



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ADMINISTRACIÓN: CON ENFOQUE EN PROYECTOS COOPERATIVOS ZONA TECAMACHALCO

**LEADERSHIP STYLES IN UNIVERSITY BUSINESS STUDENTS:
WITH A FOCUS ON COOPERATIVE PROJECTS IN THE
TECAMACHALCO AREA**

Roxana Guerrero Papaqui

Universidad Tecnológica de Tecamachalco, México

Martha Patricia Quintero Fuentes

Instituto Tecnológico de Orizaba, México

Paula Rosalinda Antonio Vidaña

Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz, México

Pedro Castillo Cedillo

Colegio Interdisciplinario de Especialización, México

Miriam Garcilazo Alcántara

Universidad Tecnológica de Tecamachalco, México

Manuel González Pérez

Universidad Tecnológica de Tecamachalco, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19501

Estilos de Liderazgo en Estudiantes Universitarios de Administración: Con Enfoque en Proyectos Cooperativos Zona Tecamachalco

Roxana Guerrero Papaqui¹r.guerreropapaqui@personal.uttecarn.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0003-3684-0178>Universidad Tecnológica de Tecamachalco
Colegio Interdisciplinario de Especialización, A.C
México**Martha Patricia Quintero Fuentes**prof.martha.quintero@colegiointer.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-6866-9734>Colegio Interdisciplinario de Especialización
Instituto Tecnológico de Orizaba
México**Paula Rosalinda Antonio Vidaña**paula.antonio@utcv.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-1175-0611>Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz
México**Pedro Castillo Cedillo**pedro.castillo@colegiointer.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0786-5459>Colegio Interdisciplinario de Especialización, A.C
México**Miriam Garcilazo Alcántara**m.garcilazo@personal.uttecarn.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0002-4700-6808>Universidad Tecnológica de Tecamachalco
México**Manuel González Pérez**m.gonzalez.perez@personal.uttecarn.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0001-8700-2866>Universidad Tecnológica de Tecamachalco
México

RESUMEN

La capacidad de liderazgo entre los estudiantes del Sistema Educativo de Universidades Tecnológicas y Politécnicas en México es crucial para su crecimiento integral y profesional. El objetivo es identificar los estilos de liderazgo presentes en estudiantes de administración, de una Institución de Educación Superior en el periodo Mayo – Agosto de 2025, para enfocarlos en proyectos cooperativos de la zona Tecamachalco. Para la metodología, se usó un enfoque mixto: Revisión bibliográfica para la fase cualitativa. Cuestionario de estilos de liderazgo (Northouse) muestra aleatoria simple, de 64 estudiantes, para la fase cuantitativa. Procesamiento en Excel y Jamovi. Análisis con el Método Cuántico Hamiltoniano Euleriano (González Pérez). Los resultados expresan que; el estilo de liderazgo que predomina entre los estudiantes de Administración es el democrático con un 57.8%. Se deduce que las hipótesis nulas han sido descartadas, lo que demuestra una correlación importante entre las variables analizadas. Los hallazgos confirman que un liderazgo basado en orientación sin presión, respeto y confianza favorece el desarrollo individual, el cumplimiento eficaz de tareas y la consolidación de equipos comprometidos, motivados y productivos. Las hipótesis se interrelacionan de forma coherente, consolidando el valor de un liderazgo encaminado hacia equipos comprometidos y eficientes, enfocados conjuntamente hacia proyectos cooperativos.

Palabras clave: educación superior; estil, de liderazgo, estudiantes de administración, cooperativas

¹ Autor principal

Correspondencia: m.gonzalez.perez@personal.uttecarn.edu.mx

Leadership Styles in University Business Students: With a Focus on Cooperative Projects in the Tecamachalco Area

ABSTRACT

The leadership capacity among students of the Educational System of Technological and Polytechnical Universities in Mexico is crucial for their comprehensive and professional growth. The objective is to identify the leadership styles present in management students from a Higher Education Institution during the period from May to August 2025, to focus them on cooperative projects in the Tecamachalco area. A mixed approach was used: a literature review for the qualitative phase and a leadership styles questionnaire (Northouse) for the quantitative phase. Processing was done in Excel and Jamovi. Analysis was conducted using the Hamiltonian Quantum Eulerian Method (González Pérez). The results express that the predominant leadership style among the students of the Educational Program in Administration is democratic at 57.8%. It can be deduced that the null hypotheses have been discarded, which demonstrates a significant correlation between the analyzed variables. The hypotheses interrelate coherently, consolidating the value of leadership directed towards committed and efficient teams, jointly focused on cooperative projects.

Keywords: higher education, leadership styles, business students, cooperatives

*Artículo recibido 04 Agosto 2025
Aceptado para publicación: 29 Agosto 2025*



INTRODUCCIÓN

La investigación por exponer aborda el tema de liderazgo, sus características y estilos, considerando que son puntos que se establecen para la recopilación de información así como el enfoque de la presente investigación, por ello se estableció el objetivo de identificar los estilos de liderazgo presentes en estudiantes del Programa de Estudio de Administración de una institución de educación superior, ubicada en el municipio de Tecamachalco del estado de Puebla para enfocarlos en proyectos cooperativos. La problemática identificada es el desconocimiento del estilo de liderazgo que prevalece en los estudiantes, ya que no existe en la literatura investigaciones que identifiquen el tipo de liderazgo de los jóvenes universitarios de la localidad de Tecamachalco, y que con ello permita fortalecer o generar estrategias educativas para fomentar proyectos con enfoque social y cooperativo. La justificación de este estudio es que, al identificar los estilos de liderazgo, se permite comprender sus fortalezas y áreas de oportunidad en la conducción de proyectos cooperativos. Este estudio cobra especial relevancia dado el entorno socioeconómico local, en el que el trabajo cooperativo puede representar una herramienta efectiva para fomentar el emprendimiento, la inclusión laboral y el fortalecimiento comunitario. Al conocer los estilos de liderazgo predominantes —como el autoritario, democrático, dejar hacer, entre otros— se podrán diseñar estrategias formativas que alineen dichos estilos con las demandas de proyectos cooperativos, promoviendo así una formación integral y orientada al impacto social. Asimismo, esta investigación aporta valor al campo académico y profesional, al ofrecer información útil para docentes, coordinadores y responsables del diseño curricular, facilitando la implementación de metodologías activas y colaborativas que potencien el liderazgo en el aula. A nivel institucional, los resultados podrían utilizarse para fortalecer el perfil de egreso y mejorar la vinculación con el entorno social y económico de Tecamachalco.

El liderazgo es una competencia esencial en diversas áreas de la vida, y cada individuo posee un método singular para impactar a los demás y tomar decisiones. Maza (2015) concluye, es trascendental reconocer que el impacto que genera el liderazgo en las sociedades es notable. Los líderes logran efectos positivos porque comparten su conocimiento, lo que significa que tiene que hacerse público.

El liderazgo entre los alumnos del Sistema Educativo de Universidades Tecnológicas y Politécnicas en México constituye una habilidad esencial para su desarrollo integral y profesional.



Este sistema educativo, en consonancia con el modelo de la Nueva Escuela Mexicana, aspira a educar individuos con capacidad de análisis crítico, responsabilidad social, habilidad para innovar y dedicación a su ambiente.

En este escenario, el liderazgo no solo se interpreta como la habilidad para guiar, sino también como una postura proactiva que fomenta la cooperación, la adopción de decisiones éticas, la solución de problemas y el emprendimiento.

Se promueve a través de:

- Modelos educativos centrados en el estudiante, que fomentan la autonomía, la participación activa y el trabajo en equipo.
- Formación en competencias transversales, como la comunicación efectiva, la empatía, la adaptabilidad y la gestión de proyectos.
- Vinculación con el sector productivo, donde los estudiantes aplican sus habilidades en contextos reales, desarrollando liderazgo en ambientes laborales.
- Enfoque humanista y sostenible, que impulsa el respeto por los derechos humanos, la equidad, la inclusión y la cultura de paz. (CGUTyP, 2024)

En particular esta investigación se centra en los estilos de liderazgo: Autócrata, Demócrata y Dejar Hacer.

Con relación al liderazgo aplicado en cooperativas, Cabrera y Chuma (2023) expresan, finalmente, en este caso en particular, con la metodología aplicada se pudo demostrar que existe una correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 en la ciudad de Latacunga. Ortega y Tigasi (2024) concluyen que, en términos de liderazgo, se detectó una carencia del 15% en políticas que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal, junto con un 17,5% de necesidad de evaluar las prácticas de liderazgo. Añaden que, se propusieron estrategias orientadas a abordar estas deficiencias, tales como talleres y capacitaciones sobre la gestión del estrés y técnicas de relajación, un sistema de recompensas basado en puntos, la incorporación de herramientas tecnológicas, el intercambio de turnos y la evaluación de estilos de liderazgo.



METODOLOGÍA

Metodológicamente, se trabajó bajo un enfoque mixto, el tipo de investigación es descriptivo, según el tiempo de estudio es transversal. Para el estudio cualitativo se realizó una revisión bibliográfica utilizando bases de datos científicas (Google Scholar, Scielo, Redalyc) dentro de un periodo del 2020 al 2025, y para el enfoque cuantitativo, la aplicación a una muestra aleatoria simple, de 64 estudiantes pertenecientes a una población de 80, un cuestionario de Estilos de Liderazgo: Autócrata, Demócrata y Dejar hacer, del autor Peter G. Northouse, organizado en 18 ítems, la encuesta ayuda a las personas a determinar los estilos de liderazgo dominante y a comprender los resultados de cada estilo en el contexto de su equipo y organización, esto ayuda al desarrollo personal y profesional donde los gerentes pueden centrar su atención en las necesidades específicas de cada situación. La sección incorporada de preguntas generales se organizó en dos bloques: 1er. Bloque- Datos académicos que incluyen; la carrera que cursan, siendo que el perfil de la población encuestada pertenece a las Carreras de; Técnico Superior Universitario en Gestión de Capital Humano, Técnico Superior Universitario en Emprendimiento, Formulación y Evaluación de Proyectos, la Licenciatura en Gestión del Capital Humano y la Licenciatura de Gestión de Negocios y Proyectos. El cuatrimestre escolar de tercero y noveno, así como su promedio académico general. Y el 2do. Bloque - Datos demográficos que contuvieron la edad, género, lugar de origen, si pertenece a un grupo vulnerable: Personas con discapacidad, en situación de pobreza extrema, indígenas y comunidades originarias, personas LGBTQ+ que enfrentan discriminación o ninguno de los anteriores. Y la última pregunta sobre su experiencia previa como líder. Cabe resaltar que se hicieron consideraciones éticas en la aplicación de la encuesta bajo el criterio de inclusión.

Los 18 ítems del cuestionario de Estilos de Liderazgo: Autócrata, Demócrata y Dejar hacer, contemplan características de cada uno de estos estilos y cuyas respuestas fueron categorizadas en escala de Likert 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Neutral, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo. La encuesta se creó con soporte para la aplicación Google Forms y se envió en línea. La tabulación, limpieza de datos y la realización de la codificación del instrumento se elaboró en Excel de la paquetería tecnológica Microsoft Office y el análisis con soporte del software *jamovi* versión 2.6 y el Método Cuántico Hamiltoniano Euleriano del autor Dr. Manuel González Pérez.



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Bajo el enfoque cualitativo y con base a la revisión bibliográfica realizada sobre estilos de liderazgo: Autócrata, Demócrata y Dejar hacer, se puede señalar que el liderazgo en el sector empresarial es para en quien recae, un recurso de gran utilidad para motivar y orientar hacia el logro de metas e indicadores de productividad y competitividad, aunado a la creación de un clima organizacional pertinente para ello. En el sector educativo el liderazgo también es una herramienta que promueve en los estudiantes, incluso hasta su incursión en la investigación científica.

Según los resultados obtenidos de las investigaciones consultadas apuntan que, el estilo de liderazgo democrático es el que provee mayores beneficios por sus características de promoción en la participación y creatividad cuando se les dirige con “amabilidad”.

Se considera que el estilo de liderazgo elegido dependerá de las peculiaridades de los individuos, así como de los factores tanto internos como externos del contexto. Aplicar mayor fuerza como el estilo autócrata, considerar la opinión y consenso mutuo como el estilo demócrata o más relajado y confiado como el estilo dejar hacer.

A continuación, se presenta la Tabla 1, que resume y clasifica la revisión bibliográfica realizada.

Tabla 1. Autores, año y teorías de los estilos de liderazgo.

Autores / Año	Teoría
Liderazgo y Estilos de liderazgo	
Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Pérez, E. R. (2020).	Según Campos et al (2020), “el abordaje teórico del liderazgo se ha planteado desde varios enfoques y que éstos, a su vez, han evolucionado a través del tiempo, desde principios del siglo XX hasta nuestros días.” Los resultados de Campos et al (2020) indican que “los estilos de liderazgo más importantes son aquellos que orientan la conducta de los líderes a través de estrategias diseñadas y aplicables a una determinada cantidad de casos específicos, es decir a un tipo particular de organización.”
Acuña, B. P. (2021).	Acuña (2021) concluye que “el modelo de liderazgo, basado en factores humanos, es asequible en una sociedad tecnológica en la que la adaptación inteligente y creativa es más urgente.”

Yaulilahua-Huacho, R., & Almenaba-Guerrero, Y. F. (2022).	El desarrollo de competencias de liderazgo, la promoción de una cultura de innovación y la implementación de políticas inclusivas son recomendados para mejorar la productividad en las organizaciones ecuatorianas. (Yaulilahua y Almenaba, 2022)
Estilo democrático	
Chambilla, A. T. (2020).	Chambilla (2020) concluye que “el estilo de liderazgo que mayormente predomina en la gestión del director de la institución es el estilo democrático, con una evidente tendencia al comportamiento respetuoso y amable hacia su personal, con una actitud participativa que genera ese mismo ambiente y con una inminente voluntad para fomentar las relaciones interpersonales.”
Ponce Serna, W. R. (2020).	Los resultados arrojaron que existe una relación directa y altamente significativa entre las variables liderazgo democrático y el desempeño docente (Ponce, 2020).
Hernández, J. V., & Romero, G. H. (2020).	De acuerdo a Hernández y Romero (2020) “existen mayores niveles de motivación cuando el liderazgo es democrático; sin embargo, es necesario que todos los participantes en la pirámide educativa se comprometan y busquen las herramientas necesarias para formar profesionales integrales que la sociedad demanda.”
Estilo autócrata	
Yaulilahua-Huacho, R., & Almenaba-Guerrero, Y. F. (2022).	Según Yaulilahua y Almenaba (2022) “Los resultados indican que el liderazgo transformacional y el autocrático son los estilos predominantes en Ecuador, con el primero asociado a mayores niveles de motivación y compromiso, y el segundo limitando la creatividad y autonomía de los empleados.”
Peschiera Miranda, L. A., & Rodríguez Cabrera, J. A. (2021).	Hay una gran polémica en torno a las perspectivas respecto a la relación entre el estilo de liderazgo autocrático y el aumento de la productividad en las organizaciones, esto, debido a la amplia gama de autores que proponen que el primero no es apropiado. No obstante, existen autores que sostienen que, en determinadas situaciones, este tipo de liderazgo es beneficioso o que puede ser inducido para disminuir su efecto adverso y beneficiarse de sus ventajas. (Peschiera y Rodríguez Cabrera, 2021).

Estilo dejar hacer	
Ferrusquia, A. H., & Bautista, G. B. (2020).	Según Ferrusquia y Bautista (2020), los liderazgos se forjan de acuerdo a la perspectiva de cada uno de nosotros las características y personalidad son aspectos que ayudan a definir el liderazgo de cada uno.
Ferreira, R. I. (2021).	Según Ferreira (2021) “Se enfatiza el papel del Liderazgo directivo en la Gestión educativa en relación con los resultados académicos, ya que, el buen desempeño de su Liderazgo pedagógico contribuye a la obtención de la Calidad educativa.”
Otros estilos de liderazgo	
Liderazgo para la vida	
de Barbúdez, S. R. H., & Ortiz-Jiménez, L. (2021).	A través de su investigación, Barbúdez y Ortiz (2021) crean un nuevo tipo de liderazgo denominado “Liderazgo Tekoverã” (Liderazgo para la vida), que permite al estudiante una formación en valores, de manera a prepararse y adquirir las herramientas necesarias para relacionarse con la sociedad.
Liderazgo resiliente	
Sánchez, A. V. (2020).	Para Sánchez (2020), La resiliencia es entendida como una forma eficaz de afrontar las situaciones de adversidad y el liderazgo resiliente se aplica en los diversos ámbitos y sectores sociales por considerarse el más adecuado para dar vuelta las situaciones desfavorables.
Liderazgo transaccional y carismático	
Díaz, A. M. R., Ninaquispe, J. C. M., & Arboleda, P. A. P. (2021).	Al examinar las teorías del liderazgo transaccional y carismático, para sustentar el liderazgo transformacional, tuvo su corolario, en la descripción de las cuatro dimensiones de Burns (1978) y de las ocho dimensiones de Bennis y Nanus (1985), con lo cual, se concluye que son estas dos teorías las que sustentan el nuevo accionar de los docentes en su objetivo de motivar a sus estudiantes en su incursión en la investigación universitaria. (Díaz et al, 2021)
Mixto	
Torrico-Irahola, R. A. (2024).	Los resultados del análisis de Torrico (2024) “permitieron establecer que los estilos de liderazgo aportan beneficios y herramientas en la aplicación de la gobernanza en el ámbito educativo; por ello se propone asumir las características de varios estilos de liderazgo que contribuyan a este objetivo.”



No obstante, el estilo de liderazgo detectado entre los jóvenes universitarios se inclinó hacia una conducta democrática, las estrategias formuladas e implementadas dependerán de situaciones particulares a través de las sugerencias de sus proyectos integradores propios del sistema educativo al que pertenecen, con repercusión social y económica en la región de influencia y en su periodo de estadía, a través de su vinculación con el sector empresarial.

Se propone adoptar un estilo mixto de liderazgo que integre múltiples características adecuadas a los desafíos contemporáneos. Este enfoque considera:

Sociedad tecnológica: Se aprecia la habilidad de adaptarse de manera inteligente y creativa ante el dinamismo digital, incluyendo incluso el uso de la inteligencia artificial.

Cultura de innovación: Promover la generación de conceptos innovadores, además de políticas inclusivas que incentiven la participación de todos.

Ambiente laboral positivo: Crear un liderazgo respetuoso, cordial y colaborativo que fomente relaciones interpersonales sanas y elevados grados de motivación.

Liderazgo para la vida: Formar a los alumnos en principios éticos y sociales, proporcionándoles recursos para una interacción positiva en la sociedad.

Liderazgo resiliente: Este enfoque, que se aplica en diversos sectores sociales, aspira a transformar circunstancias adversas en oportunidades, demostrando fortaleza y adaptabilidad.

Se recomienda fusionar diferentes estilos de liderazgo que se complementen, con el propósito de lograr estos objetivos educativos y sociales, así como los dirigidos a sociedades cooperativas.

Bajo el estudio cuantitativo se presentan los siguientes resultados:

Pregunta 2. Elige la carrera que cursas. Tipo de variable: Cualitativa nominal politómica.

De los 64 encuestados del Programa Educativo de Administración, 17 pertenecen a la carrera de TSU Emprendimiento, Formulación y Evaluación de Proyectos, 14 a la carrera de TSU Gestión de Capital Humano, 16 a la carrera de Licenciatura en Gestión del Capital Humano y 17 a la carrera de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos.

Pregunta 3. Marca el cuatrimestre que cursas. Tipo de variable: Cualitativa nominal dicotómica.

Interpretación: De los 64 encuestados del Programa Educativo de Administración, 32 estudiantes cursan el tercer cuatrimestre de su carrera, y también 32 el noveno.



Pregunta 4. Escribe tu promedio de calificación. Tipo de variable: Cuantitativa continua, se aprecia en la Tabla 2.

Tabla 2. Descriptivas. Promedio de calificación.

	N	Perdidos	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
Promedio calificación	63	1	9.03	9.00	0.573	7.60	10.0

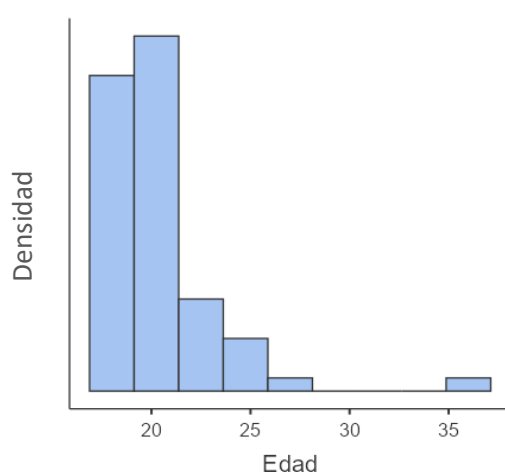
N = Número de respuestas

DE = Desviación Estándar

Los datos demográficos se muestran a continuación:

Pregunta 5. Escribe tu edad. Tipo de variable: Cuantitativa discreta. Ver Gráfica 1.

Gráfica 1. Pregunta 5. Escribe tu edad.



Interpretación: El histograma representa la frecuencia de edad de los 64 encuestados del Programa Educativo de Administración, se observa sesgo a la derecha (asimetría positiva), es decir la mayoría de los datos se agrupan en los valores bajos de 20 años de edad, y hay una “cola” larga que se extiende hacia la derecha, esto indica que hay algunos valores muy altos hasta los 35 y más años que están alejados del resto, en este caso, la media 20.5 es mayor que la mediana 20, porque esos valores extremos elevan el promedio.

Pregunta 6. Género. Tipo de variable: Cualitativa nominal dicotómica, representado en la Tabla 3.

Tabla 3. Frecuencias. Pregunta 6. Género.

Frecuencias de Género

Género	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
1	15	23.4%	23.4%
2	49	76.6%	100.0%

Codificación:

1 Hombre

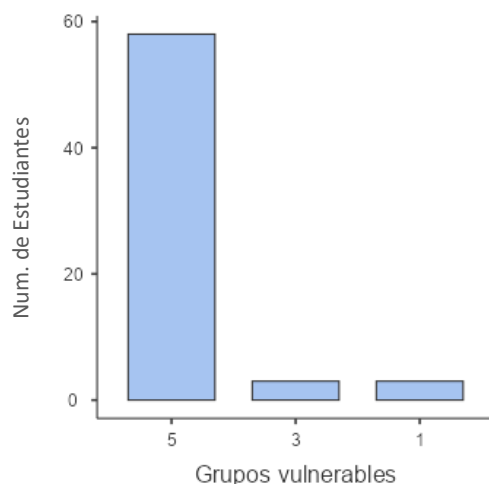
2 Mujer

Interpretación: De los 64 encuestados del Programa Educativo de Administración, el 23.4% pertenece al género hombre, mientras que el 76.6% a género mujer. Este dato ha sido preponderante en la carrera de Administración. El estudio subraya la importancia de promover la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral, así como de implementar políticas que fomenten la diversidad y eliminen la discriminación en el ámbito laboral, destacando la necesidad de ofrecer incentivos para la educación continua y promover el liderazgo femenino. (Pilataxi y Guayasamín, 2024)

Pregunta 7. Escribe tu lugar de origen. Tipo de variable: Cualitativa nominal politómica. Los 64 encuestados del Programa Educativo de Administración, corresponden a 41 lugares de origen diferentes ubicados en tres estados, Puebla, Veracruz y Oaxaca. El lugar de origen que predomina es Tecamachalco, Pue. con 10 de frecuencia equivalente a 15.6%.

Pregunta 8. Pertenece a uno de estos grupos vulnerables. Tipo de variable: Cualitativa nominal politómica. Se muestra en la Gráfica 2.

Gráfica 2. Pregunta 8. Grupos vulnerables.



Codificación:

1 = Personas con discapacidad

2 = Personas en situación de pobreza extrema

3 = Indígenas y comunidades originarias

4 = Personas LGBTQ+ que enfrentan discriminación

5 = Ninguno de los anteriores

Interpretación: De los 64 encuestados del Programa Educativo de Administración, sólo el 4.7% pertenece al grupo vulnerable de indígenas y comunidades originarias y también con un 4.7% en el grupo de personas con discapacidad, por lo tanto, un 90.6% a ninguno de los anteriores.

Pregunta 9. ¿Has tenido alguna experiencia previa como líder? Tipo de variable: Cualitativa nominal dicotómica. Se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Frecuencias. Pregunta 9. ¿Has tenido alguna experiencia previa como líder?

Experiencia de líder	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
1	39	60.9%	60.9%
2	25	39.1%	100.0%

Codificación:

1 = Sí

2 = No

Interpretación: De los 64 encuestados del Programa Educativo de Administración, un 60.9% expresó haber tenido experiencia previa como líder. Santa et al (2021), concluyen que las competencias básicas de liderazgo gerencial son consideradas como cruciales en los procesos de formación de la población objeto de estudio, con las cuales están en capacidad de demostrar en su actuar: integridad, facilidad de comunicación, visión estratégica, enfoque hacia la obtención de resultados, toma de decisiones, habilidades de negociación, creación y desarrollo de equipos, perseverancia y administración del tiempo para afrontar los retos en su futuro profesional.



Sección de preguntas de estilos de liderazgo. Se aprecia en la Tabla 5.

Tabla 5. Frecuencias. Preguntas Estilos de Liderazgo.

Estilo de Liderazgo	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
1	11	17.2%	17.2%
2	37	57.8%	75.0%
3	2	3.1%	78.1%
4	3	4.7%	82.8%
5	1	1.6%	84.4%
6	2	3.1%	87.5%
7	8	12.5%	100.0%

Codificación

1 = Autocrático

2 = Democrático

3 = Dejar pasar

4 = Autocrático -Democrático

5 = Autocrático -Dejar pasar

6 = Democrático-Dejar pasar

7 = Autocrático-Democrático-Dejar pasar

Interpretación: De los 64 encuestados del Programa Educativo de Administración, el 57.8% representa el estilo de liderazgo democrático, un 17.2% estilo de liderazgo autocrático, un 12.5% con estilo mixto entre Autocrático-Democrático-Dejar pasar, un 4.7% con un estilo Autocrático -Democrático, un 3.1% tanto el estilo Dejar pasar y el estilo Democrático-Dejar pasar y por último un 1.6% Autocrático -Dejar pasar.

El autor Peter G. Northouse, proporciona una explicación del Estilo 2. Democrático. “¿Qué opinas?”:

- Pide sugerencias de los trabajadores.
- Los administradores o supervisores participan en el proceso de tomar decisiones con los trabajadores. Los reglamentos son variables.
- Los administradores o supervisores distribuyen la responsabilidad entre los trabajadores.



- Los departamentos o grupos de trabajadores establecen los objetivos en conjunto con el administrador o supervisor responsable de no distraer a los trabajadores del cumplimiento de los objetivos.

Los resultados obtenidos mediante el Método Cuántico Hamiltoniano Euleriano del autor Dr. Manuel González Pérez, son:

Correlación de Pearson, ver Tabla 6.

Tabla 6. Correlación de Pearson (r)

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
Item1	1																	
Item2	0.054818588	1																
Item3	0.369102302	0.32040345	1															
Item4	0.322717006	0.045441307	0.547527377	1														
Item5	-0.052405694	0.031536671	0.112782082	0.128307312	1													
Item6	0.099157097	0.237356805	0.302480124	0.46630806	0.07557638	1												
Item7	0.018139864	0.131645112	-0.075425303	0.118734238	0.124576989	0.421193632	1											
Item8	0.059149908	0.1892832	-0.163100031	-0.074837874	0.069943374	0.129772848	0.244504973	1										
Item9	0.095165674	0.409395693	0.255708252	0.175977825	0.193988496	0.193629743	0.302662662	0.372500381	1									
Item10	0.307590701	0.351617808	-0.019345581	0.178762105	0.03211661	0.420118726	0.457313617	0.513751355	0.302059171	1								
Item11	0.256994547	0.211886378	0.187607093	0.124739601	-0.070635809	0.064809246	0.140018447	0.228055344	0.299319899	0.211876628	1							
Item12	0.020945452	0.244005273	0.430331483	0.333093223	0.141330078	0.563388266	0.502524394	0.293959998	0.48686781	0.286380429	0.242636111	1						
Item13	0.400902983	0.148240087	0.184153621	0.307384504	-0.044710485	0.272151724	0.448040274	0.125924073	0.222255925	0.430098002	0.449555259	0.270880999	1					
Item14	0.158755853	0.301733434	0.220479276	0.354044426	0.426655116	0.389557783	0.358493827	0.233690784	0.539128439	0.373721493	0.288745809	0.545781152	0.492146145	1				
Item15	0.132639751	0.273993175	0.310734748	0.514182303	0.091295506	0.222129888	0.30664561	0.104132975	0.197695773	0.38066202	0.398019726	0.224497158	0.437268168	0.385975054	1			
Item16	0.285676879	0.114107812	-0.036466248	0.128159222	0.168081783	0.107959715	0.427872648	0.285487015	0.224010778	0.424082688	0.053674038	0.105812788	0.283267427	0.380671846	0.362237779	1		
Item17	-0.01264136	0.179107626	0.142144644	0.01705821	0.264861965	0.07382397	0.324021598	0.261032367	0.234294768	0.105920945	0.379695988	0.371546953	0.266523863	0.457220549	0.344690886	0.221600704	1	
Item18	0.007797939	0.224905056	0.34119139	0.262269415	0.0419331	0.41081189	0.212749147	0.075023499	0.199418181	0.11131731	0.142888481	0.33968254	-0.032110514	0.153355726	0.331257072	0.269784179	0.292835961	1

Rango del coeficiente de Pearson (r): Va de -1 a +1, donde:

+1 = correlación positiva perfecta

0 = sin correlación

-1 = correlación negativa perfecta

El valor (≈ 0.51) mostrado con color sombreado de los ítems correlacionados en la tabla 6, caen en el rango de: 0.3 a 0.7 → Correlación moderada positiva.

Chi cuadrada

Se empleó la herramienta para analizar hipótesis por medio de chi cuadrada (contraste de hipótesis). El objetivo fue obtener la hipótesis validada a través de prueba de contraste de chi cuadrada de los resultados del cuestionario basado en la escala de Likert de 5 opciones.

CONCLUSIONES

Objetivo

El objetivo de esta investigación se cumplió “identificar los estilos de liderazgo presentes en estudiantes de administración, de una Institución de Educación Superior en el periodo Mayo – Agosto de 2025,



para enfocarlos en proyectos cooperativos de la zona Tecamachalco” con el resultado de la encuesta del 57.8% que representa el estilo de liderazgo democrático, así como con la revisión bibliográfica.

Por el perfil académico en Administración de los estudiantes encuestados así como al Sistema Educativo de Universidades Tecnológicas y Politécnicas al que pertenecen, el estilo de liderazgo democrático es un coadyuvante con respecto a unas de las habilidades que forma parte de su desarrollo integral y profesional, dadas las características de trato y comportamiento respetuoso y amable hacia su gente, promoción hacia una actitud participativa, generación de un ambiente agradable y con una apremiante voluntad para fomentar las relaciones interpersonales, especialmente por el perfil profesional en el área de Gestión del Capital Humano. Asimismo, para fomentar la cooperación, la aceptación de decisiones éticas, la solución de problemas y el emprendimiento.

Hipótesis

Bivariadas con estadística inferencial.

Interacción. Criterio, promedio de cada variable.

Estilo Democrático-Item5: ofrecer orientación sin presión es la clave para ser un buen líder

Estilo Democrático-Item14: el trabajo del líder es ayudar a sus seguidores a encontrar su pasión

Hipótesis 1: Si ofrecer orientación sin presión es la clave para ser un buen líder entonces, el trabajo del líder es ayudar a sus seguidores a encontrar su pasión.

Hipótesis 2: Si el trabajo del líder es ayudar a sus seguidores a encontrar su pasión entonces, ofrecer orientación sin presión es la clave para ser un buen líder.

Valor de chi cuadrada = 16.83162154

Chí teórica = 3.841458821

La hipótesis nula se rechaza. Las variables están asociadas

Interacción. Criterio, promedio de cada variable.

Estilo Democrático-Item5: ofrecer orientación sin presión es la clave para ser un buen líder

Estilo Democrático-Item17: las personas son básicamente competentes y, si se les asigna una tarea, harían un buen trabajo

Hipótesis 3: Si ofrecer orientación sin presión es la clave para ser un buen líder entonces, las personas son básicamente competentes y, si se les asigna una tarea, harían un buen trabajo.



Hipótesis 4: Si las personas son básicamente competentes y, si se les asigna una tarea, harían un buen trabajo entonces, ofrecer orientación sin presión es la clave para ser un buen líder.

Valor de chi cuadrada = 10.35300398

Chi teórica = 3.841458821

La hipótesis nula se rechaza. Las variables están asociadas

Agradecimientos

Los autores estamos agradecidos por las facilidades otorgadas, de manera especial a:

Universidad Tecnológica de Tecamachalco

Colegio Interdisciplinario de Especialización

Valoramos enormemente a los estudiantes de la carrera de Administración por su asistencia en la reacción a la encuesta.

Conflicto de Intereses

No hay conflicto de intereses ni en los autores ni en sus instituciones de adscripción.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña, B. P. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 26(95), 723-740.
- Cabrera Parco, E. N., & Chuma Iguamba, M. B. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 de la ciudad de Latacunga.
- Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Pérez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. Apuntes universitarios, 10(4), 156.
- Chambilla, A. T. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente. Revista Compás Empresarial, 11(30), 76-99.
- de Barbúdez, S. R. H., & Ortiz-Jiménez, L. (2021). Liderazgo: una oportunidad de gestión educativa. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 17(2).
- Díaz, A. M. R., Ninaquispe, J. C. M., & Arboleda, P. A. P. (2021). Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario. UCV Hacer, 10(3), 33-41.
- Ferreira, R. I. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 7219-7238.



- Ferrusquia, A. H., & Bautista, G. B. (2020). Tipos de Liderazgo en el contexto Escolar. *Vida Científica Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 4*, 8(16), 1-3.
- Hernández, J. V., & Romero, G. H. (2020). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (13), 1-16.
- Maza, M. D. C. L. (2015). El liderazgo y su evolución histórica. *Revista empresarial*, 9(36), 11-16.
- Nuevo Modelo Educativo en las Universidades del Subsistema Tecnológico 2024. Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://utcorregidora.edu.mx/wp-content/uploads/2024/10/Nuevo-Modelo-Educativo.pdf](https://utcorregidora.edu.mx/wp-content/uploads/2024/10/Nuevo-Modelo-Educativo.pdf)
- Ortega Calala, P. M., & Tigasi Pilalumbo, S. K. (2024). Liderazgo y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi, Matriz Ambato.
- Peschiera Miranda, L. A., & Rodríguez Cabrera, J. A. (2021). El estilo de liderazgo autocrático en la mejora de la productividad de las empresas.
- Pilataxi Mejia, J. C., & Guayasamín Vergara, A. R. (2024). Desarrollo laboral y profesional de la mujer en las PYMES. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 8(29), 32-44.
- Ponce Serna, W. R. (2020). Estilo de liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa. Tumbes, 2019.
- Sánchez, A. V. (2020). Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante. *Foro educacional*, (34), 77-103.
- Santa Fajardo, L. M., Macías Ramírez, V. H., Bom-Camargo, Y. I., & Fajardo Calderón, C. L. (2021). Competencias de liderazgo en el proceso de enseñanza aprendizaje de los administradores de empresas de la Universidad de Manizales. *Telos*, 23(2), 367-390. <https://doi.org/10.36390/telos232.10>
- Torrico-Irahola, R. A. (2024). Liderazgo y gobernanza para las transformaciones de las organizaciones educativas. *Revista Eduscientia. Divulgación de la ciencia educativa*, 7(14), 124-141.
- Yaulilahua-Huacho, R., & Almenaba-Guerrero, Y. F. (2022). Liderazgo y Cultura Organizacional: Influencias en la Productividad en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 1(3), 29-43.

