En los términos planteados por Treviño, asumir el componente deontológico como una



ramificación de la Filosofía, más que como parte de las ciencias sociales, puede traer consecuencias sociales en los ámbitos de la salud, seguridad, bienestar de los consumidores y comunidad (Treviño, 1986).

En este sentido, Brown y Treviño (2006) afirman que se ha escrito cuantiosamente sobre ética desde una perspectiva normativa o filosófica, puntualmente sobre las sugerencias relativas a lo que deberían hacer los líderes. Esto ha resultado en una plataforma para promover oportunidades y avenidas de investigación para abordar desde un enfoque científico social, más descriptivo y predictivo de la ética y el liderazgo. En dicha línea, Eisenbeiss (2012) presenta un enfoque normativo interdisciplinario del liderazgo ético y lo transfiere a las ciencias sociales con cuatro principios esenciales de orientación: humana, de justicia, responsabilidad, sustentabilidad y de moderación.

En la revisión exploratoria que sirvió de base para el diseño del estudio se observó que las temáticas más estudiadas, desde una perspectiva social, han sido: comportamiento innovador (Hoang, Yang, et al., 2023; G. Li et al., 2024; Rasheed et al., 2024) y conducta colaborativa (Banks et al., 2021; S. Li et al., 2023). Estas líneas apuntan a que el liderazgo ético innovador, como actuación laboral, genera una considerable diferencia con respecto a estudios con enfoque normativo.

Dada la influencia del liderazgo ético en los resultados organizacionales, se hace necesario un análisis de este comportamiento como un paso relevante para el avance científico del tema, por lo que se plantea la pregunta que motiva el desarrollo del presente estudio, a saber: ¿Cuál es el estado actual del tema liderazgo ético en el ámbito de los negocios y los estudios de empresas de Latinoamérica?

Con el propósito de responder a esta interrogante, se propone una revisión cuantitativa desde una perspectiva científico-social acerca del liderazgo ético empresarial, a nivel global, y en particular su emergencia en Latinoamérica. De esta manera, el objetivo fue analizar artículos científicos sobre el liderazgo ético en las empresas desde una perspectiva científico-social, considerando su relación o influencia con los diferentes comportamientos de los trabajadores en las organizaciones, como una de las temáticas asociadas a la creatividad, satisfacción en el trabajo, colaboración entre compañeros y atención de calidad al cliente.

La relevancia del presente estudio se basa en la importancia que el comportamiento del liderazgo ético tiene sobre el devenir de las organizaciones y sobre los objetivos de desarrollo sustentables ODS (Bakhshi et al., 2023; Karakasnaki, 2024). En particular, se enfatiza en el octavo objetivo que dicta acerca del Crecimiento Económico y Bienestar Laboral, desde la perspectiva de líderes éticos que modelen conductas que favorezcan el crecimiento, sostenibilidad, es decir, mediadores que impulsen la innovación y el compromiso.

Bases teóricas

Según Brown et al. (2005), los líderes éticos son modelos de conducta, sujetos de procesos basados en identificación, alentados por la emulación de sus pautas comportamentales. Estos líderes son representados como atractivos, creíbles y legítimos, por lo que su comportamiento es visto normativamente apropiado. En cuanto a la organización, son fundamentales al promover la conducta ética en el aplanamiento de la comunicación, la estabilidad de criterios para la valoración de comportamientos y en la toma informada de decisiones. Además, el liderazgo ético se enfoca en los valores y actuaciones que se ajustan a normas éticas con implicaciones en el desempeño laboral (Nguyen et al., 2021).

Por otra parte, el liderazgo ético está relacionado con la consideración, honestidad, confianza en el líder y la equidad en la interacción, claves para la orientación ética del personal (Vargas-Salgado et al., 2023). En tal sentido, es crucial la teoría del aprendizaje social, considerada la base teórica para comprender el impacto del liderazgo ético en el comportamiento organizacional (Brown et al. 2005).

Un aspecto decisivo al estudiar Liderazgo ético ha sido comprenderlo como un comportamiento (Dey et al., 2022). Bajo esta óptica se entiende por “comportamiento” a la conducta, proceder, actuación, pauta, práctica y modales (Al Halbusi et al., 2021). Respecto al comportamiento, Albert Bandura, desde la teoría del aprendizaje social, muestra que el ser humano aprende por la observación e imitación (Rumjaun y Narod, 2020), por lo que se espera que los trabajadores emulen la actuación del líder ético.

Un ejemplo de la aplicación de la teoría de Bandura es el de Shandong, en la República de China. Utilizando la teoría del aprendizaje social, Yue y sus colegas examinaron el efecto del liderazgo ético en las conductas de trampa (actos que tienen como objetivo crear una ventaja injusta o ayudar a obtener beneficios que de otro modo un empleado no tendría derecho a recibir) en el lugar de trabajo, encontrando relación positiva entre el liderazgo ético y su identidad moral (Yue et al., 2023).

Finalmente, en el tema del teletrabajo, que ganó relevancia a partir de la pandemia de COVID-19, con una muestra de 481 empleados de la China continental, se descubrió que el liderazgo ético tuvo un efecto positivo en la emoción moral de elogio a los demás, e influyó significativamente en el comportamiento de ayuda en línea entre los trabajadores (Li et al., 2023). En Pakistán, de acuerdo con los datos de 281 empleados de corporaciones públicas y privadas del sector petrolero de Karachi, se comprobó que los empleados se sienten psicológicamente seguros en presencia de un líder ético con quien tienen intercambios sociales de alta calidad (Zhu et al. 2022).

Literatura como fuente de información del liderazgo ético empresarial

Una investigación en Australia identificó que existe alta coherencia entre la definición y medición del liderazgo ético en el turismo y hotelería; dicho estudio explica las teorías más utilizadas para su medición y cómo este liderazgo influyó positivamente en las dimensiones actitudinal y comportamental del desempeño de los trabajadores (Hoang, Yang, et al., 2023). De esta manera, un estudio en pequeñas empresas en Ghana usó la teoría del intercambio entre el líder-miembro para examinar el vínculo entre el liderazgo ético en el supply chain y las prácticas sostenibles asociadas a la circularidad, de lo que se encontró una relación positiva y significativa (Agyabeng-Mensah et al., 2023).

Por otra parte, la Universidad católica de Francia investigó el liderazgo ético en el contexto de los “líderes como entrenadores”, con la técnica de incidentes críticos, para identificar problemas éticos que ocurren cuando los líderes actúan como entrenadores. En ese estudio, se revelaron siete cuestiones éticas, como la ambigüedad en la definición, conflicto de intereses, confidencialidad, desequilibrio de poder, libertad de participación, límites y favoritismo (Milner et al., 2023). Lo antes expuesto es importante para anticipar los problemas éticos cuando sea posible y abordar cualquier problemática que surja, para que una empresa se convierta o continúe siendo una organización ética (Milner et al., 2023).

En otra línea, una investigación en el Reino Unido con muestra de 511 empleados de empresas reveló que el liderazgo ético se asocia positivamente con una mayor intención de participar en la voz de seguridad con respecto al COVID-19 (Cakir et al., 2023). Eso subraya la importancia de una buena conducta ética por parte de los líderes para garantizar que, a nivel organizacional, se internalicen los riesgos de salud y seguridad y los comuniquen de manera efectiva (Cakir et al., 2023).

Por otro lado, un estudio en el sector hotelero en Estados Unidos encontró que la propiedad psicológica de los trabajadores y la autoeficacia creativa median la asociación entre el liderazgo ético y el comportamiento de innovación en el servicio (Rasheed et al., 2024). Asimismo, en un campo de equipos militares estadounidenses que participaban activamente en competencias, se encontró que el liderazgo ético preserva la eficacia del equipo y la integración social cuando los equipos no se desempeñan bien (Martin et al., 2022).

Para concluir, una pesquisa en España combinó un estudio del liderazgo pedagógico como elemento de peso en la elevación de la calidad educativa y el liderazgo ético (Miras y Longás, 2020). Entre los principales resultados se encontró el valor del humanismo en el desarrollo personal y organizacional, la necesidad de fomentar la equidad y la inclusión educativa y la moralidad como un componente del liderazgo escolar. A partir de estos hallazgos se reconoció la indeleble conexión entre las dimensiones ética y pedagógica del liderazgo en contextos escolares. Este estudio también apuntó a líneas futuras relacionadas con la selección y capacitación de los directivos escolares con énfasis en el ejercicio de un liderazgo pedagógico ético (Miras y Longás, 2020).

Las organizaciones y el liderazgo ético

En relación a la perspectiva científico-social del liderazgo ético, un estudio conducido en la Alcaldía de Mara del estado Zulia (Venezuela) mostró que este es un factor crítico en la transformación de las organizaciones, si bien también se reconoció que las cualidades del líder y su perfil personal profesional percibido también ejercen influencia. Una importante consideración revelada en la investigación es que estas modificaciones generadas mediante el liderazgo ético deben ser sistematizadas de manera metódica para que logren un efecto a largo plazo (Villasmil-Molero et al., 2021).

Del mismo modo, un análisis bibliométrico realizado en Colombia concluyó que entre las principales agrupaciones temática se incluían las interacciones y sus efectos. En ese estudio se reveló que existe una tendencia a definir el liderazgo ético como un instrumento preventivo, lo que actúa en detrimento de su concepción como un valor promotor de desarrollo organizacional, en tanto contribuye a fortalecer el clima y la cultura, consolida el rendimiento y favorece la adaptación (Correa et al., 2018).

Por otra parte, en un estudio en la universidad de Zulia (Venezuela) sobre liderazgo ético, se afirmó que promueve cambios en las organizaciones. Sin embargo, es necesaria la atención a la diversidad cultural, al talento humano y su gestión, a los objetivos institucionales y a la relación con la sociedad (Kadi y Acevedo, 2014).

METODOLOGÍA

El presente estudio fue tipo cuantitativo y consistió en el análisis de la producción científica relacionada con la temática. Al respecto, se investigó el desarrollo de las líneas, la estructura temática, la dinámica temporal y productiva, las tendencias generales y las relaciones con la práctica, evidenciados en artículos especializados y publicados periódicamente en revistas científicas (López-Pernas et al., 2023). En consecuencia, la pesquisa se operacionalizó mediante el análisis de un corpus de artículos publicados en revistas indexadas en la Web of Science (WoS), así como la identificación de los contextos, el análisis de los antecedentes que permiten una comprensión consolidada de las transformaciones que ha experimentado el tema a través del tiempo. Lo anterior permitió un acercamiento a sus autores prolíficos y artículos más citados, apoyado en el análisis en el programa VOSviewer.

De esta manera, el tema de liderazgo ético se midió mediante el índice de Hirsch para identificar los autores con mayor impacto en la producción científica. Asimismo, se aplicó la Ley de Lotka para corroborar la productividad de los autores del campo. Finalmente, se persiguió constatar las temáticas más estudiadas de acuerdo con la Ley de Zipf.

En términos de finalidad metodológica, se buscó identificar oportunidades y desafíos en la replicación de estos estudios sobre Liderazgo ético en las empresas Hispanoamericanas. Esta búsqueda se condujo en función de la relación o influencia de líderes éticos en los diferentes comportamientos de los trabajadores. Por ende, se añadió como indicador el abordaje de las tendencias temáticas, que se vieron asociados a la innovación, creatividad, satisfacción laboral, alto desempeño y compromiso de los trabajadores.

La revisión utilizó una base de datos de 1000 artículos del sistema de indexación de citas Web of Science (WoS) hasta mayo del 2023, indexadas al JCR Journal Citation Report. La obtención de datos y el análisis de resultados se realizó mediante el programa VOSviewer. Del mismo modo, se realizó la contextualización del tema analizando conceptos y hallazgos que permitieron un mayor empoderamiento y ubicación a los lectores del tema. Con el empleo del programa VOSviewer se identificaron a los autores prolíficos tras la aplicación de las leyes de Lotka, Zipf, Bradford y de Price; para los artículos más citados se usó el índice de Hirsch.

Finalmente, el criterio de inclusión para este estudio son los artículos publicados en revistas científicas de la base de datos WoS, utilizando la ecuación de búsqueda [“Ethical”] [AND] [“Leadership”] con documentos publicados entre 1974 y 2023. Adicionalmente, para la fundamentación teórica y el cumplimiento del último objetivo de este estudio, se realizaron búsquedas de artículos científicos a través de Google Académico en España y América Latina; regiones no encontradas en la base de datos ya mencionada.

RESULTADOS

El presente estudio muestra los hallazgos más importantes usando el programa VOSviewer, con el cual se identificó el número de publicaciones con relación al tiempo y el tamaño total del *pool* de autores con la Ley de Price; a los autores prolíficos usando la Ley de Lotka para identificar la relación autores-artículos; la producción científica por países; la frecuencia de palabras determinado por la Ley de Zipf; los artículos más citados con el índice de Hirsch; y la determinación del aumento o disminución exponencial de referencias de los artículos en revistas, determinados por la Ley de Bradford

Producción científica a través del tiempo, Ley de Price

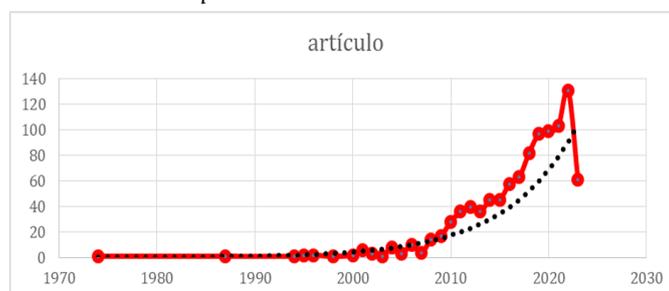
Tabla 1.
Producción científica durante el siglo XX y XXI

Rango de Tiempo	Documentos
1974-1984	1
1985-1995	4
1996-2005	26
2006-2015	275
2016-2023	694
Total de artículos	1000

Fuente: elaboración propia

Con fundamento en la Ley de Price, que enuncia el número de publicaciones en un periodo de tiempo determinado (Ardeshir *et al.*, 2024), la tabla 1 muestra una evolución exponencial del crecimiento a lo largo de los años en el corpus de 1000 artículos, desde el año 1974 a marzo 2023. Se evidencia que a lo largo del siglo XX el tema atrajo un interés científico bajo y se observa un notable desarrollo y crecimiento sostenido en la producción científica a partir del siglo XXI (figura 1), develando el interés por el Liderazgo ético y su influencia en el desempeño organizacional en la actualidad.

Figura 1.
Producción científica anual



Fuente: elaboración propia

La figura 1 ilustra claramente el número promedio de publicaciones científicas de Liderazgo Ético por año, teniendo en consideración el primer artículo registrado en 1974 y el siguiente hasta 1987. Además, se evidenció que el tema ha experimentado un aumento significativo a partir del 2006; manteniéndose en constante crecimiento a lo largo de las siguientes décadas, la tendencia creciente exponencial se intensificó en el año 2022. Se identificó, además, que el estudio científico de la temática sigue creciendo, lo que refleja la importancia de la gestión del conocimiento y su aporte a la sociedad científica. Se precisa aclarar que los datos representados cubren hasta mayo del 2023.

Producción científica por autor, usando Ley de Lotka

Tabla 2.
Autores Prolíficos en orden de sus publicaciones

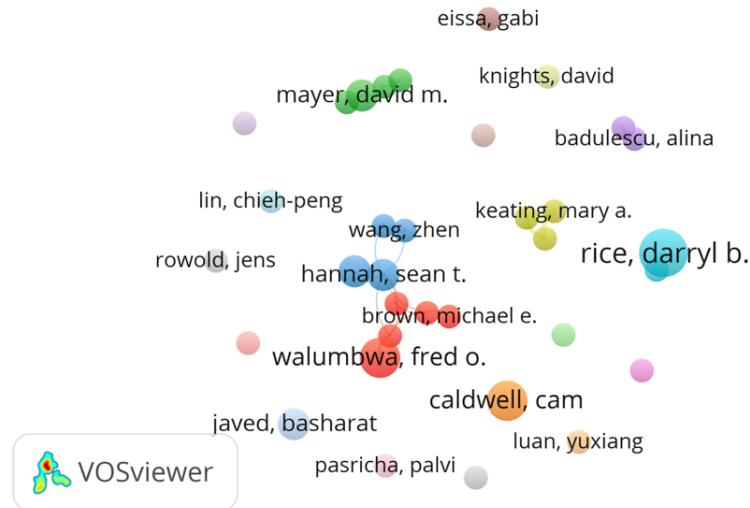
Autores	Documentos	Citaciones	Fuerza del enlace
Walumbwa, Fred O.	5	1994	2
Avolio, Bruce J.	3	1823	5
Trevino, Linda K.	3	749	4
Brown, Michael E.	3	606	1
Piccolo, Ronald f.	3	563	2
	3	468	1
Folger, Robert	4	445	7
Hannah, Sean t.	3	421	1
Trevino, Linda Klebe	3	402	4
Schaubroeck, John M.	3	402	4
Mayer, David M.	4	358	2

Fuente: elaboración propia

La ley de Lotka, trata de la relación cuantitativa entre los autores y los artículos producidos en el campo del conocimiento dado en un periodo de tiempo (Narbaev y Amirbekova, 2021). Por su parte, la tabla 2 presenta 10 de los 34 autores prolíficos identificados del total de 3 057 de la base de datos consultada; este dato representa a 113 de los 1000 artículos publicados. Se confirmó que Walumbwa, Fred O., es el autor que más ha publicado desde el año 2006 al 2017, mientras que el segundo autor fue Avolio Bruce J. Lo anterior revela que existe un buen número de autores prolíficos con un profundo interés en el aporte al campo del liderazgo ético, con temáticas asociados a la creatividad, satisfacción en el trabajo, colaboración entre compañeros, atención de calidad al cliente, entre otros.

Mediante la aplicación de la Ley de Lotka se identificaron los nodos con el nombre de los autores clasificados por el grado de entradas (figura 2). En otras palabras, el número de veces que han sido citados, así como las salidas, de las cuales se deriva la intermediación, que es el grado en el que se cita y se es citado simultáneamente. La figura revela una red muy agrupada y escasamente dispersa, con nodos conectados entre sí.

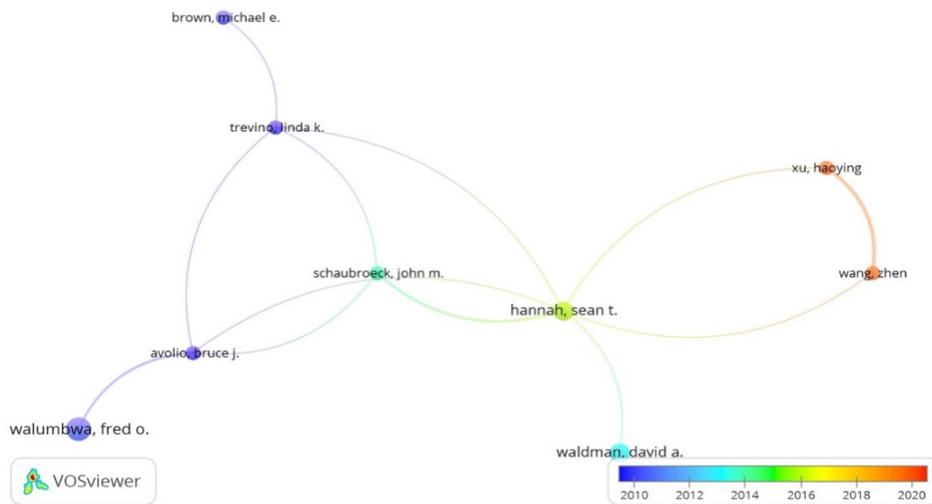
Figura 2.
Red Total de Autores Prolíficos, Ley de Lotka



Fuente: elaboración propia

Se destacan “clusters” (agrupamientos) de distintos autores revelando la colaboración en investigaciones conjuntas o que comparten coautoría; cosa que evidencia una pronunciada cohesión temática. Asimismo, se puede observar una representación significativa de autores que muestran asociación geográfica representada por colores; el rojo, por ejemplo, representado por la red de Estados Unidos y Canadá. Un patrón que sugiere la existencia de colaboraciones más frecuentes o áreas de interés comunes entre los investigadores de estas regiones específicas, en el campo de Liderazgo ético.

Figura 3.
Mapa de autores prolíficos en producción científica vs años, Ley de Lotka



Fuente: elaboración propia

En la figura 3 se observa la presencia de redes académicas consideradas como las más dinámicas, tanto en términos de tiempo, como en la calidad y la cantidad de contribuciones científicas. Estos datos subrayan la interconexión y colaboración entre investigadores líderes en la temática. Los colores más claros representan las redes de colaboración más recientes en cuanto a temporalidad. Con estos resultados se identifican autores claves, como Walumbwa, Avolio, Treviño, entre otros. Esto sugiere la pertenencia o coordinación de grupos dentro del campo de investigación, resalta patrones de colaboración e indica posibles áreas de especialización o intereses de investigación compartidos entre los autores. Un aspecto que, por lo demás, da cuenta de un vínculo fuerte entre los autores, al tiempo que devela una colaboración sólida y constante.

Producción científica por país

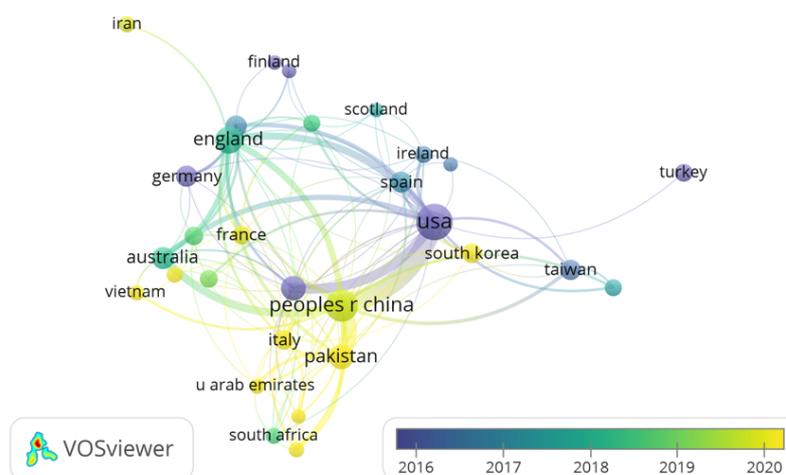
Tabla 3.
Listado de Países con Mayor Producción Científica

País	Documentos	Citaciones	Fuerza del enlace
USA	175	11679	85
Peoples R China	106	2104	94
England	56	1241	53
Canada	38	1520	29
Pakistan	38	644	47
Australia	26	713	29
Spain	21	557	14
Germany	20	310	11
Netherlands	20	795	21
Taiwan	18	207	12

Fuente: elaboración propia

En la tabla 3 se ilustran algunos de los países que han contribuido en el estudio sobre liderazgo ético, donde se identifica que el país más productivo ha sido Estados Unidos, seguido de la República de China e Inglaterra. Es importante destacar que el número de documentos producidos no guarda una relación directamente proporcional con las citas, aunque sí contribuye al aumento general de la producción. Se identificó que la región latinoamericana, según la base de datos utilizada, no ha registrado producción científica. Este hallazgo sugiere la oportunidad significativa para la gestión del conocimiento en la temática dentro de América Latina, a partir de los conocimientos, herramientas e insumos que el campo ofrece por su reveladora producción científica.

Figura 4.
Mapa de distribución de países con más producción científica versus años



Fuente: elaboración propia

Este mapa ilustra las relaciones entre los países con mayor producción científica y cómo estos, a su vez, colaboran con otras naciones en la publicación de artículos (figura 4). El siglo XXI ha marcado un auténtico ímpetu de investigaciones en la temática, este cambio se observa claramente en las relaciones entre el año 2016 al 2023. Estos datos revelan que entre los autores de distintos países existe una estrecha colaboración y el desarrollo de trabajos conjuntos, dejando claro que China, Italia y Pakistán los que presentan las investigaciones más recientes.

Identificación de las temáticas más estudiadas, Ley de Zipf

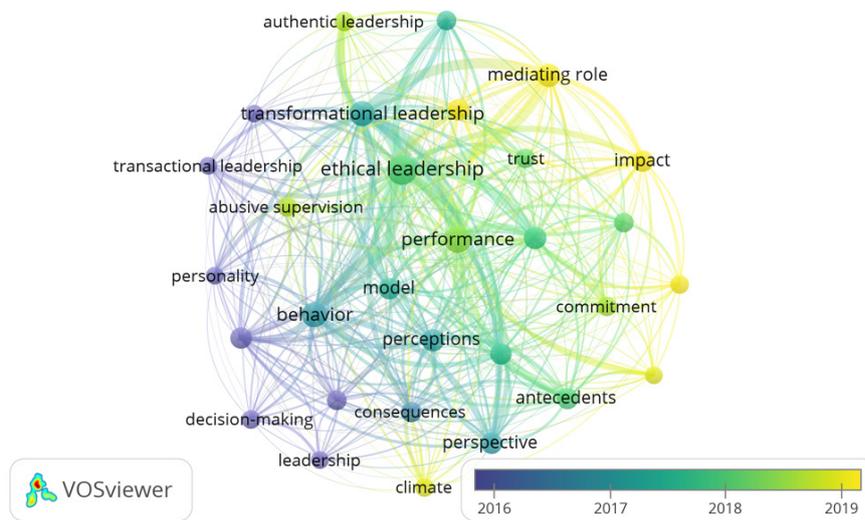
La ley de Zipf identifica en el corpus de lenguaje natural la frecuencia de palabras (Gupta y Singh, 2024). La tabla 4 expone que, de 1052 palabras, 138 son las más frecuentes; se muestran 10, entre ellas liderazgo ético, actuación, liderazgo transformacional y comportamiento, tendencias temáticas, corrientes o área de estudio más importantes del tema; todas estas, sugeridas como líneas de investigación en liderazgo ético, propuestas para América Latina en particular

Tabla 4.
Listado de Palabras Claves por Ocurrencias

Keywords	Ocurrencias	Total link strength
Ethical leadership	179	488
Performance	109	375
Transformational Leadership	92	324
Behavior	87	284
Mediating role	64	210
Perceptions	59	193
Work	56	183
Perspective	50	163
Management	49	160
Organizations	47	162

Fuente: elaboración propia

Figura 5.
Mapa de palabras claves según años



Fuente: elaboración propia

La figura 5 resalta la evolución en el uso de las palabras clave e ilustra cómo ha cambiado y mutado la relación entre ellas a lo largo del tiempo; el análisis de estas revela las oportunidades y brechas de conocimiento existentes. Estos datos ofrecen una visión clara sobre la dirección hacia la cual se orienta la gestión del conocimiento de Liderazgo ético por parte de la comunidad académica en la región América Latinan, con el tema más reciente *commitment*.

Descripción de los artículos más citados, usando Índice de Hirsch

El índice de Hirsch es una métrica a nivel de autores que mide la productividad como el impacto de las citas en las publicaciones (Ali, 2021). El cuadro muestra las 5 investigaciones más citadas, sus autores y número de citas que alcanzaron la mayor productividad científica. Los autores más citados fueron Brown, YO; Treviño, LK; Harrison, DA, con 2167 citas en el año 2005 (tabla 5). Este resultado devela la valoración de la comunidad a los escritos científicos en el campo del liderazgo ético, así como el compromiso con la gestión del conocimiento en el tema.

La ley de Bradford estima el aumento o disminución exponencial de referencias de los artículos en revistas científicas (Cetin *et al.*, 2022). Se identificó un total de 257 revistas que han abordado la temática; en la tabla se observan las primeras 10 con mayor publicación, 418 artículos académicos respecto a los 1000 artículos, es decir, el 41.8 % de la producción científica hasta la fecha sobre Liderazgo Ético (tabla 6). Estos datos son decisivos en la comprensión de la producción científica del campo, pues develan que está centrada en revistas relacionadas con la

temática que abordan e impulsan una variedad de perspectivas metodológicas y disciplinarias relativas a la ética y el liderazgo empresarial.

Tabla 5.
Autores con mayor producción científica, índice de Hirsch

Autores	Título del artículo	Veces citado, WoS Core	Año de Publicación
Brown, YO; Treviño, LK; Harrison, DA	Liderazgo ético: una perspectiva de aprendizaje social para el desarrollo y la prueba de constructos	2167	2005
Brown, YO; Treviño, LK; Walumbwa, FO; Avolio, BJ; Gardner, WL; Wernsing, TS; Peterson, S.J.	Liderazgo ético: una revisión y direcciones futuras	1563	2006
	Liderazgo auténtico: desarrollo y validación de una medida basada en la teoría	1265	2008
Mayer, DM; Kuenzi, M; Greenbaum, R; Bardes, M; Salvador, R.	¿Qué tan bajo fluye el liderazgo ético? Prueba de un modelo de goteo	907	2009
Morrison, EE. UU.	Voz y silencio de los empleados	651	2014

Fuente: elaboración propia

Tabla 6.
Top de las 10 revistas con más producción científica, Ley de Bradford

Nombre de la Revista	Publicaciones
Journal of business ethics	187
Frontiers in psychology	52
Leadership quarterly	37
Leadership & organization development journal	30
Sustainability	24
Social behavior and personality	22
Business ethics quarterly	17
International journal of environmental research and public health	17
Ethics & behavior	16
Journal of applied psychology	16

Fuente: elaboración propia

DISCUSIÓN

El liderazgo puede ser considerado como un proceso de influencia social, que destaca como uno de los más estudiados en las ciencias interesadas por el comportamiento humano, en contextos grupales y organizacionales (Zhang y Gong, 2021). El Liderazgo Ético promueve conductas que impulsan el crecimiento y la sostenibilidad, por lo que la influencia de estos líderes actúa como mediadora de la innovación, la creatividad, la satisfacción, el alto desempeño y el compromiso (Freire y Bettencourt, 2020; Qing et al., 2020; Ullah et al., 2021).

El presente estudio identificó la tendencia temática de liderazgo ético desde una perspectiva de las ciencias sociales y no solamente como campo filosófico. Es decir, se pudo confirmar que sus autores más prolíficos presentaron una perspectiva descriptiva y predictiva, no encasillada a estudios centrados en el comportamiento o normatividad del líder (Treviño, 1986; Brown y Treviño, 2006; Eisenbeiss, 2012).

Por otra parte, es crucial valorar en el comportamiento de la productividad científica el repunte de escándalos corporativos publicitados por malas prácticas en la gestión. Sobre eso, existen desafíos sociales en organizaciones públicas y privadas, lo que ejerce un fuerte incentivo para los gerentes al seleccionar y desarrollar un liderazgo ético y, en el caso de los investigadores, estudiarlo para comprender sus orígenes y resultados en todo tipo de organización (Goswami et al., 2021; et al., 2008; Sarwar et al., 2020).

De igual manera, los estudios encontrados intentaron arrojar luz sobre la mediación del líder ético en el

comportamiento de los trabajadores. En esta línea, la perspectiva de Albert Bandura del aprendizaje social constituyó la principal base teórica (Rumjaun y Narod, 2020). Tal es el caso del concepto “comportamiento innovador” (Hoang, Yang, et al., 2023; Liu et al., 2023; Rasheed et al., 2024; G. Li et al., 2024) y las líneas sobre la actuación de los trabajadores como una conducta de ayuda en línea entre los trabajadores, (S. Li et al., 2023).

Por otro lado, este estudio realizado amplía los datos sobre la influyente conducta del liderazgo ético, a la vez que proporciona una perspectiva para comprender la motivación moral del comportamiento prosocial de los empleados de países que han entregado grandes contribuciones, lo que incluye a la región de América Latina (Kadi y Acevedo, 2014; Santiago-Torner y Muriel, 2023; Al Halbusi et al., 2021; Villasmil-Molero et al., 2021; Correa et al., 2023).

Una de las tendencias temáticas del liderazgo ético identificada como promisoria fue su asociación con el compromiso organizacional (Koay y Lim, 2022; Gillet et al., 2023). Esta línea de investigación se ha convertido en una preocupación importante para los gerentes, ya que las cifras y análisis arrojados por distintos estudios sugieren una tendencia a la insatisfacción del personal y bajos índices de compromiso organizacional (Islam et al., 2024; Guiling et al., 2022; Qing et al., 2020).

Por último, se pudo constatar la asociación entre liderazgo ético y liderazgo inclusivo como línea emergente (Jiang et al., 2023; Younas et al. 2023), como también destacaron –de cara a investigaciones futuras– la relación con la supervisión abusiva (Yang y Xu, 2024) y la responsabilidad Social empresarial (Saha et al., 2020; Servaes et al., 2023; Mahmood et al., 2023); la creatividad en las organizaciones (Zhao et al., 2023; Winchester y Medeiros, 2023; G. Li et al., 2024); la importancia en los estudios de cadena de Suministro (Agyabeng-Mensah et al., 2023), así como en relación a la innovación (Hoang, Luu, et al. 2023; Mao et al., 2023; Liu et al., 2023; Şengüllendi et al. 2024; Rasheed et al., 2024).

CONCLUSIONES

El presente estudio pretendió cumplir el objetivo de analizar estudios sobre el liderazgo ético empresarial desde una perspectiva social. Se trabajó con una muestra de 1000 artículos publicados en revistas Web of Science y se identificaron cambios en el tiempo, líneas temáticas, autores prolíficos y artículos más citados. Por otra parte, se identificó que China, Estados Unidos, Inglaterra, Canadá y Pakistán son los países de mayor producción científica en el tema de Liderazgo ético; así como se observó un crecimiento considerable para el año 2022.

En lo relativo al contexto latinoamericano, los datos indicaron la vigencia del tema, pero con un vacío en la base de datos estudiada. Por ello es factible señalar las oportunidades para profundizar en este campo, a través de estudios asociados a la innovación, creatividad, satisfacción laboral, alto desempeño, compromiso.

Finalmente, para futuras líneas de investigación sobre liderazgo ético se precisa de aproximaciones que contribuyan al desarrollo sostenible, el crecimiento económico de las empresas y al bienestar laboral de los empleados en las organizaciones. Específicamente, se identifica la oportunidad para elaborar un constructo que profundice sus implicaciones, modelos, principios e instrumentos. Esta construcción teórica podría actuar como base para el estudio del impacto del liderazgo ético en el compromiso de los empleados de empresas de servicio de manera multidimensional.

REFERENCIAS

- Aguilar-Hernández, P., y Acosta-Tzin, J. (2023). Educación emprendedora: Un análisis bibliométrico. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 12(1), 41–47. <https://doi.org/10.36881/yachay.v12i1.673>
- Agyabeng-Mensah, Y., Baah, C., Afum, E., y Kumi, C. (2023). Circular supply chain practices and corporate sustainability performance: Do ethical supply chain leadership and environmental orientation make a difference? *Journal of Manufacturing Technology Management*, 34(2), 213–233. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2022-0296>
- Al Halbusi, H., Williams, K., Ramayah, T., Aldieri, L., y Vinci, C. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: The moderating role of person–organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159–185. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0522>
- Ali, M. (2021). Forewarned Is Forearmed: The h-Index as a Scientometric. *Seminars in Ophthalmology*, 36(1–2), 1–1. <https://doi.org/10.1080/08820538.2021.1894889>

- Ardeshir, H., Hoseinzadeh, M., Limooei, M., y Hosseini, S. (2024). A scientometrics study and its practical implications for fused deposition modeling. *Alexandria Engineering Journal*, 99, 217–231. <https://doi.org/10.1016/j.aej.2024.05.009>
- Bakhshi, P., Agrawal, R., Mendon, S., Birau, R., y Bărbăcioru, I. (2023). Framework of SDG leadership among SMEs in South Asian nations-using Interpretive Structural Modelling. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2253607. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2253607>
- Banks, G., Fischer, T., Gooty, J., y Stock, G. (2021). Ethical leadership: Mapping the terrain for concept cleanup and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 32(2), 101471. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101471>
- Brown, M., y Treviño, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Brown, M., Treviño, L., y Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Cakir, M., Wardman, J., y Trautrim, A. (2023). Ethical leadership supports safety voice by increasing risk perception and reducing ethical ambiguity: Evidence from the COVID19 pandemic. *Risk Analysis*, 43(9), 1902–1916. <https://doi.org/10.1111/risa.14053>
- Cetin, M., Long, B., y Gottlieb, M. (2022). A 10-year bibliometric analysis of publications in emergency medicine. *The American Journal of Emergency Medicine*, 58, 215–222. <https://doi.org/10.1016/j.ajem.2022.06.016>
- Correa, J., Rodríguez, M., y Pantoja, M. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: Una revisión de la literatura. *AD-minister*, 32, 57–82. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.32.3>
- Correa, J., Rodríguez, M., y Pantoja, M. (2023). Influencia del liderazgo ético sobre la cultura organizacional ética. Estudio de caso en una organización colombiana. *Revista Universidad y Empresa*, 25(45), 1–28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13168>
- Dey, M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., Uddin, M., y Biswas, S. (2022). Ethical leadership for better sustainable performance: Role of employee values, behavior and ethical climate. *Journal of Cleaner Production*, 337, 130527. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130527>
- Dua, A., Farooq, A., y Rai, S. (2023). Ethical leadership and its influence on employee voice behavior: Role of demographic variables. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(2), 213–235. <https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2021-0200>
- Eisenbeiss, S. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 791–808. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.03.001>
- Freire, C., y Bettencourt, C. (2020). Impact of ethical leadership on job satisfaction: The mediating effect of work–family conflict. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 319–330. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0338>
- Gillet, N., Morin, A., Colombat, P., Ndiaye, A., y Fouquereau, E. (2023). Burnout profiles: Dimensionality, replicability, and associations with predictors and outcomes. *Current Psychology*, 42(6), 4504–4522. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01807-3>
- Goswami, M., Agrawal, R., y Goswami, A. (2021). Ethical leadership in organizations: Evidence from the field. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 122–144. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2020-0048>
- Guiling, Y., Panatik, S., Sukor, M., Rusbadrol, N., y Cunlin, L. (2022). Bibliometric Analysis of Global Research on Organizational Citizenship Behavior From 2000 to 2019. *SAGE Open*, 12(1), 215824402210798. <https://doi.org/10.1177/21582440221079898>

- Gupta, S., y Singh, V. (2024). Distributional characteristics of Dimensions concepts: An Empirical Analysis using Zipf's law. *Scientometrics*, 129(2), 1037–1053. <https://doi.org/10.1007/s11192-023-04899-9>
- Hoang, G., Luu, T., Du, T., y Nguyen, T. (2023). Can both entrepreneurial and ethical leadership shape employees' service innovative behavior? *Journal of Services Marketing*, 37(4), 446–463. <https://doi.org/10.1108/JSM-07-2021-0276>
- Hoang, G., Yang, M., y Luu, T. (2023). Ethical leadership in tourism and hospitality management: A systematic literature review and research agenda. *International Journal of Hospitality Management*, 114, 103563. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103563>
- Islam, T., Khatoun, A., Cheema, A., y Ashraf, Y. (2024). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*, 53(6), 2090–2106. <https://doi.org/10.1108/K-09-2022-1343>
- Jiang, S., Ma, G., Wang, D., y Jia, J. (2023). How Inclusive Leadership Influences Voice Behavior in Construction Project Teams: A Social Identity Perspective. *Project Management Journal*, 54(2), 116–131. <https://doi.org/10.1177/87569728221133093>
- Kadi, O., y Acevedo, Á. (2014). Liderazgo ético frente a la diversidad cultural dentro de las organizaciones con régimen disciplinario. *Económicas CUC*, 35(2), 75–88. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2724>
- Karakasnaki, M. (2024). Exploring ethical leadership and green human resource management for social sustainable performance improvement: Evidence from the Greek maritime industry. *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2024-0002>
- Koay, K., y Lim, P. (2022). Ethical leadership and knowledge hiding: Testing the mediating and moderating mechanisms. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 574–591. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2021-0091>
- Li, G., Li, L., Xie, L., y Lopez, O. (2024). The effects of ethical leadership on creativity: A conservation of resources perspective. *Current Psychology*, 43(6), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04703-0>
- Li, S., Jia, R., Seufert, J., Luo, J., y Sun, R. (2023). You may not reap what you sow: How and when ethical leadership promotes subordinates' online helping behavior: Ethical leadership and online helping behavior. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(4), 1683–1702. <https://doi.org/10.1007/s10490-022-09831-y>
- Liu, J.-M., Setiazi, H., y So, P.-Y. (2023). Fisheries hydroacoustic assessment: A bibliometric analysis and direction for future research towards a blue economy. *Regional Studies in Marine Science*, 60, 102838. <https://doi.org/10.1016/j.rsma.2023.102838>
- López-Pernas, S., Saqr, M., y Apiola, M. (2023). *Scientometrics: A Concise Introduction and a Detailed Methodology for Mapping the Scientific Field of Computing Education Research*. M. Apiola, S. López-Pernas, y M. Saqr (Eds.), *Past, Present and Future of Computing Education Research* (pp. 79–99). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-25336-2_5
- Mahmood, F., Saleem, M., Qadeer, F., Ariza-Montes, A., y Han, H. (2023). Employees' reactions to CSR perception and disclosure in the presence of multilevel contingencies. *Cross Cultural & Strategic Management*, 30(1), 5–36. <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2021-0171>
- Mao, H., Peng, S., Zhang, L., y Zhang, Y. (2023). Self-serving leadership and innovative behavior: Roles of psychological entitlement and moral identity. *Frontiers in Psychology*, 14, 1071457. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1071457>
- Martin, S., Emich, K., McClean, E., y Woodruff, Col. T. (2022). Keeping Teams Together: How Ethical Leadership Moderates the Effects of Performance on Team Efficacy and Social Integration. *Journal of Business Ethics*, 176(1), 127–139. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04685-0>
- Milner, J., Milner, T., McCarthy, G., y Da Motta, S. (2023). Leaders as Coaches: Towards a Code of Ethics. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 59(3), 448–472. <https://doi.org/10.1177/00218863211069408>

- Miras, J., y Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: Perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41), 287–305. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Narbaev, T., y Amirbekova, D. (2021). Research Productivity in Emerging Economies: Empirical Evidence from Kazakhstan. *Publications*, 9(4), 51. <https://doi.org/10.3390/publications9040051>
- Nguyen, N., Nguyen, N., y Thanh, T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*, 7(4), e06809. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06809>
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., y Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Rasheed, M., Hameed, Z., Kaur, P., y Dhir, A. (2024). Too sleepy to be innovative? Ethical leadership and employee service innovation behavior: A dual-path model moderated by sleep quality. *Human Relations*, 77(6), 739–767. <https://doi.org/10.1177/00187267231163040>
- Rumjaun, A., y Narod, F. (2020). Social Learning Theory—Albert Bandura. En B. Akpan y T. J. Kennedy (Eds.), *Science Education in Theory and Practice* (pp. 85–99). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_7
- Saha, R., Shashi, Cerchione, R., Singh, R., y Dahiya, R. (2020). Effect of ethical leadership and corporate social responsibility on firm performance: A systematic review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 409–429. <https://doi.org/10.1002/csr.1824>
- Santiago-Torner, C., y Muriel, N. (2023). Liderazgo ético, motivación intrínseca y comportamiento creativo en el sector eléctrico colombiano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1648–1666. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.16>
- Sarwar, H., Ishaq, M., Amin, A., y Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: A cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Şengüllendi, M., Bilgetürk, M., y Afacan, M. (2024). Ethical leadership and green innovation: The mediating role of green organizational culture. *Journal of Environmental Planning and Management*, 67(8), 1702–1723. <https://doi.org/10.1080/09640568.2023.2180347>
- Servaes, M., Nguyen, H., Kluijtmans, T., y Crucke, S. (2023). Don't talk the talk, but walk the walk: The role of authentic CSR in fostering beneficial employee outcomes. *Management Decision*, 61(3), 569–588. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1515>
- Treviño, L. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *The Academy of Management Review*, 11(3), 601. <https://doi.org/10.2307/258313>
- Ullah, I., Mirza, B., y Jamil, A. (2021). The influence of ethical leadership on innovative performance: Modeling the mediating role of intellectual capital. *Journal of Management Development*, 40(4), 273–292. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2020-0277>
- Vargas-Salgado, M., Máynez-Guaderrama, A., y Gómez-Bull, K. (2023). Liderazgo ético. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 33(88), 165–180. <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n88.106279>
- Villasmil-Molero, M., Romero, F., y Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 199–216. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593012/html/>
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., y Peterson, S. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>

- Winchester, C., y Medeiros, K. (2023). In Bounds but Out of the Box: A Meta-Analysis Clarifying the Effect of Ethicality on Creativity. *Journal of Business Ethics*, 183(3), 713–743. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04990-2>
- Yang, W., y Xu, S. (Tracy). (2024). Should We Be More Mindful? The Joint Impact of an Abusive Work Environment and Mindfulness on Employee Well-Being and Turnover Intentions. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 48(4), 712–724. <https://doi.org/10.1177/10963480231156832>
- Younas, A., Wang, D., Javed, B., y Haque, A. (2023). Inclusive leadership and voice behavior: The role of psychological empowerment. *The Journal of Social Psychology*, 163(2), 174–190. <https://doi.org/10.1080/00224545.2022.2026283>
- Yue, L., Men, C., y Ci, X. (2023). Linking perceived ethical leadership to workplace cheating behavior: A moderated mediation model of moral identity and leader-follower value congruence. *Current Psychology*, 42(26), 22265–22277. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03279-5>
- Zhang, H., y Gong, X. (2021). Leaders that bind: The role of network position and network density in opinion leaders' responsiveness to social influence. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(10), 2019–2036. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2020-0126>
- Zhao, Y., Zhang, Z., Lu, Y., y Ding, M. (2023). Standing in others' shoes: The role of leader prosocial motivation in facilitating employee creativity. *Creativity and Innovation Management*, 32(1), 58–69. <https://doi.org/10.1111/caim.12542>
- Zhu, H., Khan, M., Nazeer, S., ... y Badulescu, A. (2022). Employee Voice: A Mechanism to Harness Employees' Potential for Sustainable Success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 921. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020921>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Curación de datos: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Análisis formal: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Adquisición de fondos: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Investigación: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Metodología: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Administración del proyecto: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Recursos: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Software: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Supervisión: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Validación: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Visualización: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Redacción – borrador original: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.

Redacción – revisión y edición: Edelia Guillermina Núñez Barahona y Juan Felipe Espinosa Cristia.