



Aplicación de métodos estadísticos para la caracterización del liderazgo en estudiantes de posgrado: Estudio de caso

Ernesto Geovani **Figueroa-González**
Universidad Juárez del Estado de Durango
México

geovani.figueroa@ujed.mx

Rosalío **Tortolero-Portugal**
Universidad Juárez del Estado de Durango
México

rosalio.tortolero@ujed.mx

Jesús Guillermo **Sotelo-Asef**
Universidad Juárez del Estado de Durango
México

jesus.sotelo@ujed.mx

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad identificar los rasgos de liderazgo predominantes en estudiantes de maestría de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Para ello, se diseñó un estudio no experimental, de tipo descriptivo y corte transversal, aplicando una encuesta con 15 ítems en escala Likert a una muestra de 16 estudiantes de posgrado durante octubre de 2021. El análisis permitió observar las tendencias en las percepciones de los propios estudiantes respecto a sus estilos de liderazgo, evidenciando que el estilo transformacional es el predominante en este grupo. Estos hallazgos ofrecen una base para futuras investigaciones orientadas al fortalecimiento de competencias de liderazgo en el ámbito académico y profesional.

Palabras clave: Liderazgo estudiantil, Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Estilos de liderazgo, Educación superior.

Introducción

El liderazgo consiste en impulsar el uso racional del poder del individuo, es decir que las personas puedan explotar y potenciar sus capacidades en lo personal y en lo grupal. El liderazgo se adquiere a partir del historial de relaciones del individuo y su entorno cultural, social, familiar, ambiental y académico (De Almeida, 1995). De acuerdo con Goleman (2002) la base de liderazgo se encuentra en una sana inteligencia emocional y en el desarrollo del pensamiento crítico. La inteligencia emocional proporciona autoliderazgo, el cual encierra autoconocimiento, auto regulación y automotivación. Por su parte, el pensamiento crítico consiste en desarrollar la capacidad de análisis, de observación y procesamiento de información para tomar decisiones que transformen un entorno negativo a un positivo. Ser un buen líder, no implica solo tener conocimiento académico, también es necesario desarrollar actitudes y valores en el individuo que permitan su desenvolvimiento personal, económico e intelectual. En este sentido, el liderazgo en la educación genera escenarios nuevos en el que el cambio y la innovación son herramientas de transformación para el proceso enseñanza-aprendizaje, es decir, el liderazgo crea una energía para servir a los demás, a los estudiantes y a la sociedad en general (Bauzá & Bello 2016).

El liderazgo tiene un efecto directo en la calidad de la educación superior, la puesta en práctica de un liderazgo transformacional en las aulas de clase genera una transformación en la vida de los estudiantes a partir de su formación profesional (Bernasconi y Rodríguez-Ponce 2018). De aquí surge el interés de realizar la presente investigación, la cual tuvo como objetivo general determinar los rasgos de liderazgo que predominan en estudiantes de la Maestría en Gestión de Negocios de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Se realizó un análisis de los resultados mediante el programa estadístico IBM SPSS v.26, obteniendo como resultado que el liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo predominante en los estudiantes universitarios. En el presente documento se hace referencia a algunas teorías que permiten validar la información sobre la variable objeto de estudio; posteriormente se presenta el método empleado para realizar la investigación, así como la operacionalización y definición de la variable, por último, se presentan los resultados y conclusiones del estudio.

Revisión Literaria

El liderazgo como fenómeno universal, surge del instinto del ser humano por la necesidad de agruparse, organizarse y conducir sus actividades, profesionales, familiares y sociales en beneficio de una convivencia que garantice una mejor calidad de vida (González y González, 2012). En relación al liderazgo en la educación, Andenoro et al., (2017) manifiesta que las instituciones de educación superior tienen como propósito preparar a sus estudiantes para tomar las riendas de los esfuerzos enfocados en abordar los problemas complejos que afectan a las organizaciones y a la sociedad en general, para ello, es necesario priorizar el proceso educativo sobre los contenidos, promoviendo entre los estudiantes la capacidad para pensar de manera lógica y crítica, la búsqueda de alternativas que permita una mejor toma de decisiones.

Por su parte, Fernández y Hernández (2013) señalan que los líderes en los centros educativos promueven la diversidad, la equidad, la mejora continua, el desarrollo profesional, la

confianza y el trabajo en equipo. El rol del profesor implica el ejercicio de un liderazgo eficaz en la medida en que genera cambios intra y extraescolares. Los cambios en la sociedad, fundamentados en la construcción del conocimiento requieren docentes-líderes con aptitudes y habilidades para transformar las formas habituales de trabajo de las escuelas, asumiendo un rol protagónico en las instituciones educativas.

El liderazgo ha sido históricamente asociado a la alta gerencia de las empresas, sin embargo, de acuerdo con Salazar (2006) el liderazgo está incursionando cada vez en el ámbito educativo ubicando al liderazgo transformacional como el más idóneo para las organizaciones educativas dadas las características del líder, entre las que destaca, su carisma, visión, su inclusión, flexibilidad y su capacidad de transformar, siempre comprometido con el crecimiento personal de sus estudiantes.

Un adecuado liderazgo en la eficacia escolar representa una pieza clave para alcanzar el éxito en el rendimiento de los centros educativos (Uribe, 2005). Así mismo, Rodríguez (2007) considera que el estilo de liderazgo afecta el proceso de trabajo en grupo y el clima social de la organización, así como su creatividad y productividad.

Profundizando acerca de las variables de estudio que aborda la presente investigación, que son el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional Bass (1985) señala que los líderes transformacionales son aquellos que colocan por encima las necesidades y motivaciones de sus seguidores y promueven cambios radicales en los individuos, grupos y organizaciones, es aquel líder que inculta en el individuo el interés por la organización, aumenta su confianza, se enfoca hacia el logro personal además del organizacional y tiene gran peso en los entornos complejos, cambiantes y lleno de dificultades, el líder transformacional busca constante la innovación y creando nuevas oportunidades para sus seguidores. Por su parte, los líderes transaccionales, logran sus objetivos enfocándose en el intercambio y premiación del desempeño, es aquel líder que espera de sus subordinados el cumplimiento de los requerimientos básicos esperados por medio de una relación de intercambio entre el líder y el seguidor. Prefiere evitar el riesgo, y es capaz de crear confianza con el fin de lograr las metas establecidas.

En este sentido, Lowe et al., (1996) establece que los líderes transformacionales operan con el manejo de un sistema de valores, denominados valores finales, aquellos que no pueden ser negociados o intercambiados entre los individuos. El líder transformacional tiene un mayor impacto que el transaccional sobre la motivación y autoeficacia, así como sobre el desempeño grupal y organizacional (Bass & Avolio, 1995). De esta manera, los líderes transformacionales muestran un estilo más efectivo en lo referente a promover mejoras en el desempeño organizacional (Lowe et al., 1996).

De acuerdo con Humphreys (2001) las consideraciones individuales dimensión que aborda el presente estudio, es una dimensión del liderazgo transformacional y se refiere al reconocimiento por parte del líder de las diferencias individuales dentro de los equipos de trabajo. El líder trata a cada seguidor de manera distinta e individual en función de las necesidades y capacidades particulares. Actúa como entrenador y presta especial atención al desarrollo personal, haciendo que el individuo sienta una valoración única. Por su parte, Fernández y Quintero (2017) señalan la influencia idealizada como otra de las dimensiones del

liderazgo transformacional, en este sentido, se hace referencia a que los líderes muestran consideración por las necesidades de los demás, comparten riesgos y tiene altos estándares de conductas éticas y morales. Así mismo manifiesta que el carisma es otra dimensión que conforma al liderazgo transformacional y se aborda en la presente investigación, manifiesta que los líderes carismáticos poseen alta autoestima, proyectan una presencia importante, confiable y dinámica, además, de que cuenta con un fuerte sentido del deber y de responsabilidad, conocen y entienden las necesidades de sus seguidores. Los líderes carismáticos tienen mayor probabilidad de emerger en espacios que se encuentran en estado de crisis, además, de tener una reacción polarizada por los demás, es decir, son muy queridos por unos, pero muy odiados por otros.

En relación con el liderazgo transaccional, Pedraja et al. (2016) manifiestan que se focaliza en el monitoreo y control de sus seguidores a partir de mediciones respecto de las metas convenidas. La relación entre el líder transaccional y sus seguidores se basa en el acuerdo de ambas partes respecto de las metas y las expectativas de recompensa. Probablemente el mayor inconveniente de este tipo de liderazgo es que no favorece las pretensiones más personales de los seguidores, dado que para el líder lo fundamental es lograr las metas y objetivos contra cuyo cumplimiento se generan recompensas contingentes. Se trata, por lo tanto, de generar términos claros de intercambio y un control permanente. La recompensa contingente es una dimensión del liderazgo transaccional que se estudia en la presente investigación y se caracteriza por el reconocimiento que ofrece el líder a sus seguidores cuando cumplen con los objetivos establecidos (Bass et al, 2003). Cabe destacar, que el liderazgo es una habilidad que deben desarrollar los estudiantes de manera constante en todas sus actividades. El propósito principal de este estudio es analizar los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en una población de estudiantes de posgrado así como sus características y diferencias.

Metodología

La presente investigación es de tipo no experimental, ya que se realiza sin manipular las variables, es transversal de acuerdo con su temporalidad, debido a que se desarrolla en un momento determinado y no se toman mediciones o captan resultados a lo largo del tiempo y es descriptiva porque muestra las características predominantes de las variables de estudio. La recopilación de la información se realizó a través de la técnica de la encuesta, la cual se aplicó en el mes de octubre del año 2021 a 16 estudiantes de la Maestría en Gestión de Negocios de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango. El instrumento de medición utilizado corresponde al cuestionario de liderazgo estudiantil (CLE) versión adaptada y validada en muestras españolas por Molero et al.,(2010), del MLQ (Multifactorial Leadership Questionnaire) aplicándose solo los ítems correspondientes al liderazgo transaccional que incluye la dimensión de recompensa contingente y al liderazgo transformacional que incluye la dimensión de carisma y consideración individualizada, con un total de 15 reactivos en escala Likert que va del “1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo”. El cuestionario de liderazgo estudiantil está basado en el enfoque transaccional y transformacional propuesto por Bass y Avolio (1990). De acuerdo con el planteamiento metodológico descrito, las variables estudiadas establecen un modelo hipotetizado de estudio el cual se representa en la siguiente figura:

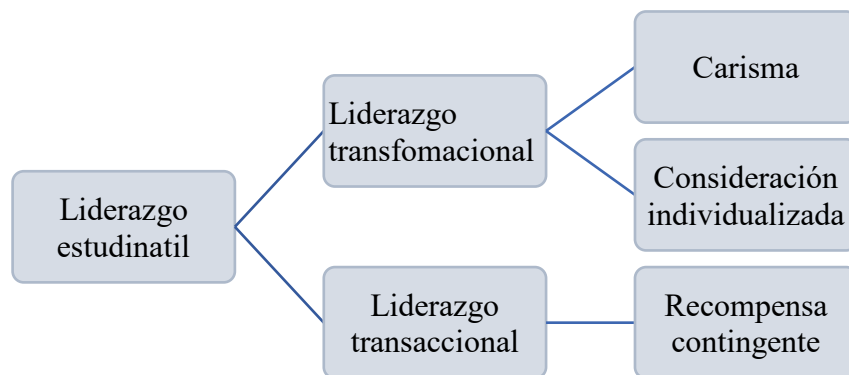


Figura 1.- Variables de estudio y sus dimensiones. Fuente: Elaboración propia.

Resultados y discusión

El procesamiento de los datos se realizó a través del programa estadístico SPSS versión 26, donde la confiabilidad del instrumento de medición utilizado presenta un coeficiente de Alfa de Cronbach de $=.794$ y que, según Hernández et al., (2014), mientras más cercano a 1 se encuentre el Alpha de Cronbach tiene mayor confiabilidad. El diseño del instrumento que se aplicó en la investigación comienza con los datos generales que incluye; género, edad, estado civil, sector de lugar de trabajo y licenciatura con la que cuentan.

La distribución que tienen los estudiantes en relación con el género se muestra que el 68.8% de los encuestados son mujeres y el resto 31.3% son hombres, concentrándose el mayor porcentaje en el género femenino. Los rangos de edad de los estudiantes de posgrado, donde se puede observar que el 68.8% de los encuestados se encuentran en el rango de 18 a 25 años, seguido por el 18.8% en el rango de 26 a 33 años y un 12.5% mayores de 34 años. En relación con el estado civil, el 68.8% de los estudiantes son solteros representados por 11 encuestados, seguido por tres estudiantes casados y dos en unión libre.

La tabla 1 muestra el sector donde laboran los estudiantes de posgrado, se puede observar un equilibrio en la distribución de los estudiantes, sin embargo, el sector privado contempla un porcentaje ligeramente superior al sector público, representando por el 56.3% y el 43.8% respectivamente.

La tabla 1

Sector donde laboran los estudiantes de posgrado

	Frecuencia	Porcentaje
Sector Público	7	43.8
Sector Privado	9	56.3
Total	16	100.0

Fuente: Información obtenida del Programa Estadístico SPSS v. 26.

La caracterización de la muestra termina con la tabla 2, la cual muestra la licenciatura con la que cuentan los estudiantes de posgrado. Se puede observar que el 37.5 % de los encuestados

cuentan con la licenciatura en contaduría seguido por la licenciatura en administración con un 25%, el resto se distribuye en diferentes licenciaturas e ingenierías.

Tabla 2

Caracterización de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciatura en Contaduría	6	37.5
Licenciatura en Administración	4	25.0
Licenciatura en Economía y Negocios Internacionales	1	6.3
Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial	1	6.3
Licenciatura en Psicología	1	6.3
Ingeniería Civil	1	6.3
Cirujano Dentista	1	6.3
Licenciatura en Nutrición	1	6.3
Total	16	100.0

Fuente: Información obtenida del Programa Estadístico SPSS v. 26.

Para determinar los rasgos de liderazgo que predominan en los estudiantes de posgrado encuestados, se realizó un análisis estadístico descriptivo, el cual muestra la media de la percepción de los estudiantes, en relación con los rasgos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional que presentan. La tabla 3, muestra los estadísticos descriptivos de la media de la percepción de la variable liderazgo estudiantil que incluye los dos tipos de liderazgo. Así mismo, muestra la media de la percepción de los rasgos del liderazgo transaccional y los rasgos del liderazgo transformacional. Se puede observar, que el liderazgo transformacional presenta la media más alta que es $DE = 3.4188$ siendo una media aceptable en función a la escala Likert utilizada en el instrumento de medición.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de las variables

Liderazgo	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Liderazgo Estudiantil	16	2.60	3.80	3.2667	.34512
Liderazgo Transformacional	16	2.90	3.90	3.4188	.30815
Liderazgo Transaccional	16	2.00	3.80	2.9625	.51235

Fuente: Información obtenida del Programa Estadístico SPSS v. 26.

Finalmente, la tabla 4 se muestran los estadísticos descriptivos de las dimensiones que se incluyen en el liderazgo transformacional y en el liderazgo transaccional analizado en la investigación. Se observa, que la dimensión consideración individualizada que corresponde al liderazgo transformacional es la que presenta la media más alta = 3.5500, seguida por la media de la dimensión carisma que corresponde al mismo estilo de liderazgo, de esta manera se confirma que los rasgos de liderazgo predominantes en los estudiantes encuestados corresponden a los rasgos de líderes transformacionales.

Tabla 4
Estadísticos descriptivos de las dimensiones de estudio.

Dimensión	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Carisma	16	2.00	3.80	3.2875	0.51624
Consideración Individualizada	16	2.80	4.00	3.5500	0.33066
Recompensa Contingente	16	2.00	3.80	2.9625	0.51235

Fuente: Información obtenida del Programa Estadístico SPSS v. 26.

Discusión

Los resultados concuerdan con lo planteado por Cáceres et al. (2008), quienes señalan en su estudio que el carisma es uno de los rasgos de personalidad de los líderes estudiantiles que más destaca y reconocen el apoyo y respaldo que estos dan a sus acompañantes, de esta forma se convierten en líderes transformacionales. Aguilar, Arana, Argueta, Linares y Marroquín (2015) declaran la importancia de identificar características propias de un líder en los estudiantes. Y en esa labor, Aguilar et al. (2015) demuestran que los rasgos de personalidad de líder que presentan los universitarios, al menos los que integraron su muestra de estudio, son homogéneos independientemente del género, lo que concuerda con los resultados del presente estudio. De acuerdo con Robinson, Lloyd y Rowe (2014), los resultados académicos de los estudiantes aumentan cuando existe una alineación entre el liderazgo, la investigación y la práctica dentro de la formación profesional de los universitarios, quienes, de esta forma, adquieren las herramientas necesarias para transformar la realidad al momento de incorporarse a las organizaciones.

Conclusiones

El liderazgo en la educación al igual que en otros sectores, se ha convertido en importante objeto de estudio, como un vehículo para que otras cosas sucedan. En las distintas perspectivas que han estudiado el liderazgo en la educación, el ejercicio de este determina, de manera importante, la calidad educativa. Los estudiantes líderes tienen una gran influencia en el rendimiento de sus compañeros alcanzando altos niveles de aprendizaje y por consecuencia un mejor rendimiento académico. En este sentido, se concluye que los estudiantes encuestados de la Maestría en Gestión de Negocios de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango presentan rasgos del estilo de liderazgo transformacional, ya que de acuerdo con los resultados se puede señalar, que los rasgos y las conductas que más predominan en los estudiantes son el carisma y la consideración individualizada.

Los resultados muestran que los estudiantes se brindan apoyo entre sí mismos, confían en las capacidades que tiene cada uno de ellos, además de que manifiestan respeto y orgullo sobre sus compañeros. Cabe señalar, que una de las conductas que más predomina en la dimensión consideración individualizada, es la superación de obstáculos en equipo, para obtener mejores resultados y estar preparados para nuevas responsabilidades. De esta manera, el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de posgrado es de suma importancia para su formación académica, debiendo estar reflejado en la filosofía institucional, además, de estar presente en las actividades extracurriculares que faciliten el desarrollo de las habilidades de liderazgo de los estudiantes. Un

estudiante líder transformacional, permite generar el cambio en el aula, motivar e influir en el pensamiento de sus compañeros para alcanzar las metas propuestas.

Para realizar investigación, es importante impulsar un liderazgo transformacional en los estudiantes que permita desarrollar en ellos, habilidades interpersonales y un pensamiento crítico que los motive a incursionar metodológicamente en la investigación, vinculando la teoría con la práctica, pero sobre todo contando con las herramientas para generar conocimiento.

Referencias y bibliografía

- Aguilar, V. C., Arana, G. A., Argueta, N. G., Linares, D. M., & Marroquín, W. C. (2015). Liderazgo estudiantil y Cuestionario de Liderazgo Estudiantil. <https://www.researchgate.net/profile/WalterMarroquin/publication/318543108>
- Andenoro, A. C., Sowcik, M. J., & Balser, T. C. (2017). Addressing complex problems: Using authentic audiences and challenges to develop adaptive leadership and socially responsible agency in leadership learners. *Journal of Leadership Education*, 16(4), 1–19. <https://doi.org/10.12806/V16/4/R1>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(5), 21–27.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bauzá, E., & Bello, A. (2016). Programa de formación para el desarrollo del liderazgo educativo en los profesores de la facultad de ciencias económicas. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 7, 1–12.
- Bernasconi, A., & Rodríguez-Ponce, E. (2018). Análisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo, el clima académico y la calidad de la formación de pregrado. *Formación Universitaria*, 11(3), 29–40. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v11n3/0718-5006-formuniv-11-03-00029.pdf>
- Cáceres, M. P., Lorenzo, M., & Sola, T. (2008). Evaluación de la representación estudiantil en la universidad desde un enfoque de género: Diseño de un cuestionario. *Enseñanza*, 26, 137–164. <http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:Ense-2008-26-1050>
- De Almeida, A. T. (1995). Decision theory in maintenance decision making. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 1(1), 39–45. <https://doi.org/10.1108/13552519510078632>
- Fernández, J. M., & Hernández, A. (2013). El liderazgo como criterio de calidad en la educación inclusiva. *Estudios Sobre Educación*, 24, 83–102.
- Fernández, M., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56–74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Goleman, D. (2002). *La inteligencia emocional en la empresa*. Vergara.
- González, O., & González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35–44. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=112345259014>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Humphreys, J. H. (2001). Transformational and transactional leader behavior: The relationship with support for e-commerce and emerging technology. *Journal of Management Research*, 1(3), 149–159.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7(3), 385–425. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90027-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90027-2)
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495–501.
- Pedraja, R., Rodríguez, P., & Rodríguez, M. (2016). Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: Un estudio exploratorio. *Interciencia*, 41(11), 748–756. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33948191004>

- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 13–40.
<http://hdl.handle.net/10486/663297>
- Rodríguez, E. (2007). Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: Un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Interciencia*, 32(8), 515–522.
- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transformacional: ¿Modelo para las organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3).
- Uribe, M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: Un desafío de orden superior. *Revista PRELAC*, 1, 1–12.