

CARACTERÍSTICAS DE UNIVERSITARIOS LÍDERES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

CHARACTERISTICS OF UNIVERSITY LEADERS IN THE FACULTY OF ECONOMIC AND FINANCIAL SCIENCES

Fecha de recepción: 21/11/2023 | Fecha de aceptación: 18/12/2023

Autores:

Roxana Alemán Castillo¹

**Jorge Alberto Rivas Pacheco², Daniela Sulay Alvarez Montealegre³,
Mario Jose Galarza Burgoa⁴, Cindi Maribel Mamani Mamani⁵**

¹Departamento de Estadística | ²Departamento de Administración Aplicada

| ^{3,4}Sociedad Científica de Administración de Empresas |

⁵Sociedad Científica de Contaduría Pública

Correspondencia de los autores: roxana.aleman@uajms.edu.bo¹, jorge.rivas@uajms.edu.bo²,
sulay07.alvarez@gmail.com³, majogabu77@gmail.com⁴, csindimaribelm@gmail.com⁵

Tarija - Bolivia

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo describir las características de los líderes estudiantes de primer año de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, mediante la aplicación del Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL), el enfoque utilizado es cuantitativo y se recopila la información con un cuestionario. Los principales resultados muestran la presencia de una mayor cantidad de líderes estudiantes universitarios hombres, por otro lado, se observa que las prácticas de liderazgo presentan similar perfil en ambos sexos de líderes, los factores que deben fortalecerse, están referidos a "inspirar una visión compartida" y "habilitar a los demás que actúen", la práctica con mayor puntaje por líderes es "modelar el camino". La prueba estadística de U de Mann-Whitney, confirma que las prácticas de liderazgo son iguales en hombres y mujeres.

ABSTRACT

The objective of this research is to describe the characteristics of first-year student leaders of the Faculty of Economic and Financial Sciences, through the application of the Inventory of Leadership Practices (IPL), the approach used is quantitative and the information is collected with a questionnaire. The main results show the presence of a greater number of male university student leaders. On the other hand, it is observed that leadership practices present a similar profile in both sexes of leaders. The factors that must be strengthened are related to "inspiring a shared vision." ". " and "enabling others to act," the practice rated highest by leaders is "modeling the way." The Mann-Whitney U statistical test confirms that leadership practices are the same in men and women.

Palabras Clave: Liderazgo Transformacional, Inventario de Prácticas de Liderazgo, Competencias

Keywords: Transformational Leadership, Leadership Practices Inventory, Competencies

1. INTRODUCCIÓN

Durante la vida académica de los estudiantes universitarios es habitual observar que se presentan dinámicas grupales que afectan en mayor o menor medida el desempeño. Las dinámicas grupales responden a patrones de conducta social derivados de la cultura, las normas de la institución y la personalidad de cada estudiante entre otras variables, una de las características personales con mayor peso en el establecimiento de dicha dinámica y que suele definir el rol de cada miembro del aula es la presencia de liderazgo en uno de ellos (Villarreal, 2020). La influencia de un líder en un grupo de estudiantes variará en función del tipo de liderazgo y el grado de uso de dicha habilidad, al punto de que el comportamiento del grupo llega en ocasiones a cambiar radicalmente al recibir alguna retroalimentación del líder o incluso debido a su ausencia temporal. Según Torres y otros (2022), esta cualidad del liderazgo que se desarrolla y a la vez transforma en las instituciones universitarias, resulta muy importante no solo para la sociedad en su conjunto sino también en los diversos grupos y organizaciones en su interior. La identificación de líderes y el fortalecimiento de prácticas en los diferentes factores permitirá una mejora en la gestión de las necesidades del sector estudiantil y la apertura de una oportunidad para lograr un ambiente académico adecuado.

Estudios relacionados con la importancia del liderazgo en estudiantes universitarios han sido propuestos en los últimos años, así los autores Díaz y otros (2019), se refiere a la formación de líderes estudiantes para contribuir al enriquecimiento de la vida futura de los alumnos, además de la evaluación de efectividad de programas, aplicando el Inventario de Prácticas de Liderazgo para Estudiantes (IPL-E). Por su parte, Díaz y otros (2020), investigan el liderazgo como responsabilidad de las instituciones de educación superior para formar líderes que coadyuven en el desarrollo de estrategias de cambio que permitan a las organizaciones innovar, competir

y enfrentar los retos presentes en el contexto económico y social actual. Rojas y otros (2020), se refieren al liderazgo como una relación de influencia en la que tanto líderes como colaboradores juegan un papel relevante, centrado en la relación donde el líder es capaz de crear una relación con sus seguidores, existen varios modelos modernos que pueden encuadrarse dentro del paradigma relacional, entre ellos, el más conocido es el modelo del liderazgo transformador. Para Elizalde y otros (2022). El liderazgo transformacional se identifica por el carisma, la motivación, la inspiración, la estimulación intelectual y el asertividad comunicativo, reflejadas en la empatía que son parte activa de las actitudes de un líder transformacional.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio tiene un enfoque de investigación cuantitativa en congruencia con el método utilizado por Álvarez-Rebolledo y otros (2019) y Castro y otros (2020), en trabajos de análisis de constructos de cuestionario.

La investigación es descriptiva basada en recomendaciones autores como Fowler (2014) y Pereira y Hervas (2019), tiene como finalidad describir las características de los líderes que cursan primer año de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Juan Misael Saracho-UAJMS (Tarija-Bolivia), a partir de la percepción que tienen los estudiantes de sus líderes.

Se sigue la recomendación de utilizar el método de encuesta, como parte de la estrategia de acopio de datos por su agilidad, economía, y congruencia con proyectos de investigación en las ciencias sociales, especialmente cuando se toman datos de estudiantes, este tipo de diseño de investigación es congruente con otros estudios donde se utiliza el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) (Díaz, 2018; Pedraza-Melo et al., 2015; Posner, 2016; Tourangeau y McGilton, 2004).

La población está constituida por todos los estudiantes de primer año de las 3 carreras de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras: Administración, Economía y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras. Para la selección de la muestra se utiliza un método de selección no aleatorio; concretamente se llevó a cabo un muestreo no probabilístico, en el que el criterio de elección de los sujetos que constituyen la muestra se basa en la accesibilidad (Del Carmen, 2019).

En consonancia con la mayoría de los estudios de Análisis de instrumentos, el tamaño de la muestra mínima se define en función del número de reactivos del IPL. El tamaño típico de la muestra es 10 veces mayor que el número de reactivos en el instrumento (Costello y Osborne, 2005; Samuels, 2017). Tomando en cuenta que el IPL tiene un total de 30 reactivos, se establece un muestreo por conveniencia mínimo de 300 respuestas.

Los participantes son 515 estudiantes y se le pidió llenar los cuestionarios en el aula. Se aplicó los cuestionarios mientras estaban en clases presenciales en las diferentes asignaturas del nivel. Los encuestados presentan características sociodemográficas similares, y sus edades se encuentran principalmente entre 17 y los 23 años.

Para el procedimiento, se aprueba realizar la investigación por los miembros de las sociedades científicas y docentes investigadores para explorar las características de los líderes en el primer curso de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la UAJMS, procediéndose a aplicar el instrumento con el consentimiento informado a los participantes, sin embargo, para garantizar los resultados, se pidió a cada curso previamente, que elija 3 representantes, para luego explicar la aplicación del Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL). Se pidió a cada participante evaluar a los representantes que hubiesen interactuado previamente con ellos. Caso contrario se evitaba las respuestas.

La herramienta utilizada es el IPL, es un cuestionario de 30 reactivos que utiliza una escala de Likert de 10 puntos (1 = casi nunca, 10 = casi siempre) que ha sido utilizado para evaluar prácticas de liderazgo por más de 30 años (Posner, 2016). Se aplica el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) adaptado y validado en español (Robles, 2008) del original Leadership Practices Inventory (LPI) de Kouzes y Posner (2002), el cual evalúa el liderazgo transformacional y transaccional a través de cinco dimensiones: 1) Desafiar los procesos (búsqueda de nuevas oportunidades, toma riesgos, experimenta, cuestiona, innova e improvisa); 2) Inspirar una visión compartida (describe y transmite una visión apasionante del futuro expresado a través de su entusiasmo vivaz y expresivo); 3) Habilitar a los demás a actuar (esfuerzo en equipo, toma decisiones participativas y colaborativas, crean un clima de confianza); 4) Modelar el camino (extiende consistentemente su propia práctica con los valores adoptados, es claro en sus principios y se sustenta en sus creencias); estas cuatro dimensiones constituyen el liderazgo transformacional. La última dimensión, 5) Dar aliento al corazón (proporciona retroalimentaciones positivas, reconoce públicamente las contribuciones individuales y celebra los logros del equipo) es la única que identifica un liderazgo transaccional.

La fiabilidad del cuestionario se realiza mediante el alfa de Chronbach, resultando una validez correcta de los cinco comportamientos (Nina y Nina, 2021), los resultados son los siguientes: Desafiar los procesos tuvo una alfa de Chronbach de 0.976, Inspirar una visión compartida de 0.976; Habilitar a otros a actuar, 0.977; Modelar el camino, 0.968, y Dar aliento al corazón, 0.975, estableciéndose como un cuestionario fiable.

Para obtener información acerca de las prácticas de liderazgo de los estudiantes de primer año, en el estudio se plantea las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los perfiles de medias de los estudiantes líderes de primer año de la FCEy F en cada una de las cinco dimensiones medidas con el IPL?

2. ¿Existen diferencias estadísticamente significativas entre los y las participantes líderes para cada una de las prácticas de liderazgo medidas con el IPL?

La segunda pregunta es planteada con la finalidad de determinar si el género incide en la autopercepción de la eficacia en el liderazgo de los en los universitarios de primer año (Moctezuma Navarro et al. 2014; Zabudovsky Kuper, 2015). En Bolivia los estudios demuestran que existe una barrera invisible que impide el crecimiento laboral a las mujeres por antiguas creencias o por concebir que tienen escasas habilidades de liderazgo (Quispe, 2022).

Los datos recolectados mediante los cuestionarios IPL-E fueron procesados con la ayuda del software del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). El análisis consistió en realizar estadísticas descriptivas para identificar calificaciones medias, también para calcular los niveles de significación de la prueba de Mann

Para facilitar el análisis, los ítems del IPL fueron agrupados de acuerdo a sus dimensiones o factores correspondientes (Díaz, 2018):

1 Modelar el camino

Ítems: 1 [Da el ejemplo de lo que se espera], 6 [Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo], 11 [Comunica una "visión global" de las aspiraciones u objetivos del grupo], 16 [Busca qué aprendizaje se puede obtener de las actividades realizadas en grupo], 21 [Trata a las personas con dignidad y respeto], 26 [Manifiesta su confianza en las capacidades de las personas]

2. Inspirar una visión compartida

Ítems: 2 [Se asegura de que las personas se adhieran a los principios y las normas que se han acordado], 7

[Habla de las tendencias futuras que influirán en nuestras actividades], 12 [Se comunica con seguridad sobre la importancia del proyecto], 17 [Identifica hitos medibles y las formas que ayudan a mantener el avance de los proyectos ó actividades], 22 [Involucra a las personas en las decisiones que afectan directamente su desempeño], 17 [Se asegura de que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de nuestros proyectos y actividades]

3. Desafiar el proceso

Ítems: 3 [Cumple con las promesas y los compromisos], 8 [Describe una imagen convincente del futuro], 13 [Busca oportunidades desafiantes para poner a prueba las habilidades], 18 [Toma la iniciativa para anticipar y responder ante los cambios], 23 [Permite que las personas elijan su forma de trabajar], 28 [Reconoce a las personas por su compromiso con los valores compartidos]

4. Habilitar a los demás para que actúen

Ítems 4, [Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el desempeño de los demás], 9. [Alienta a los demás a compartir sueños/metast sobre el futuro], 14 [Desafía a las personas a probar nuevos enfoques o alternativas], 19 [Desarrolla relaciones cooperativas], 24 [Se asegura de que las personas crezcan en su grupo], [29 Cuenta historias alentadoras sobre el buen trabajo de otras personas]

5. Alentar el corazón: Ítems 5 [Genera consenso sobre los valores compartidos en su grupo], 10 [Les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses], 15 [Busca dinámicamente maneras innovadoras de], 20 [Escucha atentamente los diversos puntos de vista], 25 [Elogia a las personas por un trabajo bien hecho], 30 [Se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar sus logros]

3. RESULTADOS

Los principales resultados se presentan en base a las preguntas de investigación:

Figura 1: Sexo de los líderes de primer año de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras

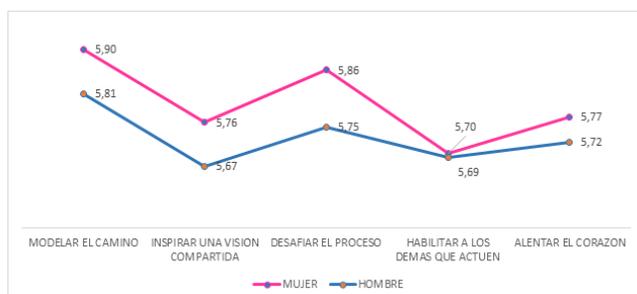


Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de los líderes identificados por los estudiantes de primer año de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras son hombres (61%).

En base a los resultados obtenidos algunas prácticas de liderazgo son diferentes entre los líderes varones y mujeres identificados en el estudio. En todos los casos las líderes mujeres tienen mayor frecuencia en el uso de todas las prácticas de liderazgo que los líderes hombres, el perfil es similar en cada uno de los factores o dimensiones.

Figura 2: Resultados obtenidos de medias por dimensión correspondientes a líderes hombres y mujeres



Fuente: Elaboración Propia

El factor "modelar el camino" es el que tiene la mayor puntuación en líderes mujeres 5,9 y líderes hombres 5,81 en una escala de 1 a 10

Se puede observar que las prácticas con menores niveles están en los líderes hombres y son "inspirar una visión compartida" (donde el líder inspira una visión excitante del futuro y proporciona esperanzas a los demás) con 5,67 y "habilitar a los demás que actúen" (esfuerzo en equipo, toma decisiones participativas y colaborativas, crean un clima de confianza) con 5,69 de puntuación, esta última práctica de liderazgo también es la que tiene menor nivel en mujeres 5,70.

También se aplica la prueba U de Mann-Whitney (Ríos y Peña, 2020), para comprobar si las dos muestras de hombres y mujeres líderes, presentan el mismo comportamiento en las cinco prácticas de liderazgo del IPL (hipótesis nula).

La prueba U de Mann-Whitney reportó una significancia asintótica bilateral para los cinco comportamientos de la siguiente manera: para la práctica de liderazgo de Modelar el camino de 0,770, para Inspirar una visión compartida de 0,757, Desafiar los procesos un valor de 0,698, para Habilitar a otros actuar de 0,982, para Alentar el corazón de 0,831. Si el p valor es mayor a 0,05 de acepta la hipótesis nula.

Esto significa que en los todos los factores se acepta la hipótesis nula (las medianas no son diferentes a nivel poblacional) tanto en líderes hombres como en mujeres tienen iguales niveles de práctica en todos los factores analizados.

Tabla 1
 Diferencia de las prácticas de liderazgo en hombres y mujeres del primer año
 de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras

Estadísticos de prueba ^a	MODELAR EL CAMINO	INSPIRAR UNA VISION COMPARTIDA	DESAFIAR EL PROCESO	HABILITAR A LOS DEMAS QUE ACTUEN	ALENTAR EL CORAZON
U de Mann-Whitney	28209,500	28184,500	28064,000	28622,500	28231,000
W de Wilcoxon	69825,500	69800,500	69680,000	70238,500	69559,000
Z	-0,293	-0,309	-0,388	-0,022	-0,214
Sig. asintótica(bilateral)	0,770	0,757	0,698	0,982	0,831

a. Variable de agrupación: PRUEBA

Fuente: Elaboración Propia

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación fue diseñada para evaluar las prácticas de liderazgo de los estudiantes de primer año de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, de manera se pueda potenciar las capacidades de los estudiantes a través de la identificación fortalezas y debilidades, así como para hacer los ajustes necesarios.

Por otro lado, los docentes pueden evaluar y fomentar competencias de liderazgo transformacional en sus estudiantes para que se encuentren mejor preparados para abordar los retos actuales que afectan a las empresas a partir de entrenamientos durante la vida universitaria (Díaz, 2020).

Tomemos en cuenta que los estudiantes de primer año van a permanecer cuatro más hasta concluir la formación de la carrera, esto posibilita que se puedan realizar los ajustes necesarios para mejorar las competencias, podrían ser estas a través de capacitaciones impulsadas por las sociedades científicas o por los profesores de las diferentes carreras.

Modelar el camino que incluye variables como :Da el ejemplo de lo que se espera, Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo, Comunica una "visión global" de las aspiraciones u objetivos del grupo, Busca qué aprendizaje se puede obtener de las actividades realizadas en grupo, Trata a las personas con dignidad y respeto, Manifiesta su confianza en las capacidades

de las personas es la dimensión que más puntuación ha recibido en ambos tipos de líderes, es semejante a otros estudios realizados en México (Robles, 2008) y en Estados Unidos de Norteamérica (Matviuk,2007), en los que la mayor práctica de liderazgo es Modelar el camino, y la menor práctica, Inspirar una visión compartida.

Lo anterior podría indicar que además de la cultura, el prototipo de líder y lo que se espera de él tiene un efecto en cierta medida generalizable en culturas consideradas marcadamente distintas, lo que sugeriría la necesidad de continuar haciendo estudios para observar el efecto que puede ser atribuido a la cultura y el que puede deberse a otro tipo de factores (Silva,2017).

Es necesario describir la dimensión Inspirar Visión compartida que es la que menos es practicada por los líderes en la Facultad de Ciencias Económicas y financieras, incluyen : Se asegura de que las personas se adhieran a los principios y las normas que se han acordado, Habla de las tendencias futuras que influirán en nuestras actividades, Se comunica con seguridad sobre la importancia del proyecto, Identifica hitos medibles y las formas que ayudan a mantener el avance de los proyectos ó actividades, Involucra a las personas en las decisiones que afectan directamente su desempeño, Se asegura de que las

personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de nuestros proyectos y actividades.

Por su parte otra dimensión no practicada por los líderes es la de habilitar a los demás que actúen, que incluye: Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el desempeño de los demás, Alienta a los demás a compartir sueños/metast sobre el futuro, Desafía a las personas a probar nuevos enfoques o alternativas, Desarrolla relaciones cooperativas, Se asegura de que las personas crezcan en su grupo, Cuenta historias alentadoras sobre el buen trabajo de otras personas.

Los resultados deben socializarse en las diferentes instancias de la Universidad, posibilitando la realización de futuras investigaciones en otros niveles y facultades.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ❑ Álvarez-Rebolledo, M. A., Santos Carreto, M. G., y Barrios González, É. E. (2019). Propiedades psicométricas del cuestionario "Percepción de la inclusión educativa en nivel superior." *Sinéctica*, (53), 1–21. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.02.004>
- ❑ Castro Morera, M., Navarro Asencio, E., & Blanco Blanco, Á. (2020). La calidad de la docencia percibida por el alumnado y el profesorado universitarios: análisis de la dimensionalidad de un cuestionario de evaluación docente. *Educación XX1: revista de la Facultad de Educación*.
- ❑ Costello, A. B. y Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- ❑ Del Carmen, S. V. M. (2019). 'Muestra probabilística y no probabilística'.
- ❑ Díaz, E. R. (2018). Leadership self-efficacy: A study of male and female MBA students in Mexico. *Advancing Women in Leadership*, 38, 27-34.
- ❑ Díaz Gómez, E. R., Espinosa Garza, J. L., Peterson Rodríguez, H. X., & Kuri Alonso, I. (2019). Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 10(19).
- ❑ Díaz, E. R., López, K. M. D., & Watanabe, E. D. (2020). Adaptación del inventario de prácticas de liderazgo con estudiantes mexicanos de posgrado. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad la Salle*, 14(54), 95-118.
- ❑ Elizalde, K. S., Ramos, M. J., & López, Y. P. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1), 258-273.
- ❑ Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods* (5th edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- ❑ Garrett-Staib, J. y Burkman, A. (2015). Leadership practices of Texas female superintendents. *Advancing Women in Leadership*, 35, 160-165.
- ❑ Kouzes, J.M. & Posner, B.Z. (2002). *The leadership challenge*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- ❑ Kouzes, J. M. y Posner, B. Z. (2012). *The leadership challenge: How extraordinary things happen in organizations*. (Fifth edition). San Francisco, CA: Leadership Challenge.
- ❑ Martínez Ozuna, G., Santos Guzmán, J., Beltrán, E. L., & Hernández Angeles, A. L. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*, 34(2).
- ❑ Matviuk, S.(2007). A study of leadership prototypes in Colombia. *The Business Review*,7, 14-19

- Moctezuma-Navarro, D., J. Narro-Robles y L. Orozco-Hernández (2014). "La mujer en México: Inequidad, pobreza y violencia". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 117-146
- Nina-Cuchillo, J., & Nina Cuchillo, E. E. (2021). *Análisis de Confiabilidad: Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach usando el software SPSS. ACADEMIA accelerating the worlds research.*
- Pedraza-Melo, N. A., Lavín-Verástegui, J., Delgado-Rivas, G. y Bernal-González, I. (2015). *Prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas (México).* *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1), 251-265.
- Perera Rodríguez, V. H., & Hervás Gómez, C. (2019). *Percepción de estudiantes universitarios sobre el uso de Socrative en experiencias de aprendizaje con tecnología móvil.* *Revista electrónica de investigación educativa*, 21.
- Posner, B. Z. (2012). "Effectively Measuring Student Leadership". *Administrative Sciences (2076- 3387)*, 2(4), 221-234. doi:10.3390/admsci2040221
- Posner, B. Z. (2016). *Investigating the reliability and validity of the leadership practices inventory* *Administrative Sciences*, 6(4), 1-23. <https://doi.org/10.3390/admsci6040017>
- Quispe Antonio, Y. J. (2022) *Techo de cristal, percepción de mujeres profesionales miembros de la Confederación Nacional de Profesionales de Bolivia (Doctoral dissertation).*
- Ríos, A. R., & Peña, A. M. P. (2020). *Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica.* *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 191-208.
- Robles, V. (2008). *Manager's leadership practices in Hidalgo-Mexico SMEs.* *Revista del Centro de Investigación*, 8(30), 87-96.
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista.* *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262.
- Samuels, P. (2017). *Asesoramiento en análisis factorial exploratorio.*
- Silva, J. A. (2017). *Leadership models in Mexican businesses.* *Revista Espacios*, 38(57).
- Torres, E. R., Guevara, O. C. M., & Martin, Z. M. (2022). *Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios.* *Estrategia y Gestión Universitaria*, 10(2), 66-79
- Tourangeau, A. E. y McGilton, K. (2004). *Measuring leadership practices of nurses using the leadership practices inventory.* *Nursing Research*, 53(3), 182-189.
- Zabludovsky-Kuper, G. (2015). "Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 61-94.
- Villarroel Serrate, S. E. (2020). *Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la federación universitaria local de la Universidad Mayor de San Andrés (Doctoral dissertation).*