



Liderazgo en docentes de una IES desde la percepción del estudiante

Céspedes Gallegos, Susana;¹ Vázquez González, Luis Armando² y Pacheco López, Esteban³

¹Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos (México)

*susycegs@yahoo.com.mx, Dirección: Av. Universidad Km. 16.5 Coatzacoalcos, Veracruz. México.
CP. 96536, Tel. 01 (921) 211 8150 Ext. 8158*

²Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos (México)

*armandovazquezgonzalez@gmail.com, Dirección: Av. Universidad Km. 16.5 Coatzacoalcos, Veracruz. México.
CP. 96536, Tel. 01 (921) 211 8150 Ext. 8158*

³Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos (México)

*Sodi_mcg@hotmail.com, Dirección: Av. Universidad Km. 16.5 Coatzacoalcos, Veracruz. México.
CP. 96536, Tel. 01 (921) 211 8150 Ext. 8158*

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: 9 de junio de 2019

Fecha de publicación en línea: 31 de julio de 2019

Resumen

Hoy en día las exigencias en el mundo laboral comprenden la eficiencia, eficacia, productividad, competitividad aunado a ello, un liderazgo que fomente la innovación en las organizaciones, de tal forma que se conduzca a los objetivos y metas que se han planteado, es por ello, la importancia de formar jóvenes entusiastas y comprometidos, dispuestos a ejercer su liderazgo con sentido ético y responsabilidad social. Esta es una investigación con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo transaccional, que tiene como objetivo identificar cuáles son las principales dimensiones del liderazgo transaccional presentes y ausentes que los estudiantes perciben de los docentes en el aula de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) del Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos (ITESCO), en el período comprendido de enero a marzo del presente año.

Abstrac

Nowadays the demands in the working world efficiency, efficiency, productivity, competition are still maintained, the leadership that encourages innovation in organizations, the way that leads to the objectives and goals that have been raised, It is because of the importance of training enthusiastic and committed young people. This is a research with a quantitative approach and transactional descriptive scope, which aims to identify how are the main dimensions of transactional leadership, and students who are in the classroom of the career of IGE at the Higher Technological Institute of Coatzacoalcos, in the period from January to March of this year.

Palabras clave: liderazgo transaccional, docentes, IES.

Key words: transactional leadership, teachers, IES.

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es el complemento de la dirección y el líder debe saber aprovechar sus características inherentes, su conducta y la situación para influir y persuadir a los demás. Los verdaderos líderes se preocupan por hacer las cosas correctas, se interesan por la eficiencia, por la innovación, siembran confianza en los colaboradores, hacen referencia en la misión, visión y valores organizacionales, tienen una visión a largo plazo sobre sus objetivos y por lo tanto se concentran en el futuro.

El liderazgo requiere forzosamente del trabajo de equipo, entusiasmo, pasión e inspiración para invitar a colaborar a otros e integrarse a las metas institucionales. Un verdadero líder se enfoca en las metas y objetivos de los demás, tiene una visión global con enfoque local. Actualmente las organizaciones necesitan de líderes que elaboren planes, organicen y obtengan recursos, tomen decisiones y asuman riesgos.

El liderazgo es una acción sobre las personas, un equipo de trabajo, un grupo de colaboradores, en el que intervienen sentimientos, emociones, valores y todo tipo de estímulos. El mejor liderazgo es aquel que permite a las personas contagiarse desde el buen ejemplo, sin imposiciones. Es urgente contar con nuevos líderes que sepan gestionar los recursos físicos, intelectuales y humanos, así como todos aquellos que la organización y los colaboradores necesitan para sentirse identificados con las metas organizacionales. Se necesita un liderazgo integral, pensante y con capacidad de análisis crítico que permita enfrentar los nuevos retos y desafíos empresariales de la actualidad.

Los gestores empresariales deben ser líderes capaces de definir un lenguaje que identifique a todos los miembros de la organización, de tal forma que la comunicación sea clara y transparente para la ejecución de las diversas actividades.

La gestión empresarial es el proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procesos estratégicos y tácticos de una unidad productiva, mediante la comprensión, conceptualización y conocimiento de la esencia de su quehacer y al

mismo tiempo coordinar los recursos o capitales económicos, humanos, tecnológicos y de relaciones sociales, políticas y comerciales para alcanzar sus propósitos u objetivos (Hernández & Pulido, 2011).

Derivado de la definición anterior es importante señalar la necesidad de formar gestores líderes que sean agentes de cambio que las organizaciones necesitan, así como también líderes globales que protejan los intereses tanto de los colaboradores como el de las organizaciones y que sus esfuerzos se enfoquen en preservar la estabilidad laboral que toda empresa ideal necesita.

Antecedentes

De acuerdo con Burns citado por Taipei (2019) en la teoría transformacional el líder se encarga de motivar a los colaboradores para incrementar la productividad de las organizaciones para un mejor desempeño dentro de la misma. Existen cuatro dimensiones particulares que identifican a un líder transformacional, las cuales son: carisma, conducción con el ejemplo, estimulación intelectual y la consideración personal. Este tipo de liderazgo conduce a los colaboradores hacia un mejor resultado en los objetivos organizacionales, enfatizando el sentido del ser humano en el medio en el que se desarrolla propiciando los valores. Este liderazgo se requiere de la capacidad intelectual, espiritual y de comunicación.

Por lo tanto se define como la influencia de la capacidad del líder para inspirar, motivar e independiente, así mismo fomenta el desarrollo personal entre líder y sus colaboradores, es decir, los colaboradores se identifican con las metas de la organización. Un buen líder transformacional es un ejemplo ya que puede considerarse como un agente de cambio en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

Una desventaja de este tipo de liderazgo es que no todos tienen la capacidad de ser líderes transformadores, entre sus características se destacan: pedagogía completa, la peculiaridad definida, el afecto al tope, la seguridad en el individuo, la actividad en conjunto, el interés de atreverse, el empeño a la superación por lo que se

destaca la ética y moral del líder transformacional.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Liderazgo: definición e importancia

El liderazgo que los docentes ejercen sobre sus estudiantes en una Institución de IES es de gran relevancia ya que impacta directamente en diversos ámbitos, como en su aprovechamiento de la materia, la comunicación, la motivación y el entusiasmo que les pueda proyectar a sus estudiantes. El concepto de liderazgo escolar transformacional apunta básicamente a identificar y desarrollar prácticas efectivas de liderazgo en base a su impacto en los resultados escolares, estudiantiles y docentes y a sus antecedentes teóricos (Jingping, 2018).

Por un lado, para Madrigal, el liderazgo es la capacidad que está vinculada a los conocimientos y habilidades para resolver un problema en las organizaciones, por otro lado, para Chiavenato, es la influencia ejercida en una determinada situación y que a través de la comunicación se pueden alcanzar los objetivos organizacionales (García, Paz, & Cardeno, 2018). En este sentido el liderazgo se entiende como aquella capacidad que tiene una persona para atender problemas en las organizaciones.

Ahora bien, es necesario entender el liderazgo enfocado al contexto educativo, Esquivel, Abreu, Vargas y Musrsulí (2018), afirma que el liderazgo educativo se ha convertido en una especie de política a nivel mundial, en este sentido, el docente debe desarrollar su gestión educativa dentro del contexto de una visión y misión institucional compartida con sus estudiantes.

Por lo tanto, el liderazgo de los docentes en el aula es la influencia positiva que ejerce el profesor para provocar una actitud de cambio en sus alumnos. Derivado de lo anterior, es importante que la institución comprenda el papel del liderazgo que ejercen los docentes sobre cada uno de los grupos asignados, el papel que este desempeña en las aulas, así como la influencia que ejerce sobre los mismos.

2.2 Modelos de liderazgo

Bass y Avolio, citado por Chávez, Cigüeñas & Martensen (2016) desarrollaron el modelo de rango completo. A continuación, se presenta el esquema de los factores del modelo de liderazgo de rango amplio en el cual se clasifica en tres partes, los cuales cada uno está compuesto por diversos sub-factores como se muestra en la figura número 1.

Figura 1. Factores de los modelos de tipo de liderazgo

Transformacional	Transaccional	Laissez-Faire
Subfactores:	Subfactores:	Subfactores
Influencia de alianza/ carisma	Recompensa contingente	Laissez-faire
Motivación inspiracional	Dirección por excepción activa	
Estimulación intelectual	Dirección por excepción pasiva	
Consideración individualizada		

Fuente: (Chávez, Cigüeñas, & Martensen, 2016).

Factores del modelo de liderazgo de rango amplio

Estos tres factores de liderazgos muestran diferentes sub-factores donde el transformacional son los roles que los líderes cumplen para sus seguidores los cuales tienden a imitar identificarse, en tanto que el transaccional es el intercambio entre líderes y seguidores donde el esfuerzo es premiado con recompensas

específicas, así mismo con respecto a la dirección activo el líder suele estar atento a los errores para tomar acciones y en la dirección pasiva el líder actúa después de que los estándares no se hayan cumplido; y en el factor *laissez faire* se observa al líder con una nula intervención con su equipo de trabajo, debido a que tiene poco interés en satisfacer las necesidades de sus seguidores (Chávez, Cigüeñas, & Martensen, 2016).

Actualmente las organizaciones necesitan de líderes de acuerdo con sus necesidades y metas, pero también necesita de líderes que aspiren al progreso, al crecimiento y desarrollo de las organizaciones, al fomento del espíritu competitivo, apasionado, arriesgado, orientado a las necesidades de ejercer su liderazgo a través del poder. Pero también se necesitan líderes con capacidad intelectual, visión inventiva, imaginativa, creativa y de espíritu colaborativo, un liderazgo que sea capaz de transformar a la organización y a sus colaboradores.

Por el contrario lo que menos necesitan las organizaciones actualmente es un líder que de paso a la interacción a su equipo de trabajo y que tenga poco interés en las necesidades de sus colaboradores y mucho menos en el desarrollo de la misma organización.

3.3 Teorías de liderazgo

El liderazgo transformacional se sustenta desde su concepción planteada por Burns en 1978, época donde surgen dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional. Fue Bass (1985) quien retoma la teoría de Burns (1978) y lo aplica para generar una línea de investigación en torno a lo que se ha llamado liderazgo transformacional, vigente en todos los contextos organizacionales. (González, González, Ríos, & León, 2013)

De igual forma Méndez (2009) señala que el modelo de liderazgo transformacional expuesto por Bernardo Bass tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo sobre la cual opera, buscando elevar el deseo de logros, superación y autorrealización de sus seguidores, promoviendo el desarrollo del grupo y las organizaciones.

Esta nueva visión favorece la habilidad colectiva de una organización para adaptarse, resolver problemas y mejorar su desempeño; generando cambios significativos en sus seguidores, lo cual permitirá trabajar en un clima organizacional de armonía; donde las personas aprenden a trascender sus propios intereses por el bienestar del grupo, la organización o comunidad; pero al mismo tiempo, aumenta las expectativas sobre sus propias habilidades y su deseo de asumir riesgo. (González, González, Ríos, & León, 2013)

A continuación, se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del liderazgo transformacional según Bass (1985), son: la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual y la tolerancia psicológica. (González, González, Ríos, & León, 2013)

3. MÉTODO

Hoy en día las IES necesitan de líderes capaces de ejercer liderazgo, la investigación que aquí se sintetiza maneja una metodología para estudios cuantitativo de alcance descriptivo y de corte transversal, se apoyó de un instrumento denominado “liderazgo multifactorial”, con el único objetivo de determinar el nivel que perciben los estudiantes de IGE del ITESCO, para ello a continuación se plantea la problemática de esta investigación y el método que se siguió.

3.1 Planteamiento del problema

Las IES requieren de personal altamente calificado y que tengan las competencias específicas para poder ejercer la dirección en las aulas. La educación superior en México está creciendo, si las tendencias siguen como actualmente, se pronostica que el 26% de los jóvenes obtendrán algún título de educación superior a lo largo de su vida (OCDE, 2019). Por lo anterior, es esencial que los docentes universitarios manejen una adecuada dirección en las aulas, a través de estrategias de liderazgo, motivación y comunicación.

A 20 años de creación del ITESCO es considerada como una institución de reciente creación, que surge de la necesidad de los jóvenes de las localidades circunvecinas por ocupar un espacio para cursar sus estudios universitarios, oferta 13 carreras entre las que destacan las siguientes ingenierías: administración, animación digital y efectos visuales, bioquímica, eléctrica, electrónica, informática, industrial, mecatrónica, mecánica, petrolera, química, sistemas computacionales y la carrera en la que se basa el presente estudio: gestión empresarial. La carrera de IGE cuenta con 508 estudiantes correspondientes al período

febrero-junio del presente año, en los semestres cuarto, sexto y octavo respectivamente.

La problemática que se presenta dentro de la carrera de IGE con relación al liderazgo de los docentes que imparten clases en esa área, se ve reflejado en el aporte al perfil de egreso, ya que el programa académico está estructurado para formar alumnos que tengan la capacidad para aplicar habilidades directivas en el fortalecimiento e innovación de las organizaciones; a este respecto, es importante señalar que se detectan actitudes en los alumnos que repercuten en su vida académica, teniendo como unos de los factores más sobresalientes la baja motivación e interés por participar en actividades de desempeño científico y tecnológico o en convocatorias internas o externas con relación a su proceso de formación dentro del Tecnológico y la queja constante de los docentes en el proceso de evaluación de las materias.

Por lo anterior, conduce a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción de los alumnos de la carrera de IGE con relación al liderazgo de los docentes del ITESCO?

3.2 Objetivo general

Analizar el liderazgo transaccional en docentes desde la percepción de los estudiantes de IGE del ITESCO en el período enero-marzo del 2019.

3.2.1 Objetivos específicos de investigación

- Identificar las características sociodemográficas de los estudiantes de IGE del ITESCO.
- Determinar el nivel de liderazgo transaccional que perciben los estudiantes de IGE en relación a los profesores del ITESCO por cada una de las dimensiones que comprende este estudio.
- Generar propuestas de mejora para incrementar el liderazgo de los docentes de IGE en el ITESCO

3.2.2 Justificación

El futuro llega sin previo aviso, el cambio organizacional siempre está presente, las nuevas

economías emergentes están de moda, el fenómeno de la globalización es constante y la innovación lleva un ritmo acelerado que nadie lo detiene. Por ende, las organizaciones necesitan líderes capaces de asumir riesgos y tener una visión global, de detectar nuevas áreas de oportunidad y fomentar el progreso y la riqueza de los colaboradores en una organización. El interés de la presente investigación es conocer la percepción del liderazgo de los docentes en los estudiantes de la carrera de IGE en el ITESCO.

De igual forma se desea incrementar la participación de los docentes y alumnos en las diversas convocatorias que emite el TECNM y atender cada una de las peticiones solicitadas por los estudiantes en relación a una observación realizada en los docentes, de forma idónea, equitativa y democrática. De tal manera que se puedan implementar estrategias que contribuyan hacia un liderazgo efectivo.

El liderazgo es una competencia sistémica necesaria que los estudiantes deben aprender y lo hacen directamente a través de la influencia que reciben por parte del docente. Es importante conocer e identificar el liderazgo que ejercen los docentes en una institución educativa, ya que los estudiantes son un reflejo en el exterior de lo que se ha formado de manera interna, el estudio es viable ya que se cuentan con todos los recursos económicos y financieros para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación.

3.3 Delimitación del problema

El presente estudio se diseñó con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo transaccional y de corte transversal, se aborda a partir de una revisión de la literatura y se fundamenta con un marco teórico. El trabajo de investigación se realiza en el Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos, Veracruz- México.

Para realización de la presente investigación, se ha tomado como referencia el período enero-marzo 2019, es decir, las mediciones de las variables del liderazgo transaccional, transformacional y *laissez-faire*. Se desarrollaron las actividades de forma eficiente con el apoyo del área directiva y de los estudiantes de IGE del ITESCO de los tres turnos correspondientes.

3.4 Tipo de investigación

La presente investigación es tipo descriptiva ya que busca describir el liderazgo de los docentes en los estudiantes de la carrera de IGE, es de corte transversal ya que el estudio se realizó en el período enero- marzo del presente año, con un enfoque cuantitativo

3.5 Población y muestra

La carrera de IGE cuenta con 508 estudiantes inscritos en el semestre febrero-junio 2019 distribuidos en los tres turnos correspondientes. Se determinó una muestra a conveniencia de 212 alumnos de los semestre cuarto, sexto y octavo por considerar que ya tienen mayor avance curricular y han convivido con la mayoría de los docentes que imparten clases en dicha carrera.

3.6 Instrumento de recopilación

Se aplicó un instrumento de liderazgo multifactorial compuesto por ocho dimensiones y 23 ítems, cuenta con la revisión de doce expertos en el tema, por los docentes del programa de doctorado de Calidad y Evaluación de la Universidad Complutense de Madrid

(Villanueva, de la Cruz, Urrutia, & Sánchez, 2010). Este instrumento está conformado por ocho dimensiones entre las que destacan: carisma, facilitación de la tarea, tolerancia psicológica, de no acción, estimulación intelectual, inspiración, consideración y dirección y contingencia.

Tiene una escala de Likert de cinco niveles, donde 5 es siempre y 1 es nunca. Está estructurada en dos secciones, la primera parte comprende los datos sociodemográficos, como el género, el semestre, la edad y el turno. La segunda parte, la percepción del liderazgo que tienen los alumnos hacia los docentes de la carrera de IGE en el ITESCO.

4. RESULTADOS

Se determinó una muestra de 211 estudiantes de la carrera de IGE del ITESCO, en los tres turnos correspondientes en el período enero-marzo del presente año. Dicho instrumento tiene un alfa de Cronbach de 0.850, la cual demuestra que es confiable para un alcance descriptivo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016). A continuación en la tabla 1 se presentan los resultados obtenidos a través del programa SPSS.

Tabla 1. Estadístico de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	Elementos	Número de casos
.850	23	211

Fuente: Elaboración propia, 2019.

El 71 % de la muestra está representada por el género femenino, el 66 % tiene una edad entre 18 y 21 años, los alumnos que más participaron en un 45 % en la realización de la encuesta pertenecen al turno matutino y actualmente se

encuentran en el cuarto semestre. En la tabla 2 se pueden apreciar los resultados obtenidos, estas variables son interesantes para determinar el contexto donde se desarrolla la investigación.

Tabla 2. Características sociodemográficas de los estudiantes IGE.

	Género			Edad	
	FA	FR (%)		FA	FR (%)
Hombre	62	29	18-21 años	139	66
Mujer	149	71	22-25 años	60	28
Total	211	100	26 años o más	12	6
			Total	211	100
	Turno			Semestre	
	FA	FR (%)		FA	FR (%)
Matutino	94	45	4to.	77	37
Vespertino	41	19	6to.	57	27
Nocturno	76	36	8vo.	75	36

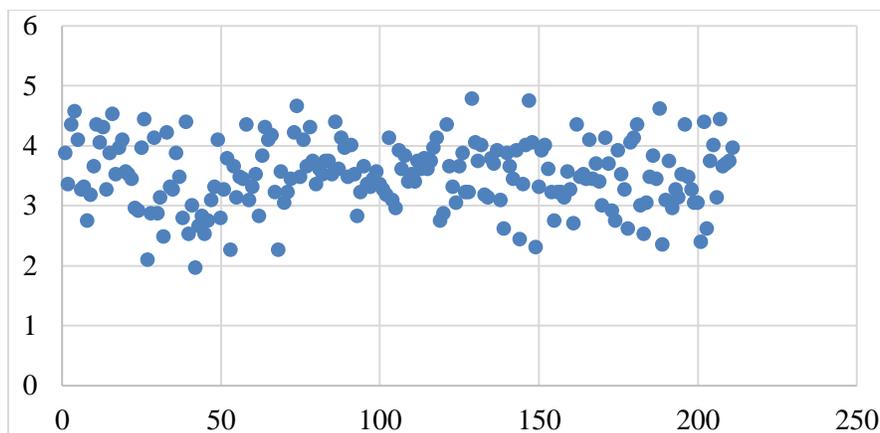
Total	211	100	Total	211	100
-------	-----	-----	-------	-----	-----

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En la figura 2 se puede apreciar un gráfico de dispersión nula, ya que no se observa un comportamiento homogéneo. De acuerdo a la media general obtenido de 3.50 se determina que, de acuerdo a la teoría, los docentes de la carrera

de IGE del ITESCO ejercen un liderazgo transformacional de acuerdo a la percepción de los estudiantes en los tres turnos en que se divide la institución.

Figura 1. Dispersión de los resultados por cada uno de los sujetos de estudio.

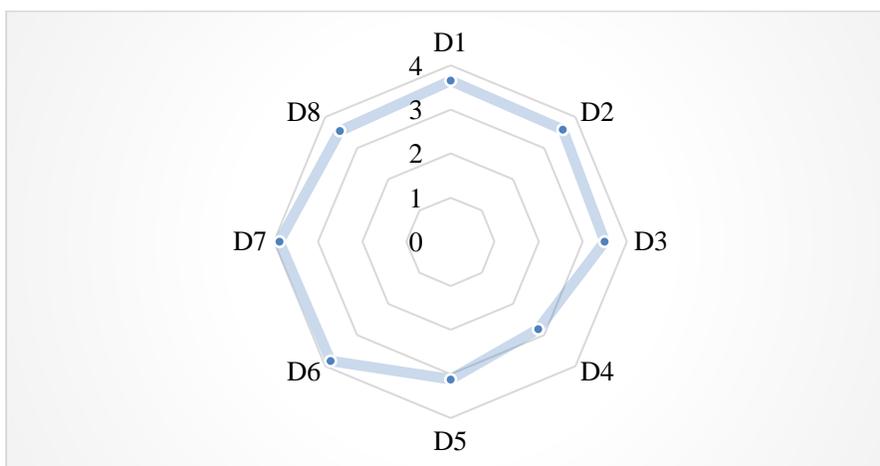


Fuente: Elaboración propia, 2019.

De igual manera se presenta el siguiente gráfico en la figura 3, las dimensiones que se encuentran por encima de la media son: carisma, facilitación de la tarea, tolerancia psicológica,

inspiración, consideración y contingencia y por debajo de la media se encuentran las dimensiones de no acción e estimulación intelectual que se percibe de los empleados.

Figura 2. Resultados de cada una de las dimensiones del estudio.



Fuente: Elaboración propia, 2019.

De acuerdo con la teoría anteriormente expuesta, si bien es cierto que la percepción de

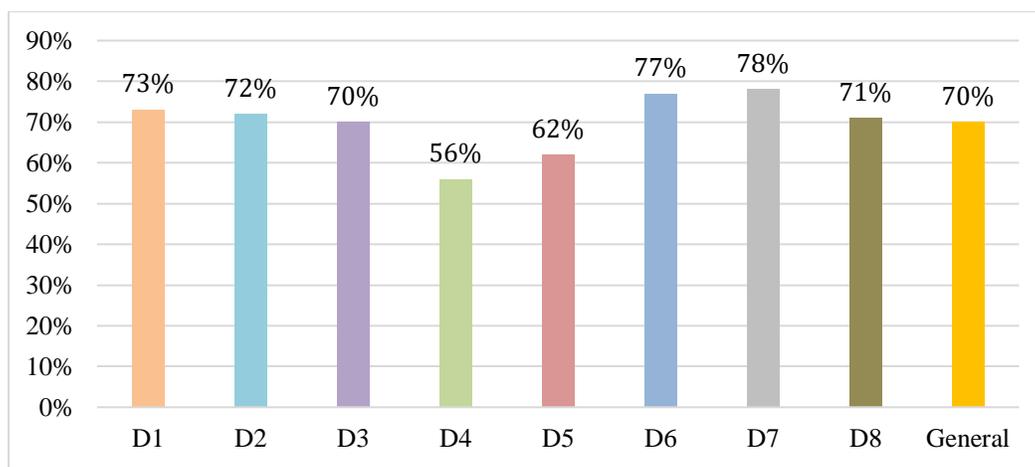
liderazgo por parte de los estudiantes tiene una tendencia hacia el liderazgo transformacional, es

de gran preocupación las dimensiones de no acción y estimulación intelectual, en la medida que obstaculizan el desarrollo de las competencias de los programas de estudio de dichos estudiantes y por lo tanto se traduce en una percepción negativa acerca del liderazgo de los docentes.

En la figura 4 se observan los resultados en porcentajes de las dimensiones, en la cual la dimensión 7 con un 78 % demuestra que los docentes tienen consideración en introducir

métodos y materiales que facilitan el aprendizaje, con un 77 % los docentes demuestran inspiración hacia sus alumnos, con el 73 % los docentes demuestran carisma, el 72 % los docentes facilitan las tareas, el 71 % los docentes tienen dirección por contingencia, el 70 % de los docentes tiene tolerancia psicológica, el 62 % de los docentes tiene estimulación intelectual y el 56 % de los docentes actúa de acuerdo a lo estrictamente necesario, es decir, la lo no acción.

Figura 3. Resultados en porcentajes por dimensiones y general.



Fuente: Elaboración propia, 2019,

Por lo tanto, se reconoce la importancia del liderazgo que ejercen los docentes, al observar que tan sólo dos dimensiones presentan un mínimo porcentaje. Se reconoce la labor docente en el aula y su influencia del liderazgo sobre sus estudiantes que puede ser motivo y pieza clave para que los mismos estudiantes sean en el futuro profesionistas seguros y confiables. El liderazgo transformacional es el liderazgo idóneo para fomentar en las organizaciones la innovación. Este tipo de liderazgo se orienta hacia el logro personal de los líderes.

4.1 Análisis crítico

El docente tiene la capacidad de influir de manera positiva o negativa en la comunidad estudiantil de la carrera de IGE en el ITESCO, es por ello la relevancia de realizar el diagnóstico que permita identificar las dimensiones presentes pero sobre

todo las dimensiones ausentes para emprender las acciones correspondientes.

Las dimensiones que interesan atender de acuerdo a los resultados obtenidos son la dimensión 4 de no acción, es decir, los docentes trabajan lo estrictamente necesario y la dimensión 5 de estimulación intelectual, es decir los docentes no comunican a sus alumnos lo que tienen que hacer para mejorar sus calificaciones en cada una de las materias que se imparten en la institución. Tanto el liderazgo transaccional y transformacional se tienen que mejorar en los docentes de dicha carrera.

De acuerdo al Programa Institucional de Innovación y Desarrollo, PIID, se debe fomentar la participación de los estudiantes en las áreas científicas y tecnológicas, en foros y eventos de crítica y discusión, así como también en las convocatorias de ciencias básicas, innovación tecnológica y las diversas convocatorias que emite el Tecnológico Nacional de México a nivel

nacional e internacional. De los resultados obtenidos en las dimensiones 4 y 5 es un aspecto crítico y preocupante en los docentes, porque precisamente se requiere de un trabajo arduo y necesario en el personal docente y estudiantil para participar en las diferentes convocatorias y eventos académicos generados por la misma institución.

Además en este sentido es el profesor quien alienta la creatividad, emprendimiento e innovación en el aula.

El docente tiene la obligación de fomentar entre sus alumnos el espíritu de competencia, de ser cada vez mejores en sus notas finales, en su conducta pero sobre todo en su formación académica, ya que las organizaciones esperan a jóvenes con características de liderazgo que enfrenten las situaciones de incertidumbre y globalización dentro de un entorno en constante cambio.

De acuerdo a la muestra el 71 % se encuentra representado por el género femenino, razón por la cual, los docentes deben tomar conciencia sobre la influencia que ejercen en ellas, ya que actualmente según (Universia, 2017): el 7 % del género femenino ejerce un cargo de liderazgo en las organizaciones, el género femenino tienen un promedio educativo mayor que el género masculino, el género femenino son mejores mentoras que el género masculino, de acuerdo al Global Leadership Forecat, el género femenino es más creativo para la solución de problemas en las organizaciones.

La comisión Europea ha dictaminado que las mujeres en una organización, fomentan la competencia, la rentabilidad hasta en un 30 %, manejan mejor sus emociones y empatía en la resolución de problemas con los demás que los hombres.

Cada una de las dimensiones que comprende el instrumento es necesario destacarlas y fortalecerlas en beneficio de los estudiantes de la carrera de IGE.

Las autoridades correspondientes deben reflexionar sobre los resultados obtenidos y tomar decisiones sobre los docentes para corregir las dimensiones ausentes, 4 y 5 respectivamente. Sólo con la finalidad de mejorar el liderazgo de los docentes y que los resultados sean en beneficio de la comunidad estudiantil.

5. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, es importante tomar decisiones al respecto sobre los docentes de la carrera de IGE, así como también considerar que los docentes deben tener conocimiento de la importancia de aportar más dedicación a su actividad y por consiguiente tener mayor comunicación con sus estudiantes sobre la forma en que pueden mejorar su rendimiento en las materias, esto se traduce en beneficios para la institución en indicadores como deserción escolar, índice de reprobación, traslados o cambios de carrera o la baja temporal o definitiva de los estudiantes.

El liderazgo transformacional es el idóneo para los estudiantes porque les permite influir en los demás a través del carisma, la capacidad intelectual, aunque este tipo de liderazgo se aprovecha mejor por el género femenino y el liderazgo transaccional por el género masculino.

El estudio permitió identificar el liderazgo transformacional que ejercen los docentes, ya que de 23 docentes que conforman la Honorable Academia, 14 docentes se encuentra representados por el género femenino y 9 docentes del género masculino. Con la metodología aplicada se pudo identificar las dimensiones más sobresalientes del instrumento que percibieron los alumnos, entre los que destacan por orden de importancia: consideración, inspiración, carisma, facilitación de la tarea, dirección por contingencias, tolerancia psicológica, de no acción, estimulación intelectual.

Los docentes se encuentran actualmente en una posición estratégica frente a sus grupos, ya que son ellos los que pueden influir directamente sobre sus alumnos en dos vertientes: una para contribuir y otra para obstaculizar el progreso de los mismos.

Es por ello que los docentes deben reflexionar acerca del liderazgo que ejercen en las dimensiones ausentes: de no acción y estimulación intelectual y para se propone que los docentes: mejoren sus canales de comunicación con sus alumnos, redescubrirse como personal docente, mejoren sus estrategias de enseñanza-aprendizaje, hacer uso de dinámicas educativas, actualizar sus conocimientos sobre nuevas formas de evaluación, alinearse a la misión,

visión y valores institucionales, invitar a sus alumnos a participar en las diversas convocatorias institucionales, conocer quiénes son sus alumnos e investigar lo que ellos necesitan de sus docentes, motivarlos a mejorar su rendimiento académico, contribuir a través del ejemplo, ser mejores personas.

El liderazgo que los docentes ejercen sobre los estudiantes de la carrera de IGE en ITESCO puede considerarse como aceptable pero digno de mejorarse con la finalidad de que se traduzca en beneficios para los estudiantes y la institución en general. De tal forma que los alumnos aprendan a ejercer un liderazgo que las organizaciones actualmente necesitan.

La dirección general también puede contribuir al respecto, capacitando a los docentes con programas actuales sobre las dimensiones con menor porcentaje, realizar de manera eficaz

la comunicación y difusión sobre las diferentes convocatorias a participar, fomentar la integración en los docentes y trabajo de equipo y mejorar sus canales de comunicación. El liderazgo de los docentes puede ayudar a elevar la potencialidad y capacidad de los estudiantes pero sobre todo para adquirir las competencias profesionales que las organizaciones necesitan.

El liderazgo transformacional es el ideal para los dirigentes en las organizaciones, por lo tanto la mejor forma de que los estudiantes adquieran las competencias, es a través de la influencia que ejercen sus docentes en las aulas. Son las IES las encargadas de formar a los estudiantes en el liderazgo transformacional que las organizaciones requieren para fomentar el cambio y alcanzar los objetivos de la organización.

REFERENCIAS

- Chávez, J., Cigüeñas, M. I., & Martensen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. Universidad del Pacífico.
- Esquivel, G. R., Abreu, F. J., Vargas, M. F., & Mursulí, M. A. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 214.
- García, G. J., Paz, M. A., & Cardeño, P. E. (2018). Liderazgo ético. Una perspectiva en universidades públicas del estado Zulia. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 700.
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 359 y 358.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, y. R., & Pulido, M. A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial. Enfoque basado en competencias*. México: Mc Graw Hill.
- Jingping, S. (2018). Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional. *Revista Electrónica de Educación ARTIGO*, 147.
- Lapo, M. M., & Jácome, O. J. (2015). Liderazgo y su evolución histórica. *Revista Empresarial ICE, FEE, USCG*, 3.
- OCDE. (2019). Obtenido de Educación Superior en México: Resultados y relevancias para el mercado laboral: https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion_superior_en_mexico.pdf
- TECNM. (2015). *www.tecnm.mx*. Recuperado de: www.tecnm.mx: https://www.tecnm.mx/images/areas/docencia01/Libre_para_descarga/Modelo_Dual/MODELO_DUAL_2015_TecNM.pdf
- Universia. (2017, 12 de junio). *www.noticias.universia.es*. Recuperado de: <http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2017/06/12/1153263/tener-mujeres-puestos-liderazgo-beneficia-empresas.html>
- Villanueva, A. G., de la Cruz, T. J., Urrutia, V. C., & Sánchez, B. J. (2010). *www.unamenlinea.unam.mx*. Recuperado de: www.unamenlinea.unam.mx: <http://www.unamenlinea.unam.mx/recurso/82749-evaluacion-competencia-y-liderazgo-docente-en-el-aulaorientada-a-la-mejora-de-la-ensenanza>