

RCS

Revista de Ciencias Sociales

Depósito legal ppi 201502ZU4662
Esta publicación científica en formato
digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
• ISSN: 1315-9518 • ISSN-E: 2477-9431

Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Vol. XXXI, Núm 1

ENERO-MARZO, 2025

Revista de Ciencias Sociales

Esta publicación científica en formato
digital es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 197402ZU789
ISSN: 1315-9518

Liderazgo docente desde la perspectiva de estudiantes de Mercadotecnia

Hernández Romero, Gladys*
Magaña Rodríguez, Martín Ernesto**

Resumen

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro de la temática del liderazgo, específicamente el liderazgo docente universitario. Tiene como objetivo analizar la percepción presente en una muestra de alumnos de la carrera de mercadotecnia, con la finalidad de valorar la situación actual, contrastarla con estudios anteriores y que sirva de marco referencial. Se desarrolla bajo una mirada no experimental, es cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. Se obtuvo información recopilada mediante un cuestionario de 20 ítems dividido en cuatro dimensiones y 3 reactivos de información personal-académica, destacando que el liderazgo docente resulta, con base en la escala Likert, dentro del rango de importante a muy importante para la mayoría de los estudiantes encuestados, puntualizando que los casos en que los sujetos de estudio no opinaron lo mismo fueron aislados. En conclusión, se recomienda indagar con mayor profundidad en la línea de investigación, analizando en otros casos la temática desde la mirada del alumnado para contrastar con puntos de vista directivos, administrativos y del profesorado.

Palabras clave: Educación superior; profesorado; liderazgo docente; mercadotecnia; estudiante.

* Doctora en Educación. Magister en Educación. Profesora de Tiempo Completo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), Tabasco, México. E-mail: doctoragladys@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9045-2937>

** Maestrante en Gerencia Pública y Gobierno en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), Tabasco, México. Licenciado en Administración. E-mail: mar.9803@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0560-4984>

Teaching leadership from the perspective of marketing students

Abstract

The present research is framed within the theme of leadership, specifically university teaching leadership. The objective is to analyze the perception of a sample of students of the marketing career to assess the current situation, contrast it with previous studies and serve as a reference framework. It is developed under a non-experimental look, is quantitative, descriptive, and cross-sectional. We obtained relevant information collected through a questionnaire of 20 items divided into four dimensions and 3 reactive personal-academic information, highlighting that teaching leadership results, based on the Likert scale, within the range of important to very important for most of the surveyed students, noting that cases in which study subjects did not feel the same were isolated. As a conclusion, it is recommended to investigate in greater depth the line of research, analyzing in other cases the subject from the perspective of the students to contrast with management, administrative and teacher points of view.

Keywords: Higher education; faculty; teaching leadership; marketing; student.

Introducción

“El docente como sujeto de la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo” (Nieva y Martínez, 2016, p. 16). Partiendo de lo anterior se establece que, si el docente es el transmisor, debe haber un receptor, en su caso los alumnos; para que esa comunicación sea adecuada, ya sea oral o escrita, se debe hacer tomando en cuenta elementos como la claridad, sencillez, puntualidad, entre otros, es ahí donde entra el liderazgo docente.

Riquelme-Castañeda, Pedraja-Rejas y Vega-Massó (2020), definen el liderazgo como el proceso para solucionar una problemática mediante la interacción armónica de tres elementos: El líder, los colaboradores y la situación que es necesaria liderar. De acuerdo con Pando et al. (2022), “liderar significa animar a las personas a integrarse voluntariamente a trabajar, pero con ganas, emoción, ilusión y confianza” (p. 237).

Ahora bien, contextualizando lo anterior, se obtiene el liderazgo docente, el cual aplicado a la educación universitaria podría definirse como el tipo de liderazgo que

los profesionales de la educación deberían conocer y practicar con sus educandos en el ambiente educativo, mediante la aplicación de la comunicación y la motivación para resolver problemáticas.

Pero, viene al caso plantearse la pregunta: ¿Por qué es importante el liderazgo docente? Pues bien, las principales razones residen en el hecho que un profesor es visto como un líder por el alumnado dentro y fuera del salón de clases, puesto que se considera a este como un experto en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Bernal e Ibarrola, 2015) y la persona sobre la cual recae parte de la responsabilidad de los buenos y malos resultados en el desempeño académico de los estudiantes (Casas, 2019); aunado a esto, son quienes por medio de estrategias deben resolver las problemáticas que se susciten. La presente investigación expondrá mediante resultados cuantitativos la información recabada, la cual ayudará a identificar los puntos débiles y fuertes, así como plantear mejoras que ayuden a un mejor liderazgo académico.

Este estudio tiene como objetivo principal analizar la percepción que tienen alumnos de la licenciatura en Mercadotecnia de una Universidad del sur de México respecto al liderazgo ejercido por parte de

sus catedráticos, para que de esta manera se obtenga una visión de lo que los educandos observan y su postura ante esta situación.

Asimismo, se conoce que existen diversos estudios sobre liderazgo en las organizaciones; no obstante, resulta pertinente hacer el enfoque a las entidades educativas no desde el punto del docente sino desde la óptica de quienes reciben de primera mano la educación, para poder otorgarle a la ciencia una investigación que sirva para profundizaciones posteriores y que también dote a la institución educativa de un estudio que ayude a subsanar las deficiencias y a fortalecer las áreas de oportunidad que se encuentren.

1. Fundamentación teórica

1.1. El liderazgo

Buscando ampliar la conceptualización y contextualización de este estudio, es importante consultar otros puntos de vista, partiendo de lo general a lo particular, que sirvan de apoyo para comprender mejor el tópico. Geraldo, Mera y Rocha (2020), mencionan que: “El liderazgo puede concebirse como el ejercicio de las cualidades del líder que determina una influencia en otras personas a fin de cumplir ciertos objetivos” (p. 157). Asimismo, Castrejón y Peña (2019); Vélez et al. (2019); y, Villasmil, Romero y Socorro (2021), establecen al liderazgo como un proceso interactivo de influencia social, planeado y organizado, que repercute en el desarrollo de potencialidades a la vez que observa el compromiso y responsabilidad del líder en la ejecución de un proyecto de manera reflexiva y crítica.

Torcatt (2020,) puntualiza que: “El liderazgo es una de las funciones dentro del grupo, que involucra una relación desigual, conocida y aceptada por las partes que intervienen, por todos los miembros del grupo” (p. 45), es decir, se establece que el líder es superior en el orden de poderes, puesto que es quien dirige y los demás obedecen. Entonces,

a *grosso modo*, el liderazgo es el acto y la habilidad innata o aprendida, mediante los que una persona convence a otros de poner a disposición sus habilidades y conocimientos con la finalidad de conseguir un objetivo en común.

1.2. El liderazgo docente

Aterrizando el marco conceptual al ámbito que atañe, Torres y Pérez (2017) subrayan que el liderazgo en docentes, especialmente universitarios, exige perfilarse en diversas posiciones científicas con el objetivo de buscar solución a problemas que demanda el contexto educativo y social en el que se desempeñan; González et al. (2019), enfatizan en que ser mentor requiere de ser líder docente, exige de experiencia valiosa para hacer una contribución significativa al desarrollo profesional del alumnado y del profesorado. De acuerdo con los autores, el hecho de impartir cátedra en el nivel superior coloca al docente en la mira de la sociedad y de los pupilos como alguien con el liderazgo suficiente para proveer resultados que tengan valía y utilidad.

El liderazgo docente es imperativo, puesto que la sociedad contemporánea demanda ciudadanos cada vez más capacitados, que comprendan la globalización y las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), pero sobre todo que cuenten con valores éticos y responsabilidad social (Bonilla-Murillo y Solís-Herebia, 2020); también se establece que los líderes educativos del siglo XXI, deben poseer entre sus características ser críticos, creativos, visionarios, empoderar a sus estudiantes y tener un enfoque colectivo (Marques, 2015; Chávez et al., 2022); en pocas palabras, el docente no solo se debe limitar a impartir el temario asignado, sino también a estimular y motivar a todos los oyentes a dar un *plus*, de manera que tengan las herramientas suficientes para resolver problemas tanto en clases como en la vida cotidiana.

2. Metodología

2.1. Diseño

El presente estudio se determina como no experimental, puesto que no se manipulan las variables a voluntad del investigador. Lo que se hace en este tipo de exploraciones, es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para su posterior análisis (Agudelo, Aigner y Ruíz, 2008).

Se considera también como una indagación de corte transversal; al respecto, Rodríguez y Mendivelso (2018) señalan que, este tipo de estudio observacional tiene dos propósitos fundamentales, los cuales pueden ser descriptivo o analítico; asimismo, el investigador no realiza intervención alguna y los datos se recolectan por única ocasión en un espacio y momento determinado.

El alcance es descriptivo, Guevara, Verdesoto y Castro (2020) sostienen que: “La investigación descriptiva se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad” (p. 165); por su parte Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren el estudio descriptivo como el previo al correlacional y el posterior al exploratorio, estos métodos proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un mayor entendimiento.

Finalmente, se determina bajo un enfoque cuantitativo, que representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio, aunado a eso utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

2.2. Muestra poblacional

Debido a la naturaleza del estudio, se determinó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Este se aplicó a 256

alumnos de una población de 768. Dicho resultado se obtuvo gracias a la fórmula para determinar el tamaño de la muestra en poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

$$n = \frac{768 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (768 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{737.5872}{2.8779}$$

$$n = 256.29$$

2.3. Instrumento

Para la elaboración del cuestionario se tomó como base el elaborado por Cano, Hernández y Aguilar (2013), puesto que después de una extensa investigación documental se encontró este como el más *ad hoc* de acuerdo con las necesidades de la investigación, se realizaron los ajustes pertinentes para su adecuación, y finalmente, quedó consolidado con 20 ítems de opción múltiple en escala de Likert y 3 ítems informativos con datos del perfil escolar del alumno. Cabe destacar que este instrumento reflejó primeramente en el estudio donde se desarrolló, un índice de confiabilidad alfa de Cronbach de 0.912 y en el caso de este estudio, después de hacer la prueba piloto, se obtuvo de igual manera un alto índice de confiabilidad de 0.898 mediante el uso del *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) por sus siglas en inglés.

Respecto a la estructura de fondo del instrumento, este se dividió en cuatro dimensiones: Ámbito académico, habilidades docentes, valores en el aula y liderazgo docente, para contextualizar de mejor forma ver el Cuadro 1.

Cuadro 1
Operacionalización de las variables de investigación

Variable	Definición	Dimensión	Ítems
Liderazgo docente	Se refiere a la percepción que tienen los participantes respecto al liderazgo ejercido por sus docentes y se divide en cuatro dimensiones	Ámbito académico	1, 14, 16, 17, 19
		Valores en el aula	2, 3, 10, 12
		Habilidades docentes	4, 5, 7, 11, 15, 18
		Liderazgo docente	6, 8, 9, 13, 20

Fuente: Elaboración propia, 2024.

La pertinencia de separar la variable de estudio en dimensiones reside en poder desagregar en estratos más pequeños un todo, para qué de esta manera se haga un análisis de mayor profundidad de manera individual. Al respecto, Espinoza (2019) puntualiza que las dimensiones “son el factor rasgo de la variable que debe medirse y que permite establecer indicadores; se apoyan en el marco teórico, al igual que la variable operacional. Es un elemento que resulta del análisis y/o descomposición de esta” (p. 175).

3. Resultados y discusión

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos correspondientes a los datos personales y escolares recabados de la muestra poblacional. En la Tabla 1, se puede observar información correspondiente al género de los y las participantes en el estudio, siendo 108 hombres, es decir, el 42,2% y 148 mujeres, lo que equivale al 57,8% del total.

Tabla 1
Género

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	108	42,2	42,2	42,2
Femenino	148	57,8	57,8	100,0
Total	256	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Seguidamente, se presentan los datos referentes a la edad, se obtuvo que el 40,6% tiene entre 17 y 20 años cumplidos, el 50% entre 21 y 23 años, el 7,4% de 24 a 26 años y solo el 2% tiene más de 26 años (ver Tabla 2). Resulta interesante observar en esta información que el

grueso de alumnos de licenciatura se encuentra dentro del rango de los 17 a los 23 años, lo que indica un porcentaje unificado del 90,6%, en otras palabras, está dentro del rango de edad para cursar el nivel TSU o licenciatura en México (Alvarez et al., 2019).

Tabla 2
Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
17 - 20 años	104	40,6	40,6	40,6
21 - 23 años	128	50,0	50,0	90,6
24 - 26 años	19	7,4	7,4	98,0
Más de 26 años	5	2,0	2,0	100,0
Total	256	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Respecto al avance curricular, en la Tabla 3 se obtuvo que el 33,2% se encuentra entre 71 - 90%; el 29,3% entre 10 - 30%; el 17,6% entre 31 - 50%; el 12,5% entre 51 - 70% y al final el resto. Esto se traduce en que del 100% la mayoría de la población se ubica al inicio y al final de la carrera.

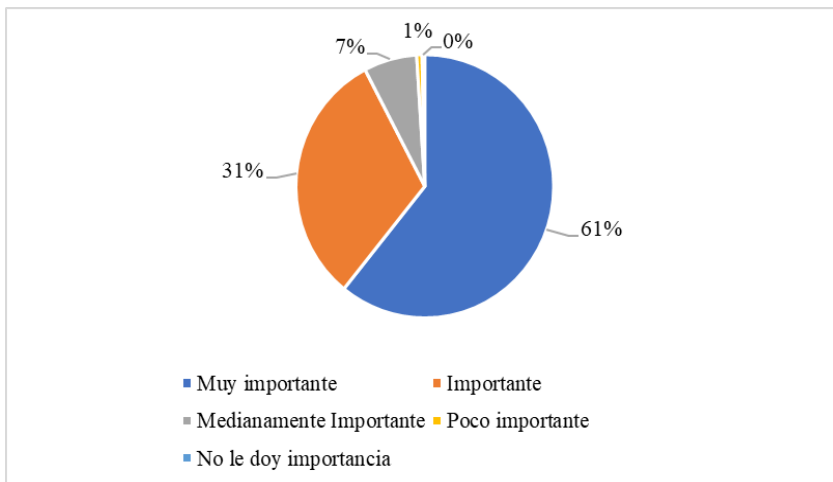
Tabla 3
Avance curricular

Avance en la Carrera	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10 - 30%	75	29,3	29,3	29,3
31 - 50%	45	17,6	17,6	46,9
51 - 70%	32	12,5	12,5	59,4
71 - 90%	85	33,2	33,2	92,6
Más de 90%	19	7,4	7,4	100,0
Total	256	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Continuando con el análisis de la información procesada, en el Gráfico I, se observa que de las cinco opciones disponibles en la escala Likert del cuestionario, la mayoría o el 61% indicó que resulta muy importante el liderazgo docente en cualquiera de las cuatro dimensiones comprendidas; el 31% lo

considera importante; el 7% medianamente importante; el 1% poco importante; y, el 0,33% no le da importancia; la significancia de estos valores permiten comprender que gran parte de los alumnos reflejan interés en el liderazgo que ejercen sus profesores universitarios.



Fuente: Elaboración propia, 2024.

Gráfico I: Porcentaje por opción disponible en el cuestionario (Escala Likert)

Seguidamente, se utilizó de apoyo la media y la desviación estándar como indicadores estadísticos; primero la media, sirve para conocer el promedio de los valores obtenidos, entendiéndose que entre más cercano sea este a 5 mayor importancia dada al liderazgo; por su parte la desviación estándar, indicaría el nivel homogeneidad en las respuestas (dispersión de los datos).

En la Tabla 4, destacan los ítems 14 y 19 con las medias más altas y la desviación

estándar más bajas, lo que se traduce en que los encuestados están de acuerdo en que es muy importante que el profesor sea congruente en lo que dice y propone en clase, así como que se mantenga en constante actualización, caso contrario todo apunta en que a los alumnos les parece menos importante que el profesorado sea puntual y motive a llegar a su clase, esto podría deberse a que siendo nivel superior la autonomía y la responsabilidad en este aspecto recae principalmente en el propio estudiante.

Tabla 4
Descriptivos, dimensión Ámbito Académico

Ítem	Media	Desviación Estándar	Varianza
1. Que el profesor sea puntual para llegar al salón de clases y regularmente no falte.	4.34	0.730	0.532
14. Que el profesor muestre congruencia en lo que dice y propone en el salón de clases.	4.64	0.590	0.348
16. Que el profesor motive para llegar a clases constantemente.	4.32	0.826	0.683
17. Que el profesor motive a entregar los trabajos y tareas asignados.	4.36	0.717	0.515
19. Que el profesor se mantenga en constante actualización temática para mejorar el contenido en clase.	4.61	0.577	0.333

Fuente: Elaboración propia, 2024.

En la dimensión de los valores en el aula, por un lado, la media más alta se detectó en el cuestionamiento 2, denotando la preocupación que el alumnado tiene respecto a la claridad y el respeto que los maestros tienen

en los criterios de evaluación; por otro lado, la media más baja se localiza en el ítem 12 y la desviación estándar más alta en el 3, por lo tanto, las opiniones fueron más diversas (ver Tabla 5).

Tabla 5
Descriptivos, dimensión Valores en el Aula

Ítem	Media	Desviación Estándar	Varianza
2. Claridad y respeto por parte del docente en los criterios de evaluación.	4.75	0.493	0.243
3. Respeto por parte del profesor a los alumnos por: sus creencias, por su forma de vestir, por el lugar de origen, entre otros.	4.67	0.710	0.504
10. Que el maestro sea justo y no tenga preferencias por algún alumno en particular.	4.66	0.624	0.390
12. Que el profesor predique con el ejemplo en cuanto a la aplicación de valores en el salón de clases.	4.50	0.692	0.478

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Seguidamente en la dimensión de las habilidades docentes (ver Tabla 6), se evidencia una fuerte tendencia al valor equivalente a muy importante en el reactivo 4 y una menor desviación estándar en relación con los demás, en consecuencia se puede deducir que para los sujetos de estudio es de suma importancia

que el profesor tenga dominio del tema y la facilidad para explicarlos; por otra parte, las medias más bajas se ubican en los ítems 11 y 15, donde se nota una menor importancia hacía aspectos como el control del grupo y las medidas correctivas que el docente pudiera ejercer en el salón de clases.

Tabla 6
Descriptivos, dimensión habilidades docentes

Ítem	Media	Desviación Estándar	Varianza
4. Que el profesor tenga dominio del tema y facilidad para que exponer los tema.	4.72	0.498	0.248
5. Que el maestro exponga al inicio del curso las reglas a seguir y tenga la autoridad suficiente para que estas no se vulneren.	4.52	0.651	0.423
7. Que el maestro tenga la habilidad para detectar alguna situación en los estudiantes y la canalice ante la instancia correspondiente.	4.41	0.708	0.502
11. Que el docente tenga el control del grupo.	4.30	0.792	0.627
15. Que el docente tenga la autoridad para corregir a los estudiantes en diversos aspectos.	4.30	0.747	0.558
18. Que la actitud del profesor motive el esfuerzo para aprender.	4.57	0.603	0.363

Fuente: Elaboración propia, 2024.

En este caso los valores tanto de la media como de la desviación estándar se encuentran considerablemente equilibrados (ver Tabla 7), solamente destacando los reactivos 8 y 20, donde se mencionan factores clave del

liderazgo docente como las habilidades que posee el profesor en la gestión del aprendizaje y el respeto-liderazgo que perciben de sus facilitadores dentro y fuera del salón.

Tabla 7
Descriptivos, dimensión liderazgo docente

Ítem	Media	Desviación Estándar	Varianza
6. Que el docente retroalimente los trabajos y tareas oportunamente.	4.48	0.703	0.494
8. Es importante que el profesor sea un buen gestor del aprendizaje.	4.62	0.602	0.363
9. Que el maestro muestre sensibilidad ante la problemática de los alumnos.	4.44	0.706	0.499
13. Que el profesor ejerza un liderazgo encaminado al logro de los objetivos del curso y por ende un mejor aprendizaje.	4.54	0.612	0.375
20. Que el docente se muestre como una persona de respeto y liderazgo dentro y fuera del salón de clases (con alumnos, profesores, administrativos, etc.)	4.59	0.669	0.447

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Aunado a los indicadores descriptivos, se consideró pertinente incluir el análisis de correlación de *Pearson*, para el que se empleó de igual forma el *software* SPSS.

Al respecto, Hernández et al. (2018), indican que la correlación de *Pearson* es ampliamente utilizada en diversas disciplinas científicas, entre ellas las ciencias sociales

y administrativas, destacando que esta herramienta no indica causalidad, sino el grado de relación existente.

En este caso en particular se obtuvieron correlaciones de moderadas a buenas, las cuales están comprendidas entre 0.50 a 0.80

(Roy-García et al., 2019) en cada una de las dimensiones, especialmente entre Habilidades y Liderazgo docente, seguido por Liderazgo Docente y Valores, siendo la menor correlación la existente entre Liderazgo Docente y Ámbito Académico (ver Tabla 8).

Tabla 8
Correlación entre las dimensiones

		Ámbito Académico	Valores	Habilidades Docentes	Liderazgo Docente
Ámbito Académico	Correlación de Pearson	1	0.613**	0.668**	0.607**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000
	N	256	256	256	256
Valores	Correlación de Pearson	0.613**	1	0.721**	0.711**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000
	N	256	256	256	256
Habilidades Docentes	Correlación de Pearson	0.668**	0.721**	1	0.752**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000
	N	256	256	256	256
Liderazgo Docente	Correlación de Pearson	0.607**	0.711**	0.752**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	
	N	256	256	256	256

Fuente: Elaboración propia, 2024.

En función de los resultados obtenidos se evidencia que el liderazgo como elemento inherente a las organizaciones y las relaciones humanas es considerado en muchas ocasiones como parte del clima o ambiente organizacional (Aguilar, 2018), como una de las principales relaciones establecidas en el ámbito laboral y como una relación simbiótica entre el líder y el seguidor (Valderrama, 2019); en ese mismo sentido, Guerrero (2016); y, Rivera, Berbesi y Ramírez (2018), puntualizan que esta conexión líder-seguidor es creada por estos mismos como una relación de doble vía en favor de resultados.

Los estudios relacionados con el liderazgo en las entidades educativas, es decir, acotando la temática a escenarios en concreto, por ejemplo, las escuelas, especialmente las universidades como en el caso de esta investigación, son igualmente de mucha relevancia desde el punto de vista académico.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se destaca la importancia que tiene el liderazgo docente desde la perspectiva del alumnado, puesto que como se enfatiza en todos los *ítems*, la media siempre fue superior a cuatro, mostrando una alta tendencia hacia los valores más altos en la escala de *Likert* presentada.

Siguiendo la misma línea, González et al. (2019) en una investigación realizada de manera mixta involucrando a profesores, alumnado y familias, concluyeron que, de acuerdo con los datos, la relevancia del docente como líder pedagógico destacan principalmente en las áreas afectiva, carismática, profesional, participativa y formativa, subrayando que los profesores y familiares le dan un mayor valor al liderazgo docente percibido, que el dado por los propios alumnos.

Desde una mirada puramente docente Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2019), obtuvieron que el liderazgo docente se

encuentra íntimamente relacionado con otras variables del espectro organizacional, como lo son el clima organizacional y la satisfacción laboral. En cuanto a este caso en particular, las correlaciones se realizaron entre las dimensiones del cuestionario, las cuales también reflejaron resultados positivos moderados, permitiendo comprender la influencia que ejercen todos los aspectos del liderazgo mutuamente.

Por último, contrastando los resultados con el estudio realizado por Cano et al. (2013) en ambos casos predominó la tendencia del alumnado por catalogar el liderazgo de los profesores como algo muy importante, por ende, la minoría es la que le resta importancia a este aspecto académico. La relevancia de realizar estas comparaciones enriquece y actualiza información sobre aspectos que podrían pasar desapercibidos y que son de mucha pertinencia para todos los sectores involucrados (profesores, alumnos, familia, administración).

Conclusiones

En conclusión, en este estudio se llevó a cabo una indagación en torno a una temática multidisciplinaria, en otras palabras, que es de incumbencia para profesores, alumnos y autoridades universitarias; igualmente puede ser estudiada desde diferentes miradas y especialistas. En cuanto a los resultados, se destaca de nueva cuenta el impacto que tiene el liderazgo en las organizaciones, entendiéndose no como el espacio físico sino como la unión de dos o más sujetos que unen esfuerzos para lograr metas en común.

La información obtenida de primera mano y procesada mediante *software* estadístico permite observar las tendencias y los aspectos más relevantes encontrados en un ambiente académico, reiterando que fue realizado tomando en cuenta las percepciones de alumnos de la carrera de Mercadotecnia pertenecientes a una universidad pública del sur de México, es decir que en este estudio converge el sentir de los alumnos al momento

de la aplicación del instrumento.

Se plantea indagar más en la línea de investigación enfocada a los alumnos, quienes son los principales receptores del ambiente que se vive dentro de las aulas de clase, con la finalidad de estudiar los pros y contras y con base en ello tomar las medidas pertinentes según sea la situación, puesto que, si bien existe información, mucha de ella se enfoca en estudios vistos desde una mirada administrativa, directiva y en ciertos casos desde la percepción del profesorado.

Referencias bibliográficas

- Agudelo, G., Aignerren, M., y Ruíz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, (18), 1-46. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Aguilar, J. D. (2018). *La influencia de los elementos del clima laboral en la incidencia de conflictos: El caso de una planta industrial entro de una empresa peruana de consumo masivo* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Perú, Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/965b9a5a-01a2-4af0-bf66-f5b4c4c16656>
- Alvarez, R. C., Vega, R. M., Llamas, B. I., y Villegas, M. T. (2019). Acceso a educación superior como derecho humano fundamental: México 2010-2016. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(E-2), 474-487. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvlg/article/view/31504>
- Bernal, A., e Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, (67), 55-70. <https://doi.org/10.35362/rie670205>
- Bonilla-Murillo, E., y Solís-Herebia, V. S. (2020). El liderazgo docente: ¿Por
- Licencia de Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

- qué es importante para el desarrollo de los estudiantes? *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII(3), 9. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v36i1.2307>
- Cano, M., Hernández, C., y Aguilar, V. (2013). Diagnóstico sobre el liderazgo docente ¿Estrategia de la micropolítica en las organizaciones escolares de educación superior? *Ciencia Administrativa*, (2), 50-63. <https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/1657>
- Casas, A. C. (2019). Líder pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdezana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Castrejón, V., y Peña, C. C. (2019). Liderazgo docente una oportunidad para afrontar los desafíos en el aprendizaje digital. *Revista Innova ITFIP*, 4(1), 84-94. <http://www.revistainnovaifip.com/index.php/innovajournal/article/view/72/138>
- Chávez, L. M., Castro, M. C., Urquiza, J. A., y Majo, H. R. (2022). Liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis pandémica en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 124-134. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38150>
- Espinoza, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1052>
- Geraldo, L. A., Mera, A. R., y Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: Un abordaje de revisión teórica. *Revista Apuntes Universitarios*, 10(4), 155-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- González, R., Palomares, A., López-Gómez, E., y Gento, S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión formativa. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (24), 9-25. <https://doi.org/10.18172/con.3936>
- Guerrero, M. A. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. *INNOVA Research Journal*, 1(10), 134-144. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n10.2016.106>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., y Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO: Revista Científica, Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, J. D., Espinosa, J. F., Peñaloza, M. E., Rodríguez, J. E., Chacón, J. G., Toloza, C. A., Arenas, M. K., Carrillo, S. M., y Bermúdez, V. J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: Definición, propiedades y suposiciones. *AVFT - Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/16165
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Marques, J. (2015). The changed leadership landscape: what matters today. *Journal of Management Development*, 34(10), 1310-1322. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2015-0010>
- Nieva, J. A., y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/449>

- Pando, T. T., Cangalaya-Sevillano, L. M., Herrera, Z. E., y Cabrejos, R. E. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 234-245. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>
- Riquelme-Castañeda, J., Pedraja-Rejas, L. M., y Vega-Massó, R. A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación Universitaria*, 13(1), 135-144. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rivera, D. A., Berbesi, Y. M., y Ramírez, M. L. (2018). Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista Espacios*, 39(34), 2-19.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-147. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., y Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Simbron-Espejo, S. F., y Sanabria-Boudri, F. M. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Torcatt, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 42-53. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34112>
- Torres, E. D., y Pérez, L. A. (2017). Factores que inciden en la productividad investigativa. *Revista Innova ITFIP*, I(1), 105-111. <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/19>
- Valderrama, L. W. (2019). Estudio de la relación entre el liderazgo organizacional y la gestión de una empresa educativa peruana. *Iberoamerican Business Journal*, 2(2), 20-36. <https://doi.org/10.22451/5817.ibrj2019.vol2.2.11020>
- Vélez, O. I., Beltrán, J. A., López, J. A., y Arias, F. J. (2019). Asociatividad empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(2), 51-72. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/27333>
- Villasmil, M. D. C., Romero, F. J., y Socorro, C. C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 199-216. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35907>