



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

NARCISISMO Y LIDERAZGO

Autor

Manuel Martínez Ramírez

Director

Dr. Ángel Barrasa

Grado de Psicología

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Curso 2022 - 2023



Facultad de
Ciencias Sociales
y Humanas - Teruel

Universidad Zaragoza

Índice

RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
HIPÓTESIS.....	4
NARCISISMO	5
Definición de Narcisismo	5
Rasgos de la Personalidad	6
LIDERAZGO	8
Aproximación Terminológica.....	8
Tipos de Liderazgo.....	9
Liderazgo en Personas Narcisistas	11
CONCLUSIONES.....	13
REFERENCIAS	15

Resumen

Este estudio se enfoca en la relación entre el narcisismo y el liderazgo, y cómo esta relación puede afectar la efectividad del líder y el bienestar de los seguidores. La revisión de varios estudios muestra que los líderes moderadamente narcisistas pueden ser efectivos, pero deben equilibrar este rasgo con un estilo de liderazgo empoderador que priorice el bienestar de los seguidores. Los estudios también indican que el narcisismo puede tener un impacto positivo en la aparición y efectividad del liderazgo, aunque esto depende del nivel y combinación de otros rasgos de personalidad. En general, es importante que los líderes sean conscientes de cómo su narcisismo puede afectar su liderazgo y trabajen para equilibrarlo con un enfoque en el bienestar y la participación de sus seguidores.

Palabras Clave: liderazgo, narcisismo, autoimportancia, admiración, empatía, efectividad del liderazgo, bienestar de los seguidores, liderazgo empoderador, compromiso laboral, satisfacción laboral, compromiso organizacional.

Introducción

El liderazgo es un concepto complejo y multifacético que ha sido estudiado extensamente en diversos campos, como la psicología, los negocios y los deportes.

A parte de esto, otro rasgo particular que ha recibido cada vez más atención en los últimos años es el narcisismo. Los individuos narcisistas se caracterizan por un sentido grandioso de autoimportancia, una necesidad de admiración y una falta de empatía.

Mientras que algunos investigadores han argumentado que el narcisismo puede ser ventajoso para el liderazgo, otros han advertido sobre las posibles consecuencias negativas del liderazgo narcisista. Este trabajo tiene como objetivo explorar la relación entre el narcisismo y el liderazgo mediante la revisión y síntesis de investigaciones recientes en el campo. En particular, se analizarán los siguientes artículos: Cheong et al. (2019), Cichocka y Cislak (2020), Cragun et al. (2020), Crowe et al. (2019), Edershile y Wright (2022), Fatfouta (2019), Gandolfi y Stone (2018), Grijalva et al. (2015), Huang et al. (2020), Higgs (2009), Manning y Curtis (2019), Miller et al. (2021), Roberts et al. (2018), Symington (2018), Liu et al. (2020) y Cosby et al. (2019).

Al sintetizar los hallazgos de estos estudios, esta revisión busca proporcionar una comprensión integral de la relación entre el narcisismo y el liderazgo, así como las posibles implicaciones para las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Hipótesis

La hipótesis que queremos comprobar en este estudio es que los líderes moderadamente narcisistas pueden ser líderes efectivos. Sin embargo, si no están equilibrados entre narcisismo e interés por el bienestar en los trabajadores, o seguidores, puede ser que disminuya la satisfacción el compromiso de estos. Es decir, la combinación de

rasgos narcisistas y un estilo empoderador de liderazgo podrían tener un impacto significativo en la efectividad del liderazgo y en el bienestar de los seguidores.

Narcisismo

Definición de Narcisismo

El narcisismo puede ser definido como un rasgo de la personalidad caracterizado por un excesivo amor propio, la admiración hacia uno mismo, y un sentido de superioridad. Según lo describen Cheong et al. (2019, p. 2), “son individuos que están obsesionados con su propio éxito y estatus, a menudo a expensas de los demás”. Cichocka y Cislak (2020, p. 76) señalan que “también puede manifestarse como un narcisismo colectivo, en el cual los individuos se identifican de manera intensa con su propio grupo y genera una exagerada sensación de importancia y superioridad de este”.

El narcisismo puede tener un impacto significativo en el liderazgo, como exponen Fatfouta (2019) y Seth et al. (2006), quienes sugieren que los líderes narcisistas pueden mostrar cualidades tanto positivas como negativas, así como el carisma y la dominancia, pero también la arrogancia y la falta de empatía.

De acuerdo con Grijalva et al. (2015, p. 130), “existe una relación no lineal entre el narcisismo y la efectividad del liderazgo, donde los niveles moderados de narcisismo están asociados con los más altos niveles de éxito en el liderazgo. Sin embargo, niveles excesivos de narcisismo pueden conducir a comportamientos destructivos y dañinos para la organización”. Como exponen en esta línea Huang et al. (2020, p. 287), “los líderes con altos niveles de narcisismo pueden tener dificultades para formar y mantener relaciones sociales positivas, lo que puede afectar la voz del seguidor y los resultados organizacionales”.

El narcisismo es un concepto cuyo estudio aún está presente en la actualidad, y como sugieren Miller et al. (2021, p. 101), “aún hay mucho por aprender sobre sus mecanismos subyacentes y posibles intervenciones”. A su vez Symington (2018, p. 2) propone una nueva teoría del narcisismo que “destaca la importancia de las experiencias tempranas en la infancia en el desarrollo del rasgo”. Finalmente, Liu et al. (2020, p. 236) señalan que “el estrés laboral, la tradicionalidad y la confianza en los líderes pueden moderar la relación entre el liderazgo narcisista y la voz del seguidor”, destacando así la complejidad y necesidad de lograr comprender y manejar el comportamiento narcisista en el lugar de trabajo.

Rasgos de la Personalidad

El Trastorno de Personalidad Narcisista (TPN) es, como hemos expuesto previamente, una condición de salud mental caracterizada por un sentido inflado de importancia personal, una falta de empatía hacia los demás y una profunda necesidad de admiración.

Como exponen Miller et al. (2021, p. 519) “el narcisismo es un trastorno de la personalidad caracterizado por un sentido desproporcionado de autoimportancia, la falta de empatía y una necesidad constante ser admirados y atendidos”. Siguiendo esta línea Symington (2018, p. 38) explica que “los narcisistas tienen un ferviente deseo de poder, estatus y reconocimiento, y que a menudo persiguen estos objetivos a través de comportamientos manipulativos y explotadores”. Los narcisistas también tienden a ser enormemente reactivos a la crítica y pueden volverse agresivos o defensivos cuando su imagen personal es desafiada (Grijalva et al., 2015).

Según Cheon et al. (2019) los narcisistas se sienten muy superiores al resto de personas y esto les produce una sensación de tener derecho sobre los demás, sintiéndose libres de utilizarlos y manipularlos a su antojo. Esto también lo explica de una manera más

detallada Fatfouta (2019, p. 1), "los líderes narcisistas tienden a tener una percepción exagerada de sus propias habilidades, lo que los lleva a creer que tienen derecho a un tratamiento y privilegios especiales". Este derecho que hemos visto puede manifestarse de diversas formas y así nos lo hacen ver Miller et al. (2021), los individuos narcisistas esperan que sus deseos, así como sus necesidades, sean satisfechos con la mayor brevedad posible, así como el sentimiento y certeza de que las normas y las reglas que se aplican al resto de personas no son para ellos, que están por encima de los demás y por ende de sus reglas.

Otro de los rasgos de personalidad de los narcisistas es, que como exponen Cichocka y Cislak (2020, p. 71) "los narcisistas también tienden a carecer de empatía y tienen dificultades para entender y responder a las emociones de los demás". Pueden llegar a despreciar las necesidades y sentimientos de los demás, o incluso llagan utilizarlos como herramientas que les permitan lograr sus metas (Symington, 2018). En la línea de como los narcisistas emplean sus relaciones Huang et al. (2020, p. 83) nos exponen que "los líderes narcisistas tienden a ver las relaciones sociales como medios para un fin, en lugar de como valiosas en sí mismas". Esta visión instrumental de las relaciones puede llevarlos a manipular y explotar a otros para lograr sus propios objetivos.

En conclusión, las principales características de la personalidad narcisista son un sentido exacerbado de autoimportancia, la sensación de tener derecho a privilegios, falta de empatía y una necesidad constante de admiración y atención. Los narcisistas también tienden a sobreestimar sus habilidades y logros, tienen dificultades para comprender y responder a las emociones de los demás y persiguen sus objetivos a través de comportamientos manipuladores y explotadores. Cosby et al. (2019, p. 314) señalan que, "el narcisismo es un constructo complejo y multifacético, y se necesita mucha investigación para comprender completamente sus causas, correlatos y consecuencias".

A medida que la investigación continúa desarrollándose, es importante comprender el impacto que los rasgos de personalidad narcisistas pueden tener en individuos, relaciones y la sociedad en su conjunto.

Liderazgo

Aproximación Terminológica

El liderazgo puede ser definido como la habilidad de un individuo para inspirar y guiar a un grupo hacia un objetivo común, teniendo en cuenta los intereses y el bienestar de todos los involucrados. Como afirmaron Cheong et al. (2019, p. 35), "el liderazgo empoderador es un enfoque efectivo para mejorar el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados". Por contraparte, Cragun et al. (2020), mantienen que un líder excesivamente narcisista puede conllevar consecuencias negativas, como podrían ser: comportamientos poco éticos y una disminución del rendimiento por parte de las personas a las que dirige. Al contrario que este modelo, el liderazgo servicial, el cual hace énfasis en la satisfacción de las necesidades de los seguidores, ha demostrado ser efectivo en la obtención de resultados positivos, como señalaron Gandolfi y Stone (2018).

Según Grijalva et al. (2015, p. 3), "la relación entre narcisismo y liderazgo es compleja, con correlaciones positivas y negativas encontradas en varios estudios". Sin embargo, si el líder presenta un exceso de narcisismo esto puede llegar a obstaculizar la comunicación y la colaboración, haciendo que no se realicen de manera efectiva, como señalaron Huang et al. (2020). Continuando con el tópico de un liderazgo efectivo Manning y Curtis (2019, p. 33) sugieren que "el liderazgo efectivo requiere un equilibrio entre confianza y humildad, así como la capacidad de adaptarse a circunstancias fluctuantes".

Como expone Fatfouta (2019, p. 3), “las diferentes facetas del narcisismo pueden tener efectos variados en la eficacia del liderazgo, siendo algunos rasgos beneficiosos en determinados contextos y perjudiciales en otros”. De una manera similar, como señalaron Crowe et al. (2019), el narcisismo es un rasgo de la personalidad multifacético, por lo cual se hace necesario el añadir matices a la comprensión de este para así acercarnos más a la plena comprensión de su impacto sobre el liderazgo.

En conclusión, el liderazgo puede ser de igual manera empoderador y destructivo, esto depende de los rasgos de la personalidad y de los comportamientos y actitudes del líder. Aquel líder con mayor probabilidad de tener éxito a la hora de lograr sus objetivos y mejorar el estado y la actitud, así como el desempeño, de su organización, es el que pueda lograr el equilibrio entre confianza y humildad y priorice las necesidades de sus seguidores. Malcolm Higgs (2009, p. 24) sugiere que "los líderes deben ser conscientes del lado oscuro del narcisismo y centrarse en desarrollar una autoestima saludable, equilibrada con una preocupación por los demás".

Tipos de Liderazgo

El liderazgo es un fenómeno complejo el cual ha sido ampliamente estudiado por académicos de diversas disciplinas. En estos estudios se han identificado diferentes tipos de liderazgo, cada uno de ellos con sus rasgos y características distintivos. Un ejemplo de estos tipos es el liderazgo capacitador, un estilo de liderazgo que hace énfasis en otorgar autonomía a los empleados, apoyarlos en su trabajo y proporcionarles los recursos necesarios para alcanzar sus metas. En referencia a esto Cheong et al. (2019) mantienen que el liderazgo capacitador ha demostrado tener un impacto positivo en los empleados, aumentando la satisfacción laboral, el compromiso y el rendimiento.

Por otro lado, está el liderazgo narcisista, este se caracteriza por centrarse en el auto ensalzamiento, un sentido de tener derecho sobre los demás y la falta de empatía hacia los demás. Según Cragun et al. (2020):

El narcisismo del CEO puede tener efectos positivos y negativos en los resultados de la organización. Por un lado, los líderes narcisistas pueden tener la energía y el carisma para lograr metas ambiciosas, pero, por otro lado, pueden tomar decisiones peligrosas y llevar a cabo comportamientos perjudiciales para la organización. (p. 5)

Siguiendo con la investigación de la relación entre liderazgo y narcisismo se ha descubierto que el narcisismo correlaciona de manera positiva con el alzamiento de líderes y negativamente con su efectividad (Grijalva et al., 2015).

Otro de los tipos de liderazgo que encontramos es el liderazgo servicial, este tipo enfatiza el papel del líder como servidor de sus seguidores, consta de un enfoque basado en apoyar a estos y ayudarles en su desarrollo. Gandolfi y Stone (2018, p. 4) sugieren que “el liderazgo servicial puede llevar a resultados positivos, como el aumento de la confianza, la lealtad y la satisfacción laboral entre los empleados”.

El arte del liderazgo, como lo describen Manning y Curtis (2019, p. 35), “implica la capacidad de inspirar y motivar a otros a alcanzar metas compartidas. Los líderes efectivos son capaces de adaptar su estilo de liderazgo a la situación y a las necesidades de sus seguidores”.

Para terminar con los tipos de liderazgo vemos que los diferentes tipos tienen diferentes efectos en los empleados y en los resultados de las organizaciones. Comprender las fortalezas y debilidades de cada estilo puede ayudar a los líderes a desarrollar su propio método, logrando así mejores resultados para su organización. Como afirman Manning y

Curtis (2019, p.32), "Los grandes líderes no nacen, se hacen, y son hechos por las personas y las situaciones que encuentran".

Liderazgo en Personas Narcisistas

El liderazgo en personas narcisistas es un tema de mucho debate e investigación en los campos de la psicología y la gestión. Las personas narcisistas se caracterizan, como ya hemos visto con anterioridad, por un sentido desproporcionado de la importancia personal, la falta de empatía y un fuerte deseo de admiración y atención. Estos rasgos pueden tener efectos positivos y negativos en su estilo y rendimiento de liderazgo.

Por un lado, la investigación sugiere que los líderes narcisistas pueden ser altamente efectivos a la hora de lograr sus objetivos y llevar adelante a sus organizaciones. Según un estudio de Cragun, Olsen y Wright (2020, p. 42), "los CEO narcisistas tienen más probabilidades de asumir riesgos osados y tomar decisiones estratégicas las cuales pueden conducir a un mejor rendimiento de la empresa". De manera similar, Fatfouta (2019, p.73) sacó a la luz que "los líderes narcisistas son más propensos a ser vistos como carismáticos e inspiradores por sus seguidores, lo que puede mejorar su efectividad".

Por contraparte, los líderes narcisistas también pueden llegar a exhibir comportamientos nocivos para sus organizaciones y seguidores. Un ejemplo es que sean excesivamente controladores y exigentes, que desestimen los comentarios y las críticas, y sean propensos a un comportamiento agresivo o abusivo cuando se amenaza su ego. Este tipo de actitudes pueden generar baja moral y malos resultados organizacionales.

Grijalva et al. (2015) llevaron a cabo un metaanálisis de investigación sobre la línea del narcisismo y el liderazgo, encontrando así que la relación entre estas dos variables es compleja y depende de varios factores, entre ellos el tipo de liderazgo y el nivel de

narcisismo. Concluyeron que "el narcisismo no es inherentemente bueno o malo para el liderazgo, sino que tiene efectos positivos y negativos que dependen del contexto". (p. 1)

Edershile y Wright (2022) propusieron un modelo dinámico del narcisismo, el cual hace énfasis en la naturaleza cambiante de este rasgo a lo largo del tiempo y las situaciones. Especulan que aquellos líderes conscientes de sus tendencias narcisistas y capaces de regularlas de manera adecuada podrían lograr aprovechar los aspectos positivos del narcisismo y evitar los negativos.

Algunos investigadores han ahondado en la relación entre el narcisismo y algunos estilos específicos de liderazgo. Por ejemplo, Rosenthal y Pittinsky (2006) argumentaron que:

Los líderes narcisistas son más propensos a adoptar un estilo de liderazgo transformacional, caracterizado por un pensamiento visionario e inspirador, pero también pueden exhibir comportamientos transaccionales como la recompensa contingente y la gestión por excepción. (p. 129)

Cheong et al. (2019) elaboraron una revisión de la investigación del liderazgo empoderador, el cual ya hemos visto previamente. En esta revisión encontraron que los líderes narcisistas encuentran reducidos sus niveles de efectividad en empoderar a sus seguidores, esto se daría por estar más enfocados en sí mismos que en apoyar el crecimiento de los demás.

Huang et al. (2020) estudiaron el papel de los líderes narcisistas en la promoción o inhibición de la tendencia a desafiar el estatus quo entre sus seguidores. A lo largo de este estudio hallaron que un líder narcisista causa la inhibición de esta tendencia, con lo cual la aparición de cambios constructivos se ve limitada, sin embargo, esto también se ve afectado por la diferenciación del intercambio líder-miembro (LMX) y el nivel de estrés laboral. En

situaciones de baja diferenciación LMX y de estrés laboral tiende a ser alto, el narcisismo del líder correlaciona positivamente con la tendencia a desafiar el estatus quo.

En términos generales, la relación entre narcisismo y liderazgo es compleja y depende del contexto. A pesar de que los líderes narcisistas lleguen a exhibir algunas cualidades positivas, como carisma y audacia, también pueden ser propensos a comportamientos nocivos para con sus organizaciones y seguidores. Comprender las dinámicas del narcisismo y desarrollar estrategias para lograr su manejo en el lugar de trabajo es un gran desafío para las organizaciones y sus líderes. Como escriben Manning y Curtis (2019, p. 95), "Los mejores líderes son aquellos que son conscientes de sí mismos, tienen una brújula moral sólida y pueden equilibrar sus propias necesidades con las necesidades de la organización y las personas a las que lideran".

Conclusiones

La hipótesis de la que partimos estudio es que los líderes moderadamente narcisistas pueden ser líderes efectivos. Sin embargo, tal y como hemos ido viendo a lo largo del trabajo, si los líderes no tienen un equilibrio entre su narcisismo y su interés por el bienestar de los seguidores, es muy probable que la satisfacción y el compromiso de estos se vea considerablemente mermada. Otra manera de exponerlo es que la combinación de rasgos narcisistas y del estilo de liderazgo empoderador puede llegar a tener un impacto significativo en la efectividad del liderazgo y en el bienestar de los seguidores, afectando así a su compromiso y desempeño de manera positiva.

Con relación a lo que aporta este estudio a la línea de investigación sobre el narcisismo y el liderazgo, se realiza una síntesis y una revisión de varios estudios previos sobre el tema. Esto permite una mejor comprensión de carácter integral de la relación entre el narcisismo y el liderazgo, así como sus implicaciones para las organizaciones y la sociedad.

En el estudio se hace evidente que el narcisismo es un rasgo de personalidad complejo y multifacético. Lo que quiere decir que los líderes narcisistas pueden exhibir tanto cualidades positivas como negativas; al analizar los rasgos y comportamientos del narcisismo se logra una visión más completa de cómo el narcisismo puede influir en el liderazgo.

Una de las aportaciones principales del estudio es que se destaca la importancia de encontrar un equilibrio entre el narcisismo y el interés por el bienestar de los seguidores para lograr mejores resultados por parte de estos. Se sugiere que los líderes moderadamente narcisistas que tengan un estilo de liderazgo empoderador pueden ser efectivos, siempre y cuando se preocupen por las necesidades y el bienestar de los seguidores. Por contraparte, si el líder es muy narcisista y no se preocupa por el bienestar de los seguidores la satisfacción y el compromiso descenderán.

Para resumir, este estudio aporta una síntesis de algunas investigaciones previas sobre el narcisismo y el liderazgo, lo cual proporciona una comprensión integral de la relación entre estos, dejando al descubierto la importancia de encontrar un equilibrio entre el narcisismo y el interés por el bienestar de los seguidores.

Finalmente este trabajo daría paso a líneas de investigación variadas, como la exploración de aquellos factores que intervienen en la relación entre narcisismo y liderazgo, esto proporcionaría potencialmente una mejor comprensión de las condiciones en las que el narcisismo afecta de manera positiva o negativa al liderazgo; el estudio de los mecanismos subyacentes del narcisismo y su impacto en el liderazgo, es decir, los procesos cognitivos y emocionales que afectan al comportamiento narcisista y cómo pueden delimitar si el liderazgo es o no efectivo; investigaciones sobre posibles intervenciones que tengan por objetivo mitigar los efectos negativos del liderazgo narcisista, estas intervenciones se basarían en reducir los comportamientos destructivos asociados con el liderazgo narcisista.

Estas líneas son solo algunas de la gran cantidad que podrían surgir en relación al tema durante las futuras investigaciones, pues a medida que el estudio del liderazgo y del narcisismo se desarrolle, irá, surgiendo preguntas y enfoques nuevos, los cuales ayudarán expandir nuestro conocimiento y comprensión de la relación entre narcisismo y liderazgo, así como sus implicaciones prácticas.

Referencias

- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Spain, S. M., y Tsai, C. Y. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership [Una revisión de la eficacia del liderazgo empoderador]. *The Leadership Quarterly*, 30, 1, 34-58.
- Cichocka, A., y Cislak, A. (2020). Nationalism as collective narcissism [Nacionalismo como narcisismo colectivo]. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 34, 69-74.
- Cragun, O. R., Olsen, K. J., y Wright, P. M. (2020). Making CEO Narcissism Research Great: A Review and Meta-Analysis of CEO Narcissism [Haciendo excelente la investigación sobre el narcisismo de lo CEO: Una revisión y meta-análisis del narcisismo de los CEO]. *Journal of Management*, 46, 6, 908–936.
- Crowe, M. L., Lynam, D. R., Campbell, W. K., y Miller, J. D. (2019). Exploring the structure of narcissism: Toward an integrated solution [Explorando la estructura del narcisismo: Hacia una solución plena]. *Journal of Personality*, 87, 6, 1151-1169.
- Cosby, C. A., Hobbs, K. A., McCabe, G. A., Southard, A. C., Traeder, C. K., Vrabel, J. K., y Zeigler-Hill, V. (2019). Narcissism and the pursuit of status [Narcisismo y la búsqueda de estatus]. *Journal of personality*, 87, 2, 310-327.
- Edershile, E. A., y Wright, A. G. (2022). Narcissism dynamics [Dinámicas narcisistas]. *Social and Personality Psychology Compass*, 16, 1.

Fatfouta, R. (2019). Facets of narcissism and leadership: A tale of Dr. Jekyll and Mr. Hyde [Facetas del narcisismo y el liderazgo: Un relato del Dr. Jekyl y Mr. Hyde]. *Human Resource Management Review*, 29, 4.

Gandolfi, F., y Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership [Liderazgo, estilos de liderazgo y liderazgo de servicio]. *Journal of Management Research*, 18, 4, 261-269.

Grijalva, E., Harms, P.D., Newman, D.A., Gaddis, B.H. and Fraley, R.C. (2015), Narcissism and Leadership: A Meta-Analytic Review of Linear and Nonlinear Relationships [Narcisismo y liderazgo: Una revisión meta-analítica de las relaciones lineales y no-lineales]. *Personnel Psychology*, 68, 1-47.

Huang, L., Krasikova, D. V., y Harms, P. D. (2020). Avoiding or embracing social relationships? A conservation of resources perspective of leader narcissism, leader–member exchange differentiation, and follower voice [¿Evitar o adoptar las relaciones sociales? Una perspectiva de la conservación de recursos del líder narcisista, diferencias en el intercambio líder-miembro, y la voz de los seguidores]. *Journal of Organizational Behavior*, 41, 1, 77-92.

Liu, Z., Luo, J., Yao, Z., Zhang, L. y Zhang, X. (2020). Narcissistic leadership and voice behavior: the role of job stress, traditionality, and trust in leaders [Liderazgo narcisista y la conducta de voz: el rol del estrés laboral, tradicionalidad, y confianza en los líderes]. *Chinese Management Studies*, 14, 3, 543-563.

Higgs, M. (2009) The Good, the Bad and the Ugly: Leadership and Narcissism [El bueno, el malo y el feo: liderazgo y narcisismo]. *Journal of Change Management*, 9, 2, 165-178.

Manning, G., y Curtis, K. (2019). The art of leadership [El arte del liderazgo]. *McGraw-Hill Education*.

Miller, J. D., Back, M. D., Lynam, D. R., y Wright, A. G. (2021). Narcissism today: What we know and what we need to learn [Narcisismo en la actualidad: que sabemos y que necesitamos aprender]. *Current Directions in Psychological Science*, 30, 6, 519-525.

Roberts, R., Sedikides, C. y Woodman, T. (2018). Pass me the ball: narcissism in performance settings [Pásame la bola: narcisismo en el marco del rendimiento]. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 11, 1, 190-213.

Pittinsky, T.L. y Rosenthal, S.A. (2006). Narcissistic leadership [Liderazgo narcisista]. *The Leadership Quarterly*, 17, 6, 617-633

Symington, N. (2018). Narcissism: A new theory [Narcisismo: Una nueva teoría]. *Routledge*.