

"DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS PRÁCTICAS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LICENCIATURA."

Recepción: 19 de Mayo del 2017; Aceptación: 16 de Junio del 2017

Publicación: 31 de Agosto del 2017

3

Autores:

M.G.A. Rocío González Martínez

M.A. Ana Laura Arteaga Cervantes

M.C.E. Rebeca del Carmen Valadez Hegler

M.F. Mario Alberto Mexicano Ojeda

Universidad Politécnica de Guanajuato México

rgonzalez@upgto.edu.mx

aarteaga@upgto.edu.mx

rvaladez@upgto.edu.mx

mmexicano@upgto.edu.mx

Introducción

En la presente investigación es importante destacar el juego que implica la participación del género dentro de las prácticas de liderazgo.

Es una situación real la falta de equidad en nuestro país, ya que es un conflicto que debe atenderse (Ríos, Pérez y Ferrer, 2014). Por este motivo nace la iniciativa de aportar a los estudios de género del país.

Debido a que uno de los propósitos de las Universidades es que al término de los estudios, los alumnos se encuentren preparados para actuar con eficiencia y eficacia en el proceso administrativo, así como lograr una mayor competitividad (Mexicano, Arteaga, & González, 2016) surge la importancia de conocer y potencializar los estilos de liderazgo de los alumnos (Ojeda una mayor competitividad

Resumen

Debido a la importancia de los estudios de género para nuestro país y su economía nacional, se ve la necesidad de investigar desde la preparación de los posibles profesionistas las prácticas de liderazgo que arrojan ambos géneros.

La presente investigación se planteó para desarrollarse bajo la metodología de una investigación cuantitativa, aplicando el cuestionario de liderazgo transaccional y transformacional bajo la perspectiva del inventario de prácticas de liderazgo de Kouzes y Posner, a una muestra de 266 estudiantes de diferentes cuatrimestres y edades de nivel licenciatura. Por lo que se analizan las prácticas de liderazgo: Desafiar los procesos y extender los riesgos, Inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para que

actúen, modelar el camino y dar aliento al corazón, a través de un análisis de correlaciones entre las prácticas y el género del estudiante.

Palabras clave: Género, Liderazgo, Prácticas de liderazgo

Abstract

Due to the importance of gender studies for our country and its national economy, it is necessary to investigate from the preparation of the possible professionals the leadership practices that shed both genders.

The present research was developed to develop under the methodology of a quantitative research, applying the questionnaire of transactional and transformational leadership under the perspective of the inventory of leadership practices of Kouzes and Posner, to a sample of 266 students from different quarters and ages of level bachelor's degree. As a result, leadership practices are analyzed: Challenging processes and extending risks, Inspiring a shared vision, enabling others to act, modeling the way and giving encouragement to the heart, through an analysis of correlations between practices And the student's gender.

Keywords: Gender, Leadership, Leadership Practices.

Cuando se habla de liderazgo y género se retoma un tema que ha estado en conflicto que apenas tiene las últimas dos décadas destacando el relieve del sesgo masculino del liderazgo de dentro de las organizaciones. En la actualidad el género se ha quedado frecuentemente estancado limitando a la parte de decir género refiriéndose simplemente a hombre - mujer, refiriéndose al género como únicamente lo femenino. Por lo cual una de las áreas más prolíferas para estudiar es precisamente el liderazgo en género. Quedando la interrogante de ¿si los hombres o mujeres que desempeñan el liderazgo se comportan de forma distinta? Considerando que cada uno de los géneros se rigen por los mismos comportamiento (Moncayo y Zuluaga, 2015).

Para Robles, de la Garza y Medina (2008) liderazgo es comprendido como el proceso social de influir en un grupo con el fin de lograr los objetivos. El cual se ha estudiado desde diferentes perspectivas sin llegar a un concepto unificado. Por lo que las diversas definiciones del término liderazgo encontramos elementos como son: proceso, interrelación, comportamiento, dirección, orientación a las metas, uso de poder, influencia, seguidores, entre otros.

Otra forma de ver al término de liderazgo lo expresa Sadler (2003) quien cita liderazgo es una actividad o conjunto de actividades, observable que se produce en un grupo, organización o institución la cual involucra al líder de un o unos seguidores, quienes voluntariamente se subordinan a los propósitos comunes de un trabajo en conjunto para alcanzar los objetivos.

Si nos remontamos a los inicios del hombre el liderazgo siempre se ha vinculado a la sociedad por medio de los mandatarios como son emperadores, reyes, guerreros, etc. Lo que les ha valido para estampar su nombre

en la historia por medio de la aplicación del liderazgo (Giraldo y Naranjo, 2014).

Liderazgo consiste en influir en las personas para que realicen lo que queremos. Es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar los propósitos de la organización. Es también las personas que ayudan a un equipo o grupo a identificar hacia dónde se dirige y luego los motiva para lograr sus metas. Sin el liderazgo una empresa sería solamente una confusión de recursos, es decir, se requiere de éste para desarrollar el máximo estos recursos y de esta forma, la empresa lograr lo que pretende (Luna, 2008.p:110).

Cuando se habla de liderazgo se hace referencia a un conjunto de habilidades, relaciones interpersonales mediante las cuales los individuos que son dirigentes de un grupo influyen en su ambiente, con el fin de lograr los fines del mismo. Por lo que se entiende al liderazgo como una disciplina en donde quien la realiza tienen una influencia hacia las personas que lo siguen (Alfonso, Alvero y Trillán, 1999).

Aun cuando existen múltiples conceptos de liderazgo en la mayoría de ellos se han identificados componentes fundamentales del fenómeno entre los que podemos mencionar: a) El liderazgo en un proceso, b) implica influencia, c) se produce en grupos, d) implica metas en común. Por lo que en base a estos componentes se puede hacer referencia a que es: el liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común (Northouse, 2009).

Liderazgo se conceptualiza como la capacidad de desarrollar el potencial humano, ya sea que este se dé entre de un grupo social o al interior de las personas. Metafóricamente puede equipararse a sembrar una semilla que entre más cuidados

se tenga rendirá mayores frutos. Es una Habilidad para decidirse a trabajar más entusiastamente, por lo que se dice un gran líder nace, y un buen líder se hace (Cain, 1996).

López y Gallegos (2014) quienes citan a Elmore (2008) destacan que el liderazgo tiene gran valor siempre que pueda ponerse en práctica. Por lo que las prácticas que se relacionen con el liderazgo se ejercen en función de cada una de las personas que la llegan a utilizar, y que son sometidas constantemente a pruebas, confrontando los resultados con la eficacia. Por lo que el liderazgo no sería inherente a las personas si no a sus conocimientos, habilidades, experiencias, responsabilidades y conductas.

El liderazgo es un factor de interés en cuento a las habilidades directivas. Atendiendo a lo establecido por la Escuela de las Relaciones Humanas, destaca que el papel del líder es fundamental como facilitador de la cooperación que contribuye al logro de los objetivos organizacionales, que como consecuencia también se ocupa por la satisfacción de las necesidades individuales de los pertenecientes al grupo, de aquí la importancia del liderazgo como un fenómeno que no solo depende directamente de las personas que lo ejecutan sino también de la influencia por el medio en que se desenvuelven y la estructura organizacional en donde se desenvuelven (Pedraza, Lavín, Delgado y Bernal, 2015).

Asumir que los estilos de liderazgo de hombres y personifican un estilo de liderazgo masculino y las mujeres uno femenino es muy aventurado; debido a que cualquiera de los dos estilos puede ser adoptado por alguno de los dos géneros, por lo que se debe de eliminar la tendencia a hacer ese tipo de aseveraciones que pueden tomarse como una cuestión peyorativa para cualquiera de los dos (Moncayo y Zuluaga, 2015).

Inventario de prácticas de liderazgo.

Es en la década de los ochentas cuando se hace la diferenciación entre lo que es un estilo de liderazgo transaccional y transformacional. En donde el primero es aquel que guía y motiva a los seguidores a llegar

a la meta, apoyándoles en sus tareas, mientras que el segundo, los inspira a trascender sus intereses por el bien de la organización, esto se logra por medio de su carisma, lo que contribuye a que logre producir un impacto en el grupo lo que los lleva a trabajar en equipo. Este último se caracteriza por interesarse por sus seguidores en cuento a que logren su desarrollo, que cambien su visión de los problemas y que se esfuercen por alcanzar sus metas (Robles, de la Garza y Medina, 2008).

Tabla 1. Dimensiones de Inventario de Prácticas de Liderazgo

	Comprende
Desafiar el proceso (líder transformacional)	Que el líder asuma los riesgos de cada uno de los procesos, así como la parte de la dinámica tanto interna como externa. Es el encargado de ampliar su dominio sobre los riesgos del negocio y la parte de la aplicación de estrategias.
Inspira una visión compartida (líder transformacional)	Se refiere a la capacidad del líder por imaginar escenarios futuros.
Habilitar a los demás para que actúen. (líder transformacional)	El líder es persistente el proceso por medio de la participación y la cooperatividad en la toma de decisiones, lo que favorece a contar con seguidores proactivos.
Modelar el camino (líder transformacional)	Se destaca una alta jerarquía de valores y alta moral. En donde el líder predica con el ejemplo tanto en el ámbito laboral como en el personal.
Da aliento al corazón (líder transaccional)	El líder se encarga de retroalimentar positivamente, dando reconocimiento público a las contribuciones individuales y elogia y celebra los logros del equipo.

Fuente: Diseño propio con información de Robles, de la Garza y Medina (2008).

Atendiendo a lo establecido por Zamora y Poriet (2011) quien a su vez estudia a Kouzes y Posner, identifican cinco prácticas de liderazgo ejemplar, las cuales son:

Desafían en proceso: Generalmente estos líderes tienen a necesidad de romper con las tradiciones, generalmente tiene la iniciativa a un cuando algunas cosas lo atribuyen a la suerte, lo cierto es que tienen sus logros por medio de sostener el proceso. Por lo que su “suerte” es producto de la preparación y búsqueda de oportunidades. Por lo que la función del líder es apoyar para que se propongan nuevas propuestas.

Inspirar una visión compartida: El papel del líder es lograr que los seguidores se sientan identificados y comprometidos con la causa en común. Por lo que su visión debe de ser estimulante, optimista, entusiasta de tal forma que logren que logren hacer sentir a quienes los apoyan como triunfadores.

Habilita a otros para actuar: Esta es una práctica del líder que implica el trabajo en equipo, que tengan confianza y que pueda ceder el poder. Siendo esta una característica básica dado a que el liderazgo se trata de confianza.

Servir de modelo: Esto se logra cuando el líder por medio de su ejemplo demuestra que está comprometido, aunado a que logra transmitir su visión y valores a sus seguidores. De aquí es importante que el líder sea catalogado como una persona congruente entre su decir y hacer.

Brindar aliento: Lo importante es poder lograr resultados que permitan a las personas mantener la esperanza y determinación es importante que se logre por medio del líder el cual será el encargado de reconocer y premiar al equipo por los logros alcanzados tanto en lo individual como en lo grupal.

Liderazgo y género

Los hombres y mujeres tienen diferencias en cuanto a los puestos de liderazgo. Reflejándose en el hecho de que una de las desigualdades que más destaca es

la que se presenta en la sociedad occidental donde existe una menor presencia de mujeres en puestos directivos. Destacando la presencia de los hombres es marcada, debido a las barreras invisibles que no permiten a las mujeres avanzar a puestos jerárquicos más avanzados, si bien esto no se da porque exista un bloqueo al acceso a los puestos más altos, es cierto que deben de sortear una serie de obstáculos y recorrer difíciles caminos (Lupano y Castro, 2011). La investigación del liderazgo en relación con el género se ha convertido en un tema de múltiples investigaciones en los últimos años.

Cuando se habla de liderazgo y género se retoma un tema que ha estado en conflicto que apenas tiene las últimas dos décadas destacando el relieve del sesgo masculino del liderazgo de dentro de las organizaciones. En la actualidad el género se ha quedado frecuentemente estancado limitando a la parte de decir género refiriéndose simplemente a hombre - mujer, refiriéndose al género como únicamente lo femenino. Por lo cual una de las áreas más prolíferas para estudiar es precisamente el liderazgo en género. Quedando la interrogante de ¿si los hombres o mujeres que desempeñan el liderazgo se comportan de forma distinta? Considerando que cada uno de los géneros se rigen por los mismos comportamiento (Moncayo y Zuluaga, 2015).

McKee (2004) citada por Arteaga y Ramón (2009) establecen que en base a las características de los líderes atendiendo al género y las competencias emocionales existen distinciones en los estilos de liderazgo empleados, fundamentando esto en la inteligencia emocional, comprendida como la capacidad del individuo de desarrollar las habilidades inter e intrapersonales.

Estudios realizados sobre el liderazgo transformacional entre hombres y mujeres revelan que no existe una diferencia significativa. No obstante las mujeres obtienen una puntuación mayor en relación al carisma y consideración individual mientras que los hombres la puntuación en donde sobre salen es en estímulo intelectual e inspiración. Por lo que los estereotipos de género son los que han

esta diferencia, ya que si bien las cuatro dimensiones enfatizan las relaciones interpersonales, carisma y consideración individual, corresponden con las características relaciones comunales, y tienen vínculo son lo que son los componentes afectivos, mientras que las referentes a estimular intelectualmente e inspirar tienden a ser mayormente agentes-instrumental y cognitivo, teniendo entonces una repercusión en los estereotipos de género en cuanto a los estilos de liderazgo (Ramos, 2011).

En estudios realizados por Rosener en 1990 encontró que las mujeres líderes se describían con un enfoque al liderazgo transformacional, mientras que los hombres tienden a tener características del liderazgo transaccional. El estilo de liderazgo de las mujeres se logra siempre y cuando el entorno lo permita es decir que la organización exista una cultura creada por las propias mujeres (Cuadro y Molero, 2001).

Tabla 2. Estudios de liderazgo en género.

	Conclusiones
Rosener (1990)	Sus estudios demostraron que los seguidores evalúan a sus líderes, atribuyéndoles a las mujeres una conducta más enfocada al liderazgo transformacional y que los hombres se orientan más al transaccional.
Bass y Avolio (1994)	Atendiendo a los resultados obtenidos se demuestra que las mujeres tienden a presentar en mayor medida conductas representativas del liderazgo transformacional en 4 de sus dimensiones. Por su parte el liderazgo ejercido por los hombres reflejan más la tendencia al liderazgo transaccional, destacando además que reflejan una tendencia marcada al estilo de liderazgo <i>laissez – faire</i> .
Maher (1997)	Los resultados de su investigación reflejan que no existe diferencia en cuanto a los estilos de liderazgo en hombres y mujeres, solo encontró diferencia en la forma de percepción aunada a los estereotipos de su género.
López-Zafra y del Olmo (1999)	Atendiendo a sus estudios reflejan que no existe diferencia en los estilos dirección y liderazgo. Pero si existe una marcada relación entre el liderazgo y los estereotipos femeninos.
Martínez García (1999)	Determinan que no existe una diferencia en lo que son las dimensiones de motivación interna entre hombres y mujeres.
Eagly y Johannesen – Schmidt (2001)	Sus estudios demuestran que las mujeres tienen mayor puntuación en tres escalas transformacionales (influencia idealizada, motivación inspiracional y consideración individual). Por su parte los hombres presentan mayor puntaje en “dirección por excepción”. Destacando que las diferencias no son de gran magnitud.
Ramos, Sarrió, Barberá y Candel (2002)	Sus estudios demuestran que existen diferencias entre los estilos de liderazgo entre hombres y mujeres, destacando que ellas enfocan más su estilo al liderazgo transformacional mientras que ellos al liderazgo transaccional.

Fuente: diseño propio con información de Camps Del Valle y Martínez, (2010), cuadro (2003).

Estudios llevados a cabo en la Universidad de Oviedo, arrojaron las siguientes conclusiones: el patrón de liderazgo en los hombres es homogéneo, orientado principalmente a la influencia y el establecimiento de

relaciones. Mientras que el de las mujeres no establece ningún patrón, sin embargo se orienta más a lo que es el estilo participativo y colaborador (Torres, 2015:p1).

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la caracterización del liderazgo por el género del estudiante de la Licenciatura en Administración; a través de las cinco dimensiones establecidas en el Inventario de Practicas de Liderazgo propuesto por Kouzes y Posner (1995) quienes consideran que estas cinco prácticas son comunes a un liderazgo eficaz. La investigación se planteó para desarrollarse bajo la metodología de una investigación cuantitativa, diseñada bajo el criterio de control: no experimental, el criterio de temporalidad: prospectivo y el criterio de dimensionalidad: Transeccional correlacional.

Para el desarrollo de esta investigación se siguió un proceso que consistió en recolectar, analizar y vincular la información a fin de responder a las interrogantes de investigación. La hipótesis de presente investigación se centró en caracterizar las prácticas de liderazgo de los alumnos de una carrera universitaria de corte administrativo y si estas prácticas se manifiestan conforme a las cinco dimensiones del IPL: desafiar lo establecido, inspirar una visión compartida potenciar a los demás, modelar con el ejemplo y alentar con el espíritu y sí están influenciadas por factores demográficos y por el género de los alumnos.

El formato del cuestionario de Inventario de Practicas de Liderazgo fue desarrollado en una escala tipo Likert de cinco puntos para lo cual se utilizó el esquema desarrollado por Mendoza (2005): 1. Raramente o Nunca, 2. De vez en cuando, 3. Ocasionalmente, 4. A menudo, y 5. Muy a menudo o Siempre.

La población total fue de 560 alumnos inscritos en el cuatrimestre de Enero – Abril del 2016 de esta forma, se aplicaron en el mes de marzo 2016 los cuestionarios a los alumnos de la licenciatura en administración sin hacer ninguna distinción tomando una muestra conformada por 266 cuestionarios, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 97.5%.

Resultados

Para el análisis de la información se utilizó el software SPSS en su versión 21, obteniendo los siguientes resultados:

muestra				
GENERO	Frecuencia	Porcentaje	Edad	Promedio
FEMENINO	156	69.0%	20.28 AÑOS	
MASCULINO	70	31.0%	21.26 AÑOS	
TOTAL	226	100.0%		

Fuente: *Elaboración propia*

En cuanto a los datos demográficos, se encuentra que el 69% de los alumnos son mujeres y el 31% son hombres; la edad promedio es de 20.58 años; analizando en cuanto al género tenemos que la edad promedio del género femenino es de 20.28 años y del género masculino es de 21.26 años.

Tabla 4 Cuatrimestre cursado de la muestra

GENERO	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	2	35%
	4	8%
	5	31%
	7	6%
	8	19%
	11	2%
Total	156	100%

MASCULINO	2	27	39%
	4	5	7%
	5	10	14%
	7	9	13%
	8	15	21%
	11	4	6%
Total	70	100%	

Fuente: *Elaboración propia*

El 73% de alumnos del género femenino están cursando la primera mitad de su carrera universitaria – la licenciatura está integrada por 10 cuatrimestres – en comparación con el 60% de los encuestados del género masculino.

Tabla 5 Estado Civil de la muestra

	GENERO	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	Soltero	147	94%
	Casado	6	4%
	Unión Libre	1	1%
	Divorciada	2	1%
	Total	156	100%
MASCULINO	Soltero	67	96%
	Casado	2	3%
	Divorciado	1	1%
	Total	70	100%

Fuente: *Elaboración propia*

En cuanto al estado civil el 94% de los alumnos del género femenino son solteros, el 5% tienen algún tipo de relación y solo el 1% son divorciadas; y en cuanto al género masculino se encuentra que el 96% de los alumnos son solteros, el 4% tienen algún tipo de relación y solo el 1% son divorciados.

Tabla 6 Situación Laboral de la muestra: ¿Ha trabajado?

	GENERO	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	SI	95	61%
	NO	61	39%
	Promedio de Tiempo		13.42 Meses
MASCULINO	SI	56	80%
	NO	14	20%
	Promedio de Tiempo		17.23 Meses

La tabla 6 nos muestra que el 61% de los alumnos de género femenino ha trabajado en algún momento de su vida generando un promedio de 13.42 meses de labores, en relación al 39% de alumnos de género femenino que manifestaron nunca haber trabajado. En cuanto al género masculino el 80% ha trabajado en algún momento de su vida generando un promedio de 17.23 meses de labores, en relación al 20% de alumnos de género masculino que manifestaron nunca haber trabajado.

Se midió la consistencia interna de los 30 ítems, agrupados por cada constructo mediante el estadístico de coeficiente alfa-Cronbach obteniéndose para toda la escala del IPL de 0.934. Asimismo, se calculó el coeficiente alfa-Cronbach para cada dimensión del IPL y los valores se muestran en la tabla número 7:

Tabla 7 Alfa de Cronbach por elemento

	DESAFIAR LO ESTABLECIDO	INSPIRAR UNA VISIÓN COMPARTIDA	POTENCIAR A LOS DEMS PARA QUE ACTEN	MODELR CON EL EJEMPLO	ALENTAR CON EL ESPIRITU
Número de ítems	6	6	6	6	6
Coficiente alfa Cronbach					
Media					
Varianza					
Desviación estándar					

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 8 Medias por práctica de liderazgo

	PRACTICA DE LIDERAZGO	N	Media	Desv. tít.
FEMENINO	DESAFIAR LO ESTABLECIDO	156	20.26	3.927
	INSPIRAR UNA VISION COMPARTIDA	156	20.52	4.477
	POTENCIAR A LOS DEMAS	156	23.69	3.415
	MODELAR CON EL EJEMPLO	156	22.87	3.730
	ALENTAR CON EL ESPIRITU	156	23.30	3.725
MASCULINO	DESAFIAR LO STABLECIDO	70	21.94	3.675
	INSPIRAR UNA VISION COMPARTIDA	70	21.29	3.935
	POTENCIAR A LOS DEMAS	70	23.46	3.550
	MODELAR CON EL EJEMPLO	70	22.96	3.720
	ALENTAR CON EL ESPIRITU	70	22.86	3.883

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 muestra que la principal practica de liderazgo que tienen los alumnos del género femenino es potenciar a los demás a que actúen, la segunda práctica de liderazgo más importante es alentar con el espíritu, y por último, la tercera práctica de liderazgo es Modelar con el ejemplo, con unas medias de 23.69, 23.30 y 22.87 respectivamente. En cuanto al genero masculino la tabla 8 muestra que la principal practica de liderazgo es potenciar a los demás a que actúen, la segunda práctica de liderazgo más importante es Modelar con el ejemplo y por último, la tercera práctica de liderazgo es alentar con el espíritu, con unas medias de 23.46, 22.96 y 22.86 respectivamente.

PRACTICA DE LIDERAZGO	FEMENINO	MASCULINO
DESAFIAR LO ESTABLECIDO	20.26	21.94
INSPIRAR UNA VISION COMPARTIDA	20.52	21.29
POTENCIAR A LOS DEMAS	23.69	23.46
MODELAR CON EL EJEMPLO	22.87	22.96
ALENTAR CON EL ESPIRITU	23.30	22.86

Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 9 los alumnos de género femenino tienen más desarrollada la práctica de liderazgo Potenciar a los demás y Alentar con el espíritu en comparación con los alumnos de género masculino que presentan más desarrollo en las prácticas de Desafiar lo establecido, Inspirar una visión compartida y Modelar con el ejemplo.

Para la validación del instrumento se realizó el “Test de Adecuación de la Medida de Kaiser-Meyer-Olkin” [KMO] y la Prueba de Esfericidad de Bartlett, debido a que, con los valores encontrados, se verifica la idoneidad de la estructura de la matriz de correlaciones. Donde, los valores obtenidos en la prueba KMO con respecto a la adecuación muestral son considerados aceptables, así como los resultados del contraste de esfericidad de Bartlett que también indican la idoneidad del análisis realizado, como se aprecia en las tablas siguientes:

Tabla 10 KMO y prueba de Bartlett

Fuente: Elaboración propia

Para la prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Pearson, que mide la fuerza y sentido de relación entre dos variables medidas en al menos escala de intervalo, además si esta es significativa (p diferente de 0); se realizó la correlación, para definir la relación que existe entre las variables estudiadas. Las correlaciones significativas que surgieron de

este análisis estadístico se muestran en la tabla 6, los valores muestran que tan fuerte es la correlación que existe, entre más cercano a 1 este el valor es más fuerte esta correlación. Para este análisis se tomó un valor mayor a .5 para demostrar que existe una correlación significativa entre dos variables.

Tabla 11. Correlaciones entre variables estudiadas

		EDAD	GÉNERO	HA TRABAJADO CUATIMESTRE	ESTADO CIVIL	TIEMPO TRABAJANDO	HA TENIDO GENTE A SU CARGO	TIENE UN NEGOCIO FAMILIAR	LE GUSTARIA INICIAR SU PROPIO NEGOCIO	PROMEDIO	
DESAFIR LO ESTABLECIDO	Correlación de Pearson	.132*	.199**	-.167*	.073	.062	.093	-.252**	-.136*	-.038	.099
	Sig.(bilateral)	.047	.003	.012	.273	.356	.165	.000	.041	.572	.138
	N	226	226	226	226	226	226	226	226	266	226
INSPIRAR UNA VISIÓN COMPARTIDA	Correlación de Pearson	.022	.082	-.198**	.080	.060	.036	-.234**	-.017	-.114	.068
	Sig.(bilateral)	.746	.218	.003	.233	.373	.587	.000	.797	.087	.308
	N	226	226	226	226	226	226	226	226	226	226
POTENCIAR A LOS DEMÁS	Correlación de Pearson	.006	-.031	-.129	.055	.036	.107	-.131*	-.011	-.022	.219**
	Sig.(bilateral)	.931	.646	.054	.412	.593	.110	.050	.871	.742	.001
	N	226	226	226	226	226	226	226	226	226	226
MODELAR CON EL EJEMPLO	Correlación de Pearson	.079	.011	-.190**	.055	.050	.138*	-.199**	-.026	-.070	.202**
	Sig.(bilateral)	.237	.864	.004	.396	.456	.039	.003	.700	.296	.002
	N	226	226	226	226	226	226	226	226	226	226
ALENTAR CON EL ESPÍRITU	Correlación de Pearson	-.027	-.055	-.081	.070	-.012	.012	-.159*	-.045	.026	.301*
	Sig.(bilateral)	.689	.414	.227	.293	.859	.859	.017	.500	.699	.000
	N	226	226	226	226	226	226	226	226	226	226

**LA CORRELACIÓN ES SIGNIFICATIVA AL NIVEL 0,01 (BILATERAL)

*LA CORRELACIÓN ES SIGNIFICATIVA AL NIVEL 0,05 (BILATERAL)

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar las correlaciones significativas se presentan entre las variables de estudio, destacando los siguientes:

- La práctica de liderazgo Desafiar lo establecido tiene una correlación positiva con el género del alumno; mientras que el hecho de haber tenido personal a su cargo presenta una correlación negativa.

- La práctica de liderazgo Inspirar una visión compartida tiene una correlación negativa con el hecho de haber trabajado con anterioridad y el hecho de haber tenido personal a su cargo.

- La práctica de liderazgo Potenciar a los demás para que actúen solo presenta una correlación positiva con el promedio escolar del alumno.

- La práctica de liderazgo Modelar con el ejemplo tiene una correlación negativa con el hecho de haber trabajado con anterioridad y el hecho de haber tenido personal a su cargo, y una correlación positiva con el promedio escolar del alumno.

- La práctica de liderazgo de alentar con el espíritu solo presenta una correlación positiva con el promedio escolar del alumno.

Conclusiones

En esta investigación se pudo concluir, varios aspectos que de acuerdo a los resultados se vendrán mencionando. En lo que respecta a las prácticas de liderazgo, se puede notar la importancia del estudio dentro de las que refleja el desarrollo y desenvolvimiento de nuestros adultos jóvenes y combinados con la equidad de género que permite lograr un mayor crecimiento económico en nuestro país, pues si bien la OEA (2013), ha comentado que los países que cuentan con menor brecha de género, logran alcanzar un crecimiento, mayor productividad, bienestar humano y desarrollo económico.

Con respecto a la descripción demográfica presentamos que el 69 % fueron personas de género femenino y el 31% de género masculino, lo cual significa que existe una mayor presencia de mujeres estudiantes de la Licenciatura en Administración y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas.

Con lo que respecta a la edad promedio es muy pareja, en el género femenino es de 20.28 años y en el masculino de 21.26 años, lo cual a pesar de que la diferencia sea pequeña, existe y nos dice que los hombres estudian a una edad mayor que las mujeres.

En ambos géneros predomina el estado civil de solteros dentro del sujeto de investigación. En relación a las conclusiones se pudo observar que la práctica de liderazgo desafiar tiene correlación directa con el género del alumno por lo que se consideran variables dependientes.

En relación de la hipótesis establecida en esta investigación: La práctica de liderazgo depende del género del sujeto de investigación.

En medidas por prácticas de liderazgo tanto en género femenino y masculino, habla de resultados de potenciar a los demás con una media de 23.68, lo cual señala que hay un indicador que la equidad de género está presente en esta investigación, sin embargo existió una variación en la segunda práctica, mostrando en género femenino, alentar con el espíritu y en el masculino modelar con el ejemplo, por lo que se determinó que en algunas ocasiones el género llega a determinar la práctica de liderazgo a realizar.

Atendiendo al marco teórico, la relación revela los estudios donde la mujer tiende a tener un liderazgo más transformacional, el hombre tiende al transaccional. En este estudio aplicado a los alumnos de la universidad pública de la ciudad de Cortazar, muestra que no hay una brecha significativa, los dos tienden a tener las mismas características hacia el liderazgo.

Se revela que en la variable de potencializar a los demás está muy marcada en ambos la inclinación, seguido de lo que es alentar con el espíritu que cuenta con mayor valor de significancia, sin embargo se ve a primera instancia sería por el número reducido de hombres que también tienden mucho a lo que es el liderazgo transformacional más que el transaccional.

Bibliografía

- Alfonso, S. I., Alvero, P. T., y Tillán, G. S. (1999). Contribuciones breves. Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, 7(2), 132-135.
- Arteaga, A., y Ramón, S. (2009). Liderazgo resonante según género. *Multiciencia*, 9(3), 289-295.
- Cain, H. (1996). *Leadership is a common sense*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Camps Del Valle, V., Pérez, S. J., y Martínez, L. M. (2010). comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puesto Rico. *Revista Puestorriqueña de Psicología*, 21, 113-132.
- Cuadro, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 283-307, <https://doi.org/10.1174/021347403322470864>
- Cuadro, I., y Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluación de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 18(1), 39-55.
- Giraldo, G. D., y Naranjo, A. J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- López, A. P., y Gallegos, A. V. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. *Estudios pedagógicos*, XL(1), 163-178, <https://doi.org/10.4067/S0718-07052014000100010>
- Luna, G. A. (2008). *Porceso administrativo*. México: Grupo Editorial Patria.
- Lupano, P. M., y Castro, S. A. (2011). Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias Psicológicas*, 2, 139-150.
- Mexicano, O. M., Arteaga, C. A., & González, M. R. (2016). Inventario de prácticas de liderazgo en estudiantes de la Licenciatura de Administración en una institución de educación superior del municipio de Cortazar, Gto. *ANFECA*, 1-27.
- Moncayo, O. B., y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y gestión*(39), 142-177.
- Northouse, P. G. (2009). *Leadership: Theory and Practice*. California, USA: SAGE.
- Ojeda-Hidalgo, J.F.; Díaz -Acevedo, N.B.; (2010) “Caracterización de los estilos de pensamiento de los alumnos de una carrera de perfil administrativo en una universidad pública de la Región Laja – Bajío, bajo la perspectiva de la teoría HBID”. *Pistas Educativas*, No. 94, pp 81 –97. Enero-Junio 2010, México, Instituto Tecnológico de Celaya. Disponible en: <http://pistaseducativas.itc.mx/>
- Organización de los Estados Americanos (2013). RSE, PyMEs e igualdad de Género. Recuperado de: http://www.oas.org/en/sedi/desd/csr/workshop_panama/docs/CSR%20SMEs%20and%20Gender%20Equality%20Module%20with%20Case%20Stories%20Spanish%20FINAL.pdf
- Pedraza, M. N., Lavín, V. J., Delgado, R. G., y Bernal, G. I. (2015). Prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas (México). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIII(1), 251-265, <https://doi.org/10.18359/rfce.618>
- Ramos, L. M. (2011). *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia España: Universidad de València.
- Robles, F. v., de la Garza, R. M., y Medina, Q. J. (2008). El liderazgo de los gerentes de las PyMEs en Tamaulipas, México, mediante el inventario de las prácticas de liderazgo. *Cuadernos Administrativo*, 21(37), 293-310.
- Sadler, P. (2003). *Leadership*. USA: Kogan Page Publishers.
- Torres, N. (11 de 02 de 2015). Observatorio de Recursos Humanos. Recuperado el 20 de 10 de 2016, de <http://www.observatoriorh.com/liderazgo/que-diferencias-hay-entre-el-liderazgo-femenino-y-el-masculino-en-puestos-directivos.html>
- Zamora, Á., y Poriet, Y. (2011). Prácticas de liderazgo en una empresa manufacturera Venezolana del sectori cervecero. *Revista Venezolana de Gerencia.*, 16(53), 101-115, <https://doi.org/10.31876/revista.v16i53.10604>

Copyright (c) 2017 Rocío González Martínez, Ana Laura Arteaga Cervantes, Rebeca del Carmen Valadez Hegler y Mario Alberto Mexicano Ojeda



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Usted es libre para Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato), siempre que cumpla las condiciones de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

No Comercial: Usted no puede hacer uso de la obra con propósitos comerciales

Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o crea a partir de la obra, no podrá distribuir la obra modificada

[Resumen de la licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)