



Artículo De Revisión

Liderazgo transformacional en el sector financiero: un análisis bibliométrico

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE FINANCIAL SECTOR: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Juan Sebastián Riaño-Yonchez¹  y David Andrés Camargo-Mayorga² 

Para citar este artículo: Riaño, Y. J. y Camargo, M. D. (2024). Liderazgo transformacional en el sector financiero: un análisis bibliométrico. *Clío América*, 18(36).189 – 203. <https://doi.org/10.21676/23897848.5146>

Recibido: julio 04 de 2024.

Aceptado: septiembre 13 de 2024.

Publicado en línea: 29 de noviembre de 2024.

RESUMEN

El liderazgo transformacional se ejerce en empresas de diferentes sectores económicos y se basa en la capacidad de influir en los empleados de forma positiva a través de la motivación. El presente artículo tiene como objetivo realizar un análisis bibliométrico de las publicaciones sobre este estilo de liderazgo en el sector financiero entre los años 2010 y 2021. Para cumplir con el objetivo, se utilizó un enfoque cuantitativo haciendo uso de bibliometría con el fin de identificar las tendencias de investigación sobre el tema y obtener métricas. La muestra usada fue de 119 documentos publicados en revistas indizadas en Scopus, los cuales se examinaron con el apoyo del software VOSviewer. Los resultados más importantes muestran que los países emergentes, especialmente de origen asiático, sobresalen en la producción sobre liderazgo transformacional; este método se relaciona en las publicaciones con la aplicación de otros estilos; existe una diferencia en la cantidad de publicaciones y el impacto de estas; hay una tendencia a citar a los autores que sentaron las bases teóricas; y predominan los investigadores que escriben en coautoría y no de forma individual.

Palabras clave: liderazgo; liderazgo transformacional; sector financiero; bibliometría.

JEL: G20, M12, M19.

ABSTRACT

The purpose of this article is to make a bibliometric analysis of publications on transformational leadership in the financial sector between 2010 and 2021. The transformational leadership style is based on a leader's ability to positively influence employees through motivation. This style is exercised by leaders in companies from different economic sectors. To meet the objective, a quantitative approach was used using bibliometrics to identify research trends on the subject and obtain metrics. The sample used was 119 documents published in journals indexed in Scopus. The analyses were carried out with the support of the VOSviewer software. The most important results show that emerging countries, especially of Asian origin, stand out in the production of transformational leadership; that this leadership style is related in the publications with the application of other styles; that there is a difference in the number of publications and their impact; that there is a tendency to cite the authors who laid the theoretical foundations; and that authors who write in co-authorship and not individually predominate.

Keywords: leadership; transformational leadership; financial sector; bibliometrics.

¹ MsC. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. **Email:** est.juan.riano1@unimilitar.edu.co. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-9412-2230>

² MsC. Docente Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. **Email:** david.camargo@unimilitar.edu.co. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-5290-8251>

INTRODUCCIÓN

En el marco de las organizaciones se ha venido evidenciando un nexo entre los estilos de liderazgo, que se definen como la pauta de comportamiento de un líder, y el desempeño de la empresa (Dhamija et al., 2021). De este modo se ha observado que los resultados en lo comercial, lo laboral (motivación y confianza de los empleados) y otras áreas mejoran dependiendo del enfoque que asuman los directivos para guiar al personal (Le et al., 2021).

Los estilos de liderazgo son múltiples. Según Dartey-Baah y Mekpor (2020), se pueden clasificar en: adaptativo, auténtico, carismático, disperso, ético, *laissez-faire*, responsable, de servicio, espiritual, transaccional, trascendente, virtuoso y transformacional. Este último, en particular, enfatiza en la capacidad del líder de influir positivamente en el desarrollo individual de los empleados a través de la motivación interpersonal (Medina et al., 2022). Como lo plantea Goleman (2017), este enfoque supera el alcance de la gerencia tradicional debido a que permite incentivar con el entusiasmo, de manera que no se imparten órdenes, ni se dirige, sino que se inspira.

De hecho, en el liderazgo transformacional la relación con el seguidor no se detiene en la inspiración; va más allá porque la motivación lleva al empleado a mejorar el desempeño y lo guía (Mouazen y Hernández-Lara, 2022). En este sentido, se ha demostrado que, cuando los líderes usan conductas que se enmarcan en este estilo, las personas suelen usar más sus fortalezas y tomar la iniciativa (Bakker et al., 2023).

El transformacional no es un estilo atípico; por el contrario, se puede encontrar desarrollado en diferentes grados y en numerosos tipos de organizaciones (Bass, 1985, 1999). Este enfoque es útil incluso en la gestión de equipos de trabajo que funcionan en la modalidad virtual (Mysirlaki y Paraskeva, 2020), e implica habilidades que pueden ser entrenadas (Kelloway et al., 2000).

Según hallazgos recientes, el liderazgo transformacional ofrece una ventaja competitiva a las empresas (Chen et al., 2020), a la vez que incentiva la innovación (Le y Le, 2023; Nguyen, 2023), fomenta una cultura organizacional positiva (Ali, 2023) y mejora los resultados de los trabajadores (Crede et al., 2019). Además, estudios como el de Deng et al. (2022) muestran que las compañías pueden verse beneficiadas al enfocar sus esfuerzos y recursos en el desarrollo de este modelo de liderazgo por encima de otros denominados como “nuevos”, como lo son el auténtico, el ético y el de servicio.

No obstante, este modelo transformacional de liderazgo no es separable de forma absoluta de otros estilos; en cambio, existen atributos y objetivos que comparte con estos (Bass, 2000; Van Dierendonck et al., 2014). Igualmente, este enfoque se ha relacionado con conductas de sostenibilidad ambiental en trabajadores (Umair et al., 2024) y con efectos positivos sobre la innovación radical para la sostenibilidad (Nabi et al., 2023). En dicho escenario, este es un tema que ha ganado popularidad y que se ha trabajado en diferentes sectores económicos (Afsar et al., 2017; Nasir et al., 2022; Oswald et al., 2022), incluyendo el financiero (Alrowwad et al., 2020; Andrade y Bolaños, 2021; Changar y Atan, 2021; Islam et al., 2021a, 2021b; Rondón, 2020).

Así, se identificó un vacío en la literatura de estudios bibliométricos que hayan analizado el acervo de investigaciones sobre liderazgo transformacional en el sector financiero. No obstante, sí existen trabajos cuantitativos recientes que han abordado la relación de este estilo con el transaccional (Mouazen y Hernández-Lara, 2022), con las habilidades administrativas (Torres-Anillo et al., 2024) y con la creatividad laboral (Imaniyati et al., 2025).

En ese orden de ideas, la presente investigación realiza un análisis bibliométrico de artículos sobre liderazgo transformacional en el sector financiero publicados e indizados en Scopus entre los años 2010 y 2021. Para cumplir con este propósito, se parte de esta introducción para continuar con la definición de la metodología, los resultados y la discusión, y se cierra con unas conclusiones.

METODOLOGÍA

La metodología se desarrolló en dos fases. Primero, se accedió a la base de datos Scopus por la selección y confiabilidad de sus contenidos (Baas et al., 2020; Pranckutė, 2021). En esta etapa inicial, llevada a cabo el 20 de marzo de 2022, se recopilaron 159 documentos por medio de la siguiente ecuación de búsqueda: (TITLE-ABS-KEY (transformational AND leadership) AND TITLE-ABS-KEY (banking) OR TITLE-ABS-KEY (bank) OR TITLE-ABS-KEY (financial AND services)) AND PUBYEAR > 2009 AND PUBYEAR < 2022. Luego, según la propuesta de Ruiz et al. (2020), se realizó una depuración manual mediante la revisión de los resúmenes para identificar el objeto de estudio, lo cual dio un resultado final de 119 documentos.

En la segunda fase, la información seleccionada en Scopus se exportó en un archivo en Excel con formato CSV para luego procesarla a través del software VOSviewer³. De este modo se generó un mapa de coocurrencias que indicó la frecuencia y el número de conexiones de las palabras claves de cada uno de los documentos incluidos en la recopilación final. Como resultado, se identificaron clústeres o relaciones de palabras a lo largo del tiempo que permitieron establecer de una manera más definida las tendencias y el enfoque de las investigaciones.

Los indicadores obtenidos de esta forma sintetizan características bibliográficas utilizando valores numéricos y dan cuenta de su evolución a través del tiempo (Ardanuy, 2012). Estas métricas se convierten entonces en una herramienta útil para entender el comportamiento que siguen las publicaciones derivadas de la investigación científica y para establecer de forma indirecta cómo ha evolucionado la producción de la colectividad científica en un campo específico del conocimiento (Alexandre-Benavent et al., 2017; García-Villar y García-Santos, 2021).

Bordons y Zulueta (1999) señalan que el número de publicaciones en un área geográfica resulta ser un indicador que permite cuantificar el volumen de lo estudiado en un país, centro de investigación o institución universitaria. En tal caso, las comparaciones de esta información son las que arrojan las métricas que permiten dilucidar el estado del objeto de estudio.

De igual manera, Velasco et al. (2012) mencionan que los indicadores para hacer bibliometría se clasifican en tres. El primero es el de producción, el cual compila la información sobre el número de publicaciones por autor, grupo de investigación o institución. En segundo lugar está el de circulación, que calcula el número completo de documentos científicos que son visibles tanto en bases de datos como en bibliotecas. Por último, el tercero es el de uso, que muestra la cantidad de referencias que son listadas en lo que se escribe y refleja cuánto se cita lo ya publicado con anterioridad o, en otras palabras, el impacto.

En cuanto al análisis de copalabras, Nadzar et al. (2017) indican que revela las conexiones de palabras que están contenidas en un documento. De esta manera muestra los conceptos que coinciden en los metadatos y en el cuerpo de los textos, lo que permite identificar clústeres temáticos y líneas de investigación. En complemento, Restrepo-Arango y Urbizagástegui-Alvarado (2017) mencionan la utilidad de esta herramienta para mapear un campo del conocimiento, identificando la proximidad y la distancia de conceptos a partir de la relación existente entre las copalabras.

Dado lo anterior, para identificar y analizar las tendencias de investigación sobre liderazgo transformacional en el sector financiero a partir de las publicaciones indizadas en Scopus entre los años 2010 y 2021, se tuvieron en cuenta las siguientes variables: artículos por año de publicación, por país, por universidad, por autor y por revista científica, cocitación según autores citados y coocurrencia según palabras clave.

³ VOSviewer es una herramienta que crea mapas de redes a partir de los metadatos de los documentos científicos. El software está disponible en: <https://www.vosviewer.com/>

RESULTADOS

Al revisar las publicaciones por año, se pudo observar un crecimiento en las investigaciones sobre liderazgo transformacional en organizaciones del sector financiero entre los años 2016 y 2020. Así, se pasó de tres publicaciones en 2016, que fue el año de más baja producción, a ocho en el 2017, 14 en 2018, 13 en 2019 y 21 en 2020. Luego, en 2021 se observa una caída a 14 estudios reportados, debido probablemente a la pandemia por COVID-19. En cuanto al lapso entre 2010 y 2015, esta variable osciló entre seis y nueve publicaciones, mostrando un comportamiento relativamente constante con un promedio de 7,6 publicaciones.

Al analizar la distribución del número de documentos por lugar de origen, se puede notar que las investigaciones provinieron de 41 países, con una mayor frecuencia de publicación en países asiáticos. Por otro lado, Estados Unidos es el único país del continente americano que aportó trabajos sobre el objeto de estudio. Los diez países que más contribuyeron fueron India (17), Malasia (15), Pakistán (12), Indonesia (11), Estados Unidos (11), Ghana (9), Australia (7), Taiwán (7), Irán (6) y Jordania (6).

Por su parte, se encontró que las instituciones educativas que contribuyeron en mayor medida con publicaciones sobre el tema se ubican en países en vías de desarrollo. Las cinco mayores filiaciones institucionales que reportaron los autores que investigan sobre liderazgo transformacional correspondieron a la Universiti Malaya (Malasia), con seis publicaciones; la University of Ghana Business School (Ghana), con cinco; la Universiti Utara Malaysia (Malasia), con tres; el Indian Institute of Technology Kharagpur (India), con tres; y la Amity University (India), con tres.

Al examinar los documentos por autor se observó que Kwasi Dartey-Baah (Ghana) estuvo implicado en la elaboración de cinco documentos, al igual que Fumitaka Furuoka (Malasia), Nazmul Islam (Bangladesh) y Aida Idris (Malasia). Estos investigadores fueron los de mayor frecuencia de publicación en el periodo de tiempo analizado, aclarando que no se discriminó si sus aportes se dieron de manera individual o en coautoría.

Asimismo, se encontró que *Leadership and Organization Development Journal* fue la revista con mayor producción científica en el tema (seis publicaciones), seguida por *International Journal of Asian Business and Information* y *Journal of Management Development* (tres cada una). Otras ocho revistas publicaron dos artículos cada una: *Actual Problems of Economics*, *Advances in Environmental Biology*, *Asia Pacific Journal of Business Administration*, *Asia Pacific Management Review*, *Global Business and Organizational Excellence*, *International Journal of Applied Business and Economic Research*, *International Journal of Bank Marketing* e *International Journal of Economics and Business Research*.

Es importante indicar que la *Journal of Applied Psychology*, aunque ha publicado un solo estudio sobre la materia (Schaubroeck et al., 2011), es la que tiene mayor impacto, porque tiene 464 citas en Scopus. Los otros cinco trabajos referenciados con más frecuencia fueron los de Cho y Dansereau (2010), con 140 citas; Cheung y Wong (2011), con 132; Kark et al. (2012), con 118; Angus-Leppan et al. (2010), con 111; y Tse y Chiu (2014), con 91.

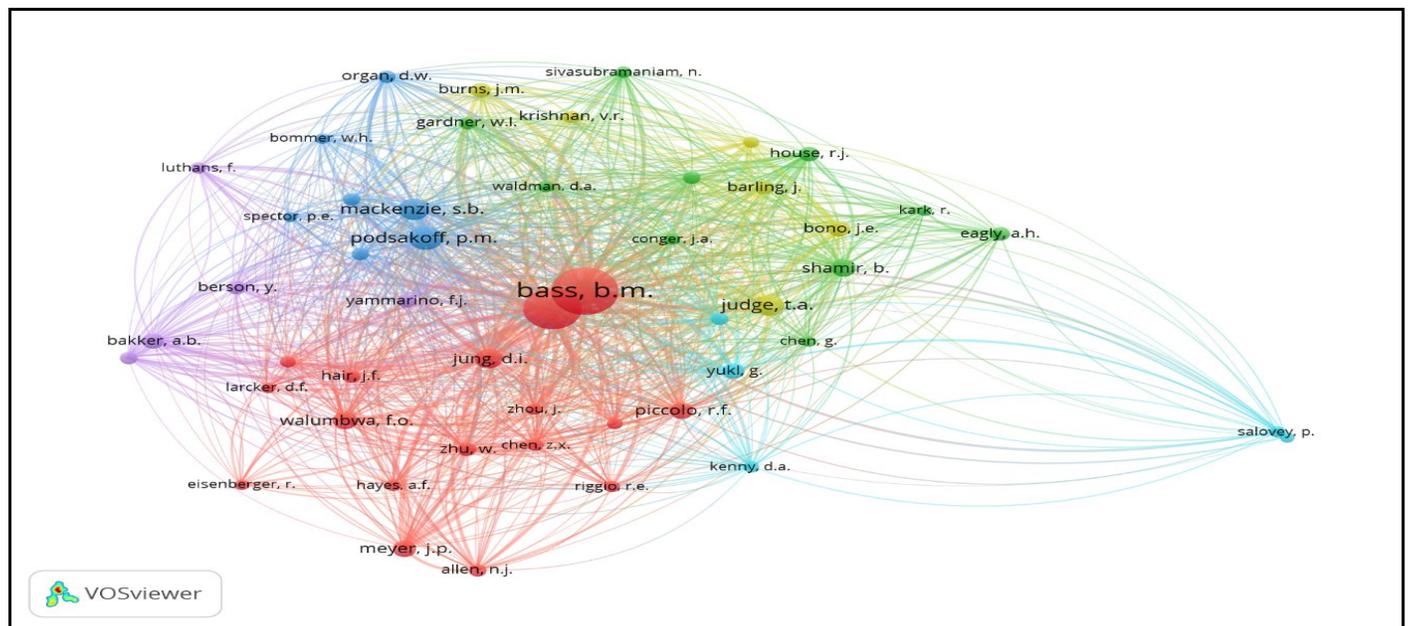
La tabla 1 muestra los 10 autores más citados en el tema. Los primeros tres fueron, en su orden, Bernard Bass, Bruce Avolio y Philip Podsakoff, quienes son referentes teóricos en cuanto a liderazgo. Las filiaciones de estos investigadores corresponden mayoritariamente a instituciones educativas localizadas en los Estados Unidos.

Tabla 1. Autores más citados

Autores	Total de artículos en Scopus	Número de citaciones	Scopus <i>h-index</i>	Filiación
Bass, B. M.	128	384	40	University of Pittsburgh (Estados Unidos)
Avolio, B.	158	283	82	Foster School of Business (Estados Unidos)
Podsakoff, P.	82	95	55	Warrington College of Business (Estados Unidos)
Mackenzie, S. B.	47	78	43	Kelley School of Business (Estados Unidos)
Judge, T. A.	174	76	99	Fisher College of Business (Estados Unidos)
Walumbwa, F. O.	101	54	48	Florida International University (Estados Unidos)
Shamir, B.	76	51	40	Hebrew University of Jerusalem (Israel)
Meyer, J. P.	98	47	50	Western University (Canadá)
Piccolo, R. F.	39	46	22	University of Central Florida College of Business (Estados Unidos)
Yammarino, F. J.	148	34	53	Binghamton University State University of New York (Estados Unidos)

Fuente: elaboración propia basada en Scopus.

Por su parte, con el análisis de cocitación realizado mediante VOSviewer se identificó un total de 9111 autores en las referencias de las 119 publicaciones analizadas. Al fijar un umbral de un mínimo de 20 citas por artículo, se obtuvo un mapa de 50 investigadores (figura 1).

**Figura 1.** Red de cocitaciones

Fuente: elaboración propia basada en Scopus.

En la tabla 2, los autores se encuentran agrupados en seis clústeres. El clúster 1 está conformado por 17 expertos con investigaciones enfocadas hacia el liderazgo transformacional. Bernard Bass y Bruce Avolio, además de ser los más citados, son los que más figuran en esta agrupación. El clúster 2, por su parte, incluye 10 autores con investigaciones sobre liderazgo carismático.

En el clúster 3 aparecen siete autores con trabajos orientados al estudio del comportamiento de ciudadanía organizacional. En el clúster 4, conformado por seis investigadores, los artículos se orientaron a la satisfacción laboral, y en el clúster 5, con cinco autores, las publicaciones fueron sobre desempeño y clima organizacional. Por último, y más disperso, se encuentra el clúster 6, con cinco autores que abordaron las relaciones interpersonales.

Tabla 2. Autores por clúster

Clúster 1	Clúster 2	Clúster 3	Clúster 4	Clúster 5	Clúster 6
Allen, N. J.	Chen, G.	Bommer, W. H.	Barling, J.	Bakker, A. B.	Kenny, D. A.
Avolio, B. J.	Conger, J. A.	Fetter, R.	Bono, J. E.	Berson, Y.	Lowe, K. B.
Bass, B. M.	Eagly, A. H.	Mackenzie, S. B.	Burns, J. M.	Luthans, F.	Mayer, J. D.
Chen, Z. X.	Gardner, W. L.	Moorman, R. H.	Judge, T. A.	Schaufeli, W. B.	Salovey, P.
Eisenberg, R.	House, R. J.	Organ, D. W.	Kelloway, E. K.	Yammarino, F. J.	Yukl, G.
Fornell, C.	Howell, J. M.	Podsakoff, P.	Krishnan, V. R.		
Hair, J. F.	Kark, R.	Spector, P. E.			
Hayes, A. F.	Shamir, B.				
Jung, D. I.	Sivasubramanian, N.				
Larcker, D. F.	Waldman, D. A.				
Meyer, J. P.					
Piccolo, R. F.					
Riggio, R. E.					
Sosik, J. J.					
Walumbwa, F. O.					
Zhou, J.					
Zhu, W.					

Fuente: elaboración propia basada en Scopus.

Para el análisis de copalabras, se realizaron dos procedimientos. El primero fue un estudio de coocurrencia basado en las palabras clave de las 119 publicaciones seleccionadas de Scopus. En principio se identificaron 426 términos de este tipo y luego, al estandarizar el número mínimo de ocurrencias a cuatro, se obtuvieron 23 palabras clave que cumplieron dicho umbral.

El segundo proceso consistió en filtrar manualmente las palabras clave que tenían mayor relación con el objeto de estudio. De este modo se obtuvo un resultado final de 17 palabras clave, clasificadas en cinco clústeres (tabla 3).

Tabla 3. Palabras clave por clúster

Clúster 1	Clúster 2	Clúster 3	Clúster 4	Clúster 5
Mujer	Banca	Bancos	Sector bancario	Responsabilidad social corporativa
Liderazgo	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional	Empoderamiento psicológico	
Hombre	Estilo de liderazgo	Estilos de liderazgo	Liderazgo transformacional	
Cultura organizacional	Compromiso organizacional	Liderazgo transaccional		
Confianza				

Fuente: elaboración propia basada en Scopus.

Para el mapa de redes, al igual que para el análisis de cocitaciones, las palabras clave tomadas de los metadatos se representaron en nodos, cuya interacción por el tamaño y la distancia de sus enlaces con otros nodos se observa en la figura 2. En este sentido, se evidencia que *transformational leadership* (liderazgo transformacional), del clúster 4, es la palabra clave más frecuente en las investigaciones filtradas en Scopus. De igual manera, hay palabras clave que se refieren a lo mismo, pero que se encuentran distribuidas en diferentes clústeres. Sin embargo, al combinar sus enlaces, no abarcan la relación completa, como sí lo hace *transformational leadership*. Por un lado, están los términos *banking* (banca, del clúster 2), *banks* (bancos, del clúster 3) y *banking sector* (sector bancario, del clúster 4), y por otro lado están *leadership style* (estilo de liderazgo), del clúster 2, y *leadership styles* (estilos de liderazgo), del clúster 3. En el clúster 1 se destaca *leadership* (liderazgo); en el clúster 2, *job satisfaction* (satisfacción laboral); y en el clúster 3, *transactional leadership* (liderazgo transaccional). Para finalizar, existe un enlace remoto entre *transformational leadership*, *psychological empowerment* (empoderamiento psicológico), del clúster 4, y *corporate social responsibility* (responsabilidad social corporativa), único ítem del clúster 5.

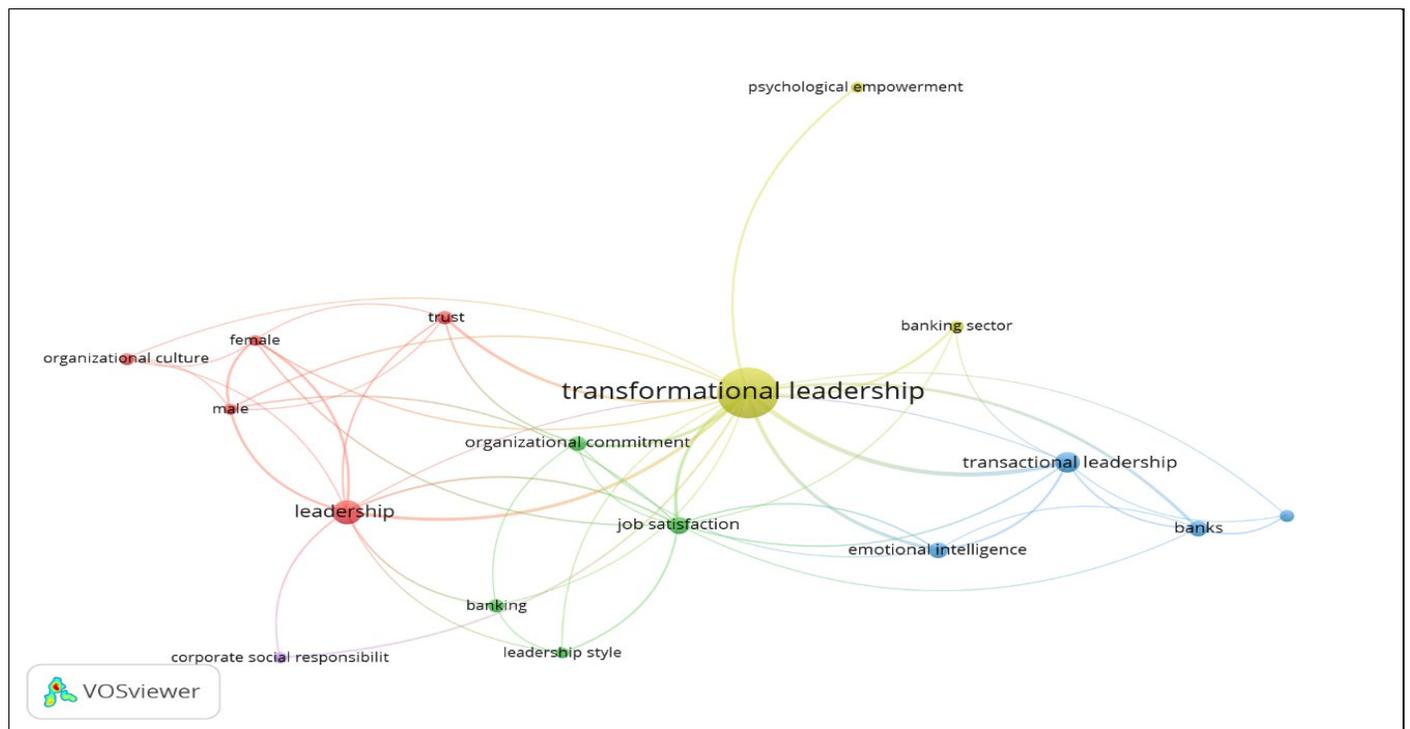


Figura 2. Red de palabras clave

Fuente: elaboración propia basada en Scopus.

Para el análisis de la tabla 4 y la figura 3, se tuvieron en cuenta los metadatos (título y resumen) de las publicaciones. En primera instancia, se obtuvo un total de 2337 términos; luego, al ajustar el número mínimo de ocurrencias a siete, quedaron 83 que cumplieron con el umbral. Posteriormente, durante el filtro manual de palabras que tenían mayor relación con el objeto de estudio, se llegó a un resultado final de 38, clasificadas en cinco clústeres, como se evidencia en la tabla 4.

Tabla 4. Términos agrupados por afinidad en clústeres

Clúster 1	Clúster 2	Clúster 3	Clúster 4	Clúster 5
Banco	Banca	Empleado bancario	Seguidor	Director bancario
Industria bancaria	Compromiso	Efectividad	Líder	Sector bancario
Banco comercial	Desarrollo	Satisfacción laboral	Liderazgo	Estilo de liderazgo
Influencia idealizada	Inteligencia emocional	Mediador	Organización	Liderazgo transaccional
Impacto	Influencia	Desempeño	Relación	Estilo de liderazgo transaccional
Consideración individualizada	Organización	Satisfacción	Líder transformacional	
Innovación	Compromiso organizacional	Estilo de liderazgo transformacional	Confianza	
Motivación inspiracional	Encuestado			
Estimulación intelectual	Liderazgo transformacional			
Director				

Fuente: elaboración propia basada en Scopus.

En la figura 3 se observa que *transformational leadership* (liderazgo transformacional), del clúster 2, y *leadership* (liderazgo) y *relationship* (relación), del clúster 4, son los ejes centrales de las investigaciones filtradas en Scopus. Otros términos relevantes son *bank* (banco) y *commercial bank* (banco comercial), del clúster 1; *banking* (banca), del clúster 2; y *banking sector* (sector bancario), del clúster 5. Por otro lado, se encuentran *organisation* (organización), del clúster 2, y *organizational* (organización), del clúster 4.

El clúster 1 contiene 34 términos agrupados en torno a *bank*, *manager* (administrador) e *impact* (impacto). El clúster 2 reúne nueve palabras alrededor de *transformational leadership*. Asimismo, el clúster 3 y el 4 comprenden siete términos cada uno; en el primer caso, están relacionados con *performance* (desempeño), y en el segundo, con liderazgo, de donde se resaltan *leader* (líder), *leadership*, *follower* (seguidor) y *transformational leader* (líder transformacional).

Por último, aparece el clúster 5, que agrupa cinco términos a propósito del *leadership style*. Este grupo de palabras evidencia la influencia del liderazgo transaccional en el sector bancario, porque se relaciona directamente con *transactional leadership*, *transactional leadership style*, *banking sector* y *bank manager*.

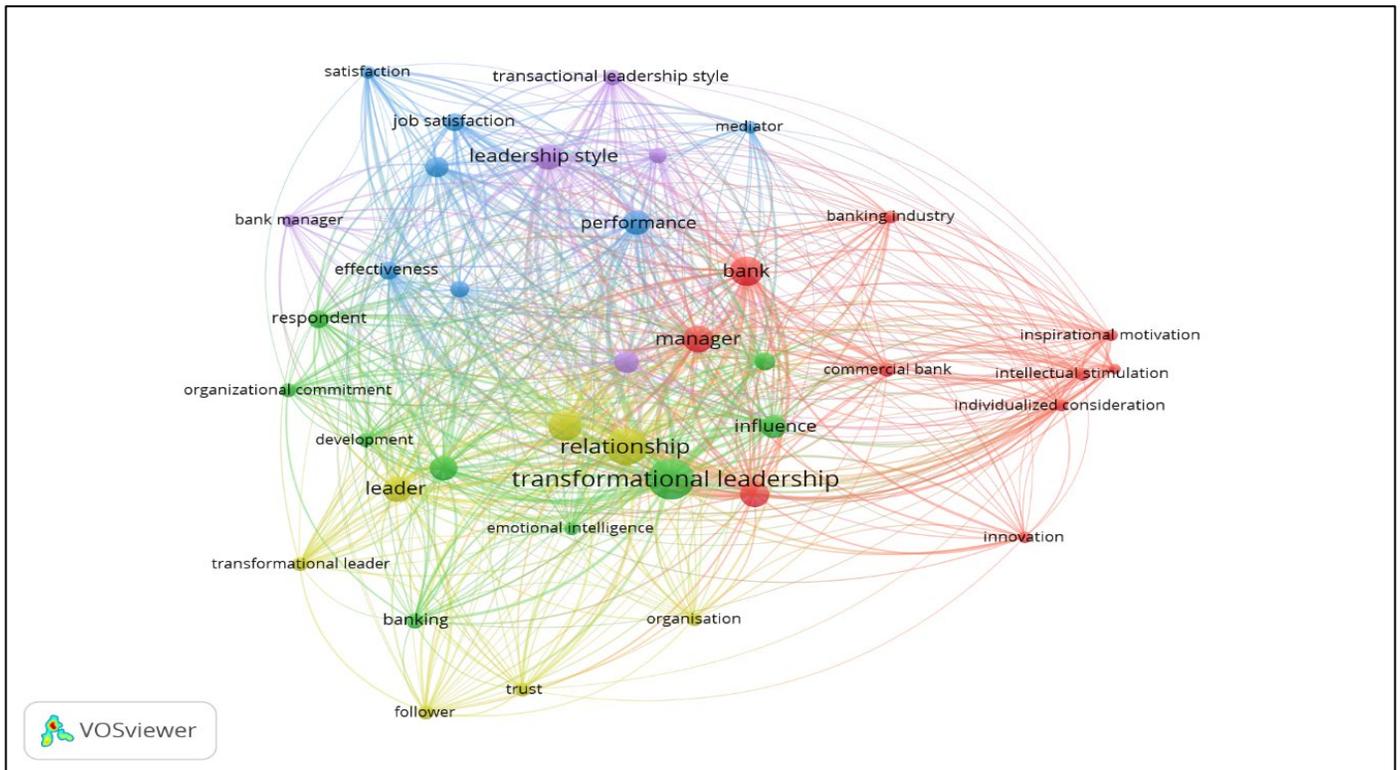


Figura 3. Red de términos tomados de metadatos
Fuente: elaboración propia basada en VOSviewer.

Es de aclarar que, de cara a los dos análisis de copalabras, se tuvo que hacer un filtro manual para incluir en el mapa de redes los términos relacionados con el estudio, ya que VOSviewer arrojó los datos más relevantes de las publicaciones analizadas sin discriminar si eran afines o no. Por lo tanto, se obtuvieron gráficos de cinco clústeres. Por otra parte, para las cocitaciones no se llevó a cabo este proceso porque únicamente se tuvieron en cuenta los autores más citados que cumplían el umbral mínimo de ocurrencias.

DISCUSIÓN

Según Bass (2000), el liderazgo transformacional se relaciona con el transaccional y con otros tipos de liderazgo. Los hallazgos del análisis de copalabras en el presente estudio se alinean con dicha teoría, pues revelan un vínculo entre este estilo y otros (clústeres 2 y 3), si se tiene en cuenta que comparten características y objetivos.

También se observó una diferencia notable con respecto a los resultados reportados por Jiménez-López et al. (2020), quienes hallaron una fuerte tendencia a la investigación sobre liderazgo transformacional en países del primer mundo. En el presente estudio, en cambio, se encontró que países emergentes como India, Malasia, Pakistán e Indonesia encabezaron la lista de los lugares de origen de trabajos sobre dicho estilo de gestión en el sector financiero. Estas nacionalidades coinciden con las de las universidades a las que están afiliados los autores. Este fenómeno, cabe anotar, se ha vuelto común en el panorama científico debido a factores como las presiones para publicar (*publish or perish*) (Heng et al., 2020), las redes de colaboración científica (Bhattacharya et al., 2015), la financiación creciente de los programas de investigación, y la visibilidad social y el impacto académico de sus productos (Ou et al., 2024).

En cuanto a las revistas, se evidenció que hay una diferencia en la cantidad de aportes que reciben y en el impacto de estas, reflejado en las veces que la publicación fue citada en otros artículos indizados en Scopus. Este sesgo se puede estar presentando porque los trabajos más recientes han tenido menos tiempo para ser referenciados, tal como ocurre regularmente en las ciencias sociales, donde las citas se empiezan a cosechar en ventanas de tiempo que superan los cinco años (Camargo, 2017).

Por lo demás, mediante el análisis de cocitación se identificó que hay una fuerte tendencia a citar a los autores que sentaron las bases del liderazgo transformacional y evaluaron su impacto en las organizaciones, según lo que muestra la red de autores clasificada en clústeres. Este hallazgo concuerda con el de Chinchilla-Rodríguez et al. (2024), quienes afirman que los resultados de la autoría miden el prestigio científico.

De igual forma, es preciso reconocer que la citación de ciertos referentes temáticos también se puede deber al uso de redes sociales para circular el conocimiento, lo que según Vaghjiani et al. (2024) aumenta la probabilidad de incrementar el impacto. En este sentido, se identificó la inclinación hacia la colaboración en vez de la autoría individual, en concordancia con lo encontrado por Iskandar et al. (2023) en un estudio bibliométrico más general sobre el liderazgo transformacional que también analizó publicaciones en Scopus.

CONCLUSIÓN

El análisis bibliométrico de las publicaciones de artículos indizados en Scopus sobre liderazgo transformacional en el sector financiero entre los años 2010 y 2021 permite concluir que este tema ha venido incrementando su producción científica desde el año 2016. Así lo muestra el número de artículos escritos al respecto, a pesar de la leve caída en registrada en 2021 debido a la pandemia de COVID-19. Además, se evidencia que los países emergentes, especialmente los de origen asiático, sobresalen en la autoría de los artículos en colaboración, mientras que en las investigaciones genéricas (analizando otros sectores y relacionadas con otros temas) predominan los autores de países del primer mundo.

De acuerdo con la afinidad de los clústeres, se concluye que para aplicar el estilo de liderazgo transformacional en situaciones precisas, como es el caso del sector financiero, es importante contar con rasgos personales como la inteligencia emocional. Asimismo, es preciso construir confianza de manera que se establezca una mejor conexión con los empleados, se genere compromiso y se mejore el desempeño organizacional.

En este orden de ideas, la mejora del clima organizacional depende del liderazgo transformacional. Este estilo de dirección puede ser aplicado a las entidades del sector financiero, y particularmente en las sucursales para la atención al cliente. Dicha implementación debe ser coordinada por la alta dirección, en conjunto con la gerencia de talento humano, para promover el compromiso, la confianza y la satisfacción laboral entre los empleados, inspirándolos de forma que representen una ventaja competitiva en las organizaciones de este ramo. En cuanto a la metodología, se debe anotar como limitante que el uso de la base de datos Scopus dio lugar a una muestra conformada únicamente por publicaciones en inglés, dejando de lado contribuciones valiosas en otros idiomas, como las escritas por ejemplo en español, portugués y francés. De igual manera, no se cubrieron los estudios no indizados en Scopus, por lo que hay alguna posibilidad de haber excluido investigaciones rigurosas y con hallazgos de interés. Esta omisión pudo haber comprendido las comunidades académicas de países latinoamericanos, especialmente de Colombia, que publican en el contexto local en su gran mayoría.

Por otro lado, se recomienda hacer investigaciones que permitan identificar la relación, el efecto y el impacto que tiene el liderazgo transformacional en bancos de la región. Un estudio de esta clase sería pertinente en la medida en que, según lo reflejó este trabajo, el perfil demográfico, la religión, la cultura y las creencias marcan un papel determinante para determinar los resultados de la aplicación del liderazgo transformacional. De igual manera, se propone ampliar esta clase de abordajes a otras bases bibliográficas con el fin de contar con un mayor panorama (por ejemplo, Web of Science [WoS], EBSCO, Emerald, Taylor & Francis, SciELO y Redalyc), además de un análisis de bibliografía y contenido con desarrollos metodológicos cualitativos.

Declaración sobre conflicto de interés

No existen conflictos de interés de parte de los autores en la escritura o publicación de este artículo.

Contribución de los autores

J. Riaño-Yonchez y D. Camargo-Mayorga participaron en el diseño y la estructuración de la investigación, la aplicación de la metodología, el análisis de los resultados y la redacción del artículo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afsar, B., Badir, Y., Saeed, B. y Hafeez, S. (2017). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307–332. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244893>
- Aleixandre-Benavent, R., González de Ríos, J., Castelló Cogollos, L., Navarro Molina, C., Alonso-Arrollo, A., Vidal-Infer, A. y Lucas-Domínguez, R. (2017). Bibliometría e indicadores de actividad científica (1). La evaluación de la investigación y de la actividad científica en pediatría a través de la bibliometría. *Acta Pediátrica Española*, 75(1–2), 18–25.
- Ali, B. (2023). What we know about transformational leadership in tourism and hospitality: a systematic review and future agenda. *The Service Industries Journal*, 44(1–2), 105–147. <https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2250302>
- Alrowwad, A., Abualoush, S. y Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Andrade, L. y Bolaños, M., (2021). Relación del tipo de liderazgo por grupos generacionales de una Entidad Financiera de Imbabura – Ecuador. Facultad de Ciencias Administrativas, UIDE, Campus Norte. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4552/1/T-UIDE-1397.pdf>.
- Angus-Leppan, T., Metcalf, L. y Benn, S. (2010). Leadership styles and CSR practice: An examination of sensemaking, institutional drivers and CSR leadership. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 189–213. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0221-y>
- Ardanuy, J. (2012). Breve introducción a la bibliometría. 1. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/30962/1/breve%20introduccion%20bibliometria.pdf>
- Bakker, A. B., Hetland, J. Olsen, O. K., y Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41(5), 700-708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Bass, B. (1999). Current Developments In Transformational Leadership: Research and Applications. *The Psychologist-Manager Journal*, 3(1), 5–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0095852>
- Bass, B. (2000). The Future of Leadership in Learning Organizations. *The Journal of Leadership Studies*, 7(3), 18–40. <https://doi.org/10.1177/107179190000700302>
- Baas, J., Schotten, M., Plume, A., Côté, G. y Karimi, R. (2020). Scopus as a curated, high-quality bibliometric data source for academic research in quantitative science studies. *Quantitative Science Studies*, 1(1), 377–386. https://doi.org/10.1162/qss_a_00019

- Bhattacharya, S., Shilpa, y Kaul, A. (2015). Emerging countries assertion in the global publication landscape of science: a case study of India. *Scientometrics* 103, 387–411. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1551-4>
- Bordons, M. y Zulueta, M. A. (1999). Evaluación de la actividad científica a través de indicadores bibliométricos. *Revista Española de Cardiología*, 52(10), 790–800. [https://doi.org/10.1016/s0300-8932\(99\)75008-6](https://doi.org/10.1016/s0300-8932(99)75008-6)
- Camargo Mayorga, D. A. (2017). Acerca de la obsolescencia de las referencias bibliográficas. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 25(2), 5–6. <https://doi.org/10.18359/rfce.3065>
- Changar, M. y Atan, T. (2021). The role of transformational and transactional leadership approaches on environmental and ethical aspects of csr. *Sustainability*, 13(3), 1–23. <https://doi.org/10.3390/su13031411>
- Chen, R., Lee, Y.-D. y Wang, C.-H. (2020). Total quality management and sustainable competitive advantage: Serial mediation of transformational leadership and executive ability. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(5–6), 451–468. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1476132>
- Cheung, M. F. Y. y Wong, C.-S. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656–672. <https://doi.org/10.1108/01437731111169988>
- Chinchilla-Rodríguez, Z., Costas, R., Robinson-García, N. y Larivière, V. (2024). Examining the quality of the corresponding authorship field in Web of Science and Scopus. *Quantitative Science Studies*, 5(1), 76–97. doi: https://doi.org/10.1162/qss_a_00288
- Cho, J. y Dansereau, F. (2010). Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 409–421. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.006>
- Crede, M., Jong, J. y Harms, P. (2019). The generalizability of transformational leadership across cultures: a meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 34(3), 139-155. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0506>
- Dartey-Baah, K. y Mekpor, B. (2020). Beyond the job description Exploring the mediating role of leaders' emotional intelligence on the nexus between leadership styles and voluntary workplace behaviours in the Ghanaian banking sector. *Journal of Management Development*, 39(2), 240-252. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2019-0104>
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K. y Turner, N. (2022). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627–641. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>
- Dhamija, P., Chiarini, A. y Shapla, S. (2021). *Technology and leadership styles: a review of trends between 2003 and 2021*. *The TQM Journal*, 35(1), 210-233 <https://doi.org/10.1108/TQM-03-2021-0087>
- García-Villar, C. y García-Santos, J.M. (2021). Indicadores bibliométricos para evaluar la actividad científica. *Radiología*, 63(3), 228-235. <https://doi.org/10.1016/j.rx.2021.01.002>

- Goleman, D. (2017). *La inteligencia emocional en la empresa*. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Heng, K., Hamid, Mo. y Khan, A. (2020). Factors influencing academics' research engagement and productivity: A developing countries perspective. *Issues in Educational Research*, 30(3), 965–987.
- Imaniyati, N., Ramdhany, M. A., Hadijah, H. S., Nurjanah, S. y Santoso, B. (2025). The Role of Information and Communication Technology in Increasing Work Creativity through Transformational Leadership Between Generation X and Y Employees: A Bibliometric Analysis using Publish or Perish. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 52(2), 35-56. <https://doi.org/10.37934/araset.52.2.3556>
- Iskandar, Tjahjono, H. K. y Rahayu, M. K. P. (2023). Overview of transformational leadership development: a bibliometric analysis. *Multidisciplinary Reviews*, 7(2), 2024034. <https://doi.org/10.31893/multirev.2024034>
- Islam, M. N., Furuoka, F. y Idris, A. (2021a). Influence of Gender Diversity on Employee Work Engagement in the Context of Organizational Change: Evidence From Bangladeshi Employees. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 12(3), 1–19. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.294099>
- Islam, M. N., Furuoka, F. y Idris, A. (2021b). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95–102. <https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2020.09.002>
- Jiménez-López, A., Gómez, D., Rendón, J. y Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81–98. <https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>
- Kark, R., Waismel-Manor, R. y Shamir, B. (2012). Does valuing androgyny and femininity lead to a female advantage? The relationship between gender-role, transformational leadership and identification. *Leadership Quarterly*, 23(3), 620–640. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.12.012>
- Kelloway, E., Barling, J. y Helleur, J. (2000). Enhancing transformational leadership: the roles of training and feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3), 145-149. <https://doi.org/10.1108/01437730010325022>
- Le, P. B. y Le, H. M. (2023). Stimulating exploitative and exploratory innovation through transformational leadership and knowledge management capability: the moderating role of competitive intensity. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(8), 1037-1056. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2023-0071>
- Le, D., Christopher, S., Nguyen, T., Pham, H. y Nguyen, P. (2021). How leadership styles influence organizational outcomes: an empirical study in Vietnamese SMEs. *International Journal of Emerging Markets*, 18(10), 3893-3912. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-01-2021-0092>
- Medina, A., Regalado, M., del Pino, J. y Caballero, C. (2022). El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. *Atención Primaria Práctica*, 4(2), 100-133.

<https://doi.org/10.1016/J.APPR.2022.100133>.

- Mouazen, A. M. y Hernández-Lara, A. B. (2022). Visualising the quality and the evolution of transactional and transformation leadership research: a 16-year bibliometric review. *Total Quality Management & Business Excellence*, 34(1–2), 148–182. <https://doi.org/10.1080/14783363.2022.2034497>
- Nabi, M. N., Zhiqiang, L. y Akter, M. (2023). Transformational leadership and radical innovation for sustainability: mediating role of knowledge management capability and moderating role of competitive intensity. *Innovation & Management Review*, 20(3), 298-310. <https://doi.org/10.1108/INMR-05-2021-0075>
- Nadzar, N. M., Bakri, A. y Ibrahim, R. (2017). A bibliometric mapping of malaysian publication using co-word analysis. *International journal of advances in soft computing and its applications*, 9(3), 90-113.
- Nasir, A., Zakaria, N. y Yusoff, R. (2022). The influence of transformational leadership on organizational sustainability in the context of industry 4.0: Mediating role of innovative performance. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2105575>
- Nguyen, M. (2023). I see myself in my leader: transformational leadership and its impact on employees' technology-mediated knowledge sharing in professional service firms. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(2), 257-279. <https://doi.org/10.1108/JSTP-04-2022-0093>
- Mouazen, A. M. y Hernández-Lara, A. B. (2022). Visualising the quality and the evolution of transactional and transformation leadership research: a 16-year bibliometric review. *Total Quality Management and Business Excellence*, 34(1–2), 148–182. <https://doi.org/10.1080/14783363.2022.2034497>
- Mysirlaki, S. y Paraskeva, F. (2020). Emotional intelligence and transformational leadership in virtual teams: lessons from MMOGs. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 551-566. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0035>
- Oswald, D., Lingard, H. y Zhang, R. (2022). How transactional and transformational safety leadership behaviours are demonstrated within the construction industry. *Construction Management and Economics*, 40(5), 374-390. <https://doi.org/10.1080/01446193.2022.2053998>
- Ou, G., Zhao, K., Zuo, R. y Wu, J. (2024). Effects of research funding on the academic impact and societal visibility of scientific research. *Journal of Informetrics*, 18(4), 101592. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2024.101592>
- Pranckutė, R. (2021). Web of Science (WoS) and Scopus: The Titans of Bibliographic Information in Today's Academic World. *Publications*, 9(12), 1-59. <https://doi.org/10.3390/publications9010012>
- Restrepo-Arango, C. y Urbizagástegui-Alvarado, R. (2017). Red de co-palabras en la bibliometría mexicana. *Investigacion Bibliotecologica*, 31(73), 17–45. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2017.73.57845>
- Rondón, L. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales*. Universidad Nacional de Colombia.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79384/24337592.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Ruiz, L., Camargo, D. y Cardona, O. (2020). Responsabilidad social empresarial y desempeño financiero: un análisis bibliométrico. *Criterio Libre*, 18(32), 201–218. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n32.7116>
- Schaubroeck, J., Lam, S. S. y Peng, A. C. (2011). Cognition-based and affect-based trust as mediators of leader behavior influences on team performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 863-71. <https://doi.org/10.1037/a0022625>
- Torres-Anillo, K. M., Niebles-Nuñez, L. D., Ramírez-Duran, J. A. y Niebeles-Nuñez, W. A. (2024). Administrative skills and transformational leadership in Colombia: a bibliometric review. *Económicas CUC*, 45(1), e24596. <https://doi.org/10.17981/econcuc.Org.4596>
- Tse, H. H. M. y Chiu, W. C. K. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*, 67(1), 2827–2835. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.07.018>
- Umair, S., Waqas, U. y Mrugalska, B. (2024). Cultivating sustainable environmental performance: The role of green talent management, transformational leadership, and employee engagement with green initiatives. *Work*, 78(4), 1093-1105. <https://doi.org/10.3233/WOR-230357>
- Van Dierendonck, D., Stam, D., Boersma, P., de Windt, N. y Alkema, J. (2014). Same difference? Exploring the differential mechanisms linking servant leadership and transformational leadership to follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 544–562. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.014>
- Velasco, B., Eiros, J. M., M^a Pinilla, J. y Román, J. A. S. (2012). La utilización de los indicadores bibliométricos para evaluar la actividad investigadora. *Aula Abierta*, 40(2), 75–84. <http://hdl.handle.net/11162/4194>
- Vaghjiani, N. G., Lal, V., Vahidi, N., Ebadi, A., Carli, M., Sima, A. y Coelho, D. H. (2024). Social Media and Academic Impact: Do Early Tweets Correlate with Future Citations? *Ear, Nose & Throat Journal*, 103(2), 75-80. <https://doi.org/10.1177/01455613211042113>