

Estudio del tipo de liderazgo de la mujer en empresas y en el sector educativo.

Ramírez Barón María Concepción

Profesor-investigador Universidad Autónoma de Baja California
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-5283> cony@uabc.edu.mx

Aranibar Gutiérrez Mónica Fernanda

Profesor-investigador Universidad Autónoma de Baja California
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9556-4137> maranibar@uabc.edu.mx

Hernández Bejarano Jackeline

Profesor-investigador Universidad Autónoma de Baja California
jackeline.hernandez@uabc.edu.mx

RESUMEN

Actualmente en el sector de industrias maquiladoras y el sector educativo se realizan acciones para lograr el bienestar y desarrollo de los colaboradores y docentes. Uno de los principales factores que se deben analizar son el liderazgo en conjunto con elementos internos de la organización que impactan en el entorno laboral dando como resultado una alta o baja productividad. El objetivo principal de la investigación es determinar los estilos de liderazgo de que predomina en mujeres tanto en las empresas maquiladoras como en centros de educación en Baja California y su impacto en el entorno laboral. La metodología utilizada es cuantitativa, transversal y se utilizó un cuestionario con 120 ítems en escala de Likert consta de los puntos: datos sociodemográficos y de los tipos de estilos de liderazgos siguientes: visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario, así como los factores del entorno laboral: motivación laboral, condiciones laborales, factores psicosociales, formación de colaboradores, y la integración de colaboradores. Como resultado se identifica, que los modelos de estilos de liderazgo más compatibles de los seis estudiados y que impactan más positivamente al entorno laboral, son el estilo de liderazgo democrático y el liderazgo visionario, con los cuales se logra obtener un entorno laboral más favorable, sin embargo, el liderazgo que más predomina es el visionario.

Palabras Clave: Estilos de liderazgo, entorno laboral, maquiladoras, sector educativo.

ABSTRACT

Currently, in the maquiladora industries and the education sector, actions are carried out to achieve the well-being and development of employees and teachers. One of the main factors that must be analysed is leadership in conjunction with internal elements of the organization that impact the work environment, resulting in high or low productivity. The main objective of the research is to determine the leadership styles that predominate in women both in maquiladora companies and in educational centres in Baja California and their impact on the work environment. The methodology used is quantitative, cross-sectional and a questionnaire with 120 items on a Likert scale was used, consisting of the points: sociodemographic data and the following types of leadership styles: visionary, coaching, affiliative, democratic, helmsman and authoritarian as well as the work environment factors: work motivation,

working conditions, psychosocial factors, employee training and employee integration. As a result, it is identified that the most compatible models of leadership styles of the six studied and that have the most positive impact on the work environment are the democratic leadership style and visionary leadership, with which it is possible to obtain a more favourable work environment. however, the leadership that predominates the most is the visionary.

Keywords: Leadership styles, work environment, maquiladoras, educational sector.

Introducción

.Acorde con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) estudios de este tipo contribuyen1 (Ya que la mujer aporta mucho económicamente al trabajar y ser altamente consumidora por su rol.) 2 (En muchos casos es proveedora y cuidadora de sus hijos y padres, hermanos y familia en general) 3. (Al ser líder es una tarea fundamental promover una vida sana) 4. (De ahí la importancia de este estudio en el sector educativo) 5. (Al identificar los estilos de liderazgo se visibiliza la mujer y se empodera). 8. Promover el crecimiento económico sostenido, 10. Reducir la desigualdad 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas.

Y es necesario para la economía del futuro romper con el techo de cristal y esa brecha de género que aún existe en México y en muchos países ya que en el 2014 el 70% de las mujeres trabajan, son cabeza de familia en muchos casos y el 80% de los consumidores son mujeres y al trabajar tienen más ingresos para comprar y mover la economía. Por eso son importantes los estudios de igualdad, diversidad, talento humano entre otros, porque tienen un efecto multiplicador.

La importancia del liderazgo; Villanueva (2019) afirma que los líderes aparecen con estilos y en lugares diversos, todos coinciden en intervenir la realidad para transformarla. Como Fleitman (2018) que el líder es un resultado generalmente de las necesidades de una organización y se vuelve vital cuando las tareas, roles y procesos son más complejos y ampios. Y como plantea Cosme (2018) los estilos de liderazgo pueden ser únicos en una persona, o si tiene la voluntad de desarrollarlos, en función de la situación agrupados como tipos de liderazgo como: coercitivo, autoritario, afiliativo, democrático, marcapasos y coaching. (27).

Goleman, (2013) afirma que en numerosos estudios, han demostrado que es mejor que un líder emplee un amplio repertorio de estilos. Aquellos que son capaces de dominar cuatro o más logran un buen clima laboral y mayor rendimiento. Ver tabla 1 Estilo y efecto.

Tabla 1

Estilos de Liderazgo y sus efectos.

Estilo de Liderazgo	Efecto sobre el clima laboral Momento de aplicación
---------------------	--

Liderazgo Visionario: Este tipo de líder tiene una gran visión al futuro y motiva a los trabajadores, señala el objetivo, pero por lo general deja mucho margen de acción para que cada uno se organice a su manera. El

	estilo autoritario no funciona en todas las situaciones profesionales, pero es especialmente eficaz en el caso de las empresas que necesitan un golpe de timón.
Liderazgo Coaching:	Delegan muy bien y asignan a sus subordinados tareas generalmente complicadas, aunque eso suponga que no las puedan completar con rapidez. Por lo que hace que se fomente el aprendizaje a largo plazo.
Liderazgo Afiliativo:	Fomenta grandemente la comunicación, intercambia ideas, es flexible y ajusta las reglas mientras los colaboradores están en proceso de formación y aprendizaje, construye identidad laboral y crea relaciones más amigables lo cual motiva al equipo de trabajo.
Liderazgo Democrático:	La participación de todos los involucrados y se respalda con ellos en la toma de decisiones, fomenta flexibilidad, confianza y compromiso del equipo. Sin embargo, el efecto en el clima laboral no es tan relativo como los otros estilos, además suelen atrasarse más las tomas de decisiones lo que genera conflicto.
Liderazgo Timonel:	Establece niveles muy altos de rendimiento y una gran obsesión por hacer mejor las actividades, guía, ilustra y sirve de ejemplo, pero identifica fácilmente quien cumple y quien no con el rendimiento y al evidenciar puede traer problemas de un buen clima laboral.
Liderazgo Autoritario:	Toma decisiones completamente vertical, y minimiza la participación grupal, al no delegar genera que los colaboradores no se responsabilicen y bajen su rendimiento, genera desmotivación por lo cual si se utiliza deberá hacerse con mucho cuidado, pues los resultados pueden ser desastrosos.

Hernández (2023) basada en Goleman, 2013, Liderazgo “el poder de la inteligencia emocional” p.58

Pregunta de investigación ¿Hay diferencias significativas entre el estilo de liderazgo entre hombres y mujeres en líderes del sector industrial y el educativo?

El objetivo principal de la investigación es : Determinar los estilos de liderazgo de que predomina en mujeres tanto en las empresas maquiladoras como en centros de educación en Baja California y su impacto en el entorno laboral.

Objetivos específicos: 1) Determinar el estilo de liderazgo predominante : visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel^[1] y autoritario de líderes tanto en empresas maquiladoras como en centros de educación en Baja California. 2) Analizar si hay diferencias significativas de los estilos de liderazgo visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario entre hombres y mujeres líderes del sector industrial y educativo. 3) Describir el impacto en el entorno laboral según los factores: la motivación laboral (la antigüedad), condiciones laborales (puesto, tipo de contrato), factores psicosociales (género, edad, estado civil, discapacidad), formación (escolaridad) integración de colaboradores (turno y área). La hipótesis del estudio es:

H₀: El nivel de intensidad del estilo de liderazgo es igual entre hombres y mujeres líderes.

Metodología

La metodología utilizada es cuantitativa, transversal y se utilizó un cuestionario con 120 ítems en escala de Likert consta de los puntos: datos sociodemográficos y de los tipos de estilos de liderazgos siguientes: visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario, basado en el de Goleman, así como los factores del entorno laboral: motivación laboral, condiciones laborales, factores psicosociales^[1], formación de colaboradores, y la integración de colaboradores. Se aplicó a líderes de empresas de más de 250 trabajadores y en el sector educativo pudiera ser docente, coordinador, jefe o directivo.

Resultados y discusión

Género. Del 100% de la muestra, 35.4% son mujeres y 64.6% son hombres (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Distribución general por Género en la muestra .

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	FEMENINO	29	35.4	35.4	35.4
	MASCULINO	53	64.6	64.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En una descripción de la muestra respecto al género, se tiene la siguiente información: cuando se realizaron los análisis descriptivos para esta sección, también se hicieron tablas de contingencia para hacer pruebas de Chi-Cuadrada (χ^2). Esta prueba no paramétrica, permite determinar si las diferencias que hay entre las categorías nominales (en este caso, Femenino y Masculino) de la variable dependiente son significativas, es decir, evalúa si las percepciones de diferencia de género en las variables cruzadas son verdaderas o son producto del azar. De este modo se evitan especulaciones invalidas desde un punto de vista estadístico, se corrieron análisis de contingencia de todas estas combinaciones de variables descriptivas. Se adjuntan los datos de significancia en donde si hubo diferencias de acuerdo con la prueba χ^2 .

Grupos de edad: la distribución por edades fue así: 24.1% de las mujeres tiene de 18 a 29 años, 48.3% tienen de 30 a 39, el 20.7% tienen entre 40 y 49, el 3.4% entre 50 y 59 y el 3.4% 60 o más. El 18.9% de los hombres tiene de 18 a 29 años, 34% de 30 a 39, 37.7% de 40 a 49, 9.4% de 50 a 59 y ninguno tiene 60 o más años (ver Tabla 3). No hubo diferencias significativas.

Tabla 3.
Distribución de Géneros por Grupos de Edad en la muestra

EDAD POR GENERO		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido 18-29 AÑOS	7	24.1	24.1	24.1
	30-39 AÑOS	14	48.3	48.3	72.4
	40-49 AÑOS	6	20.7	20.7	93.1
	50-59 AÑOS	1	3.4	3.4	96.6
	60 A MAS AÑOS	1	3.4	3.4	100.0

		Total	29	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	18-29 AÑOS	10	18.9	18.9	18.9
		30-39 AÑOS	18	34.0	34.0	52.8
		40-49 AÑOS	20	37.7	37.7	90.6
		50-59 AÑOS	5	9.4	9.4	100.0
		Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Estado Civil: respecto a su estado civil, 41.4% de las mujeres es soltera, 44.8% es casada, 10.3% vive en unión libre y 3.4% es divorciada. El 22.6% de los hombres es soltero, 62.3% es casado, 13.2% vive en unión libre, 1.9% es divorciado. No hay viudos en ningún género (ver Tabla 4). No hubo diferencias significativas.

Tabla 4.

Distribución por Género para Estado Civil en la muestra de LIDERES.

ESTADO CIVIL POR GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	SOLTERO	12	41.4	41.4	41.4
		CASADO	13	44.8	44.8	86.2
		UNION LIBRE	3	10.3	10.3	96.6
		DIVORCIADO	1	3.4	3.4	100.0
		Total	29	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	SOLTERO	12	22.6	22.6	22.6
		CASADO	33	62.3	62.3	84.9
		UNION LIBRE	7	13.2	13.2	98.1
		DIVORCIADO	1	1.9	1.9	100.0
		Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Antigüedad laboral: la distribución es 17.2% de las mujeres tiene menos de 1 año, 31% tiene de 1 a 5 años, 27.6% más de 5 y hasta 10 años, y 24.1% tiene más de una década trabajando. El 5.7% de los hombres tiene menos de 1 año, 34% tiene de 1 a 5 años, 26.4% más de 5 y hasta 10 años, y 34% tiene más de una década trabajando (ver Tabla 5). Aquí se pueden señalar dos datos curiosos: por un lado, son más las mujeres respecto a los hombres de la muestra, que tienen menos de un año trabajando en la Organización y ya tienen un puesto de liderazgo. Sin embargo, son más los hombres que al cabo de una década, tienen un puesto de liderazgo. Las diferencias no fueron significativas estadísticamente.

Tabla 5.

Distribución por Género para Antigüedad Laboral en la muestra de LIDERES.

ANTIGÜEDAD POR GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	MENOS DE 1 AÑO	5	17.2	17.2	17.2
		DE 1 A 5 AÑOS	9	31.0	31.0	48.3

		MAS DE 5 A 10 AÑOS	8	27.6	27.6	75.9
		MAS DE 10 AÑOS	7	24.1	24.1	100.0
		Total	29	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	MENOS DE 1 AÑO	3	5.7	5.7	5.7
		DE 1 A 5 AÑOS	18	34.0	34.0	39.6
		MAS DE 5 A 10 AÑOS	14	26.4	26.4	66.0
		MAS DE 10 AÑOS	18	34.0	34.0	100.0
		Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Escolaridad: el 3.4% de las mujeres tiene la secundaria terminada, 17.2% la preparatoria o bachillerato, 10.3% tiene una carrera técnica, 51.7% tiene por lo menos una Licenciatura, 6.9% Maestría y 10.3% Doctorado. En cuanto a los hombres, el 3.8% tiene secundaria, 11.3% preparatoria o bachillerato, 11.3% tiene una carrera técnica, 62.3% Licenciatura, 5.7% Maestría y 5.7% Doctorado (ver Tabla 6). No hubo diferencias significativas.

Tabla 6.

Distribución por Género para Escolaridad en la muestra de LIDERES.

ESCOLARIDAD POR GENERO		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	
FEMENINO	Válido	SECUNDARIA	1	3.4	3.4	3.4
		PREPARATORIA	5	17.2	17.2	20.7
		CARRERA TECNICA	3	10.3	10.3	31.0
		LICENCIATURA	15	51.7	51.7	82.8
		MAESTRIA	2	6.9	6.9	89.7
		DOCTORADO	3	10.3	10.3	100.0
		Total	29	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	SECUNDARIA	2	3.8	3.8	3.8
		PREPARATORIA	6	11.3	11.3	15.1
		CARRERA TECNICA	6	11.3	11.3	26.4
		LICENCIATURA	33	62.3	62.3	88.7
		MAESTRIA	3	5.7	5.7	94.3
		DOCTORADO	3	5.7	5.7	100.0
		Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Turno laboral se encontró que un 65.5% de las mujeres está en turno matutino, 20.7% en turno intermedio, 3.4% en turno vespertino, 3.4% turno quebrado y 6.9% turno de tiempo completo. Un 67.9%

de los hombres está en turno matutino, 3.8% turno intermedio, 11.3% turno vespertino, 9.4% turno nocturno, 1.9% turno quebrado, 1.9% medio turno y % 3.8 turno de tiempo completo (ver Tabla 7).

Destaca señalar que NO hay mujeres líderes en turno nocturno, esto podría deberse a que consideren peligroso trabajar en dicho turno. No hubo diferencias significativas.

Tabla 7

Distribución por Género para Turno Laboral para en la muestra de LIDERES.

TURNO POR GENERO		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	
FEMENINO	Válido	MATUTINO	19	65.5	65.5	65.5
		INTERMEDIO	6	20.7	20.7	86.2
		VESPERTINO	1	3.4	3.4	89.7
		QUEBRADO	1	3.4	3.4	93.1
		TIEMPO COMPLETO	2	6.9	6.9	100.0
		Total	29	100.0	100.0	
	MASCULINO	Válido	MATUTINO	36	67.9	67.9
		INTERMEDIO	2	3.8	3.8	71.7
		VESPERTINO	6	11.3	11.3	83.0
		NOCTURNO	5	9.4	9.4	92.5
		QUEBRADO	1	1.9	1.9	94.3
		MEDIO TIEMPO	1	1.9	1.9	96.2
		TIEMPO COMPLETO	2	3.8	3.8	100.0
		Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Área laboral: el 51.7% de las mujeres está en Administración, 13.8% en Almacén, 24.1% Producción, 6.9% en Docencia y 3.4% otras áreas como Entomólogo o Radiólogo. En el grupo de hombres, el 26.4% está en Administración, 5.7% Almacén, 20.8% Mantenimiento, 35.8% Producción, 3.8% Directivo y 7.5% en otras áreas como Entomólogo o Radiólogo (ver Tabla 8). Destaca que no hay presencia de mujeres de la muestra, en el área Directiva y de Mantenimiento, así como tampoco hay hombres en el área de Docencia.

En este cruce de variables, SI hubo diferencias significativas. Se tuvo un $\chi^2=16.943$ con grados de libertad (df)=6 y una significancia=0.009 por lo que se rechaza la hipótesis de nulidad y las diferencias si son significativas.

Tabla 8.

Distribución por Género para Área Laboral en la muestra.

AREA LABORAL POR GENERO		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	
FEMENINO	Válido	ADMINISTRACION	15	51.7	51.7	51.7
		ALMACEN	4	13.8	13.8	65.5

		PRODUCCION	7	24.1	24.1	89.7
		OTRAS	1	3.4	3.4	93.1
		DOCENCIA	2	6.9	6.9	100.0
		Total	29	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	ADMINISTRACION	14	26.4	26.4	26.4
		ALMACEN	3	5.7	5.7	32.1
		MANTENIMIENTO	11	20.8	20.8	52.8
		PRODUCCION	19	35.8	35.8	88.7
		OTRAS	4	7.5	7.5	96.2
		DIRECTIVO	2	3.8	3.8	100.0
		Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Puesto de trabajo: un 44.8% de las mujeres es Ingeniero, 27.6% supervisor, 13.8% técnico, 3.4% tiene un puesto en RRHH, 3.4% administrativo, 6.9% docente. Un 58.5% de los hombres es Ingeniero, 9.4% supervisor, 24.5% técnico, 1.9%, 1.9% administrativo, 1.9% tiene puesto directivo, y 1.9% otro tipo de puesto (ver Tabla 9). No hubo diferencias significativas.

Tabla 9.

Distribución por Género para Puesto de Trabajo en la muestra.

PUESTO POR GENERO		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	INGENIERO	13	44.8	44.8
		SUPERVISOR	8	27.6	72.4
		TECNICO	4	13.8	86.2
		RRHH	1	3.4	89.7
		ADMINISTRATIVO	1	3.4	93.1
		DOCENTE	2	6.9	100.0
		Total	29	100.0	100.0
MASCULINO	Válido	INGENIERO	31	58.5	58.5
		SUPERVISOR	5	9.4	67.9
		TECNICO	13	24.5	92.5
		ENC DE ALMACEN	1	1.9	94.3
		OTROS	1	1.9	96.2
		ADMINISTRATIVO	1	1.9	98.1
		DIRECTIVO	1	1.9	100.0
		Total	53	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Tipo de contrato laboral: el 86.2% de las mujeres es permanente, 13.8% es temporal. El 90.6% de los hombres es permanente y 9.4% es temporal (ver Tabla 10). No hubo diferencias significativas.

Tabla 10.

Distribución por Género para Tipo de Contrato

TIPO DE CONTRATO POR GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	PERMANENTE	25	86.2	86.2	86.2
		EVENTUAL	4	13.8	13.8	100.0
		Total	29	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	PERMANENTE	48	90.6	90.6	90.6
		EVENTUAL	5	9.4	9.4	100.0
		Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Capacidades diferentes: solo el 6.9% de las mujeres en la muestra de líderes, presenta algún tipo de capacidad diferente y de esta, 100% es motriz. Ninguno de los hombres presenta algún tipo de capacidad diferente (ver Tabla 11). Aquí si hubo diferencias significativas, pues se tiene un χ^2 de 3.747 con grados de libertad (df)=1 y una significancia de 0.050. Esto podría sugerir, que para los hombres contar con una discapacidad podría impedirles llegar a ser líderes, o también podría interpretarse como una gran política de inclusión de las organizaciones donde trabajan las mujeres con capacidades diferentes de la muestra, o quizá ambos factores. Habría que hacer una investigación cualitativa a fondo con dichos casos, para identificar si el trabajo que hacen estas mujeres es similar al de los hombres en los mismos puestos o fueron puestos diseñados para sus capacidades diferentes.

Tabla 11.

Distribución por Género para Tipo de Capacidad Diferente en la muestra de LIDERES.

CAPACIDAD DIFERENTE POR GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	MOTRIZ	2	6.9	6.9	6.9
		NINGUNA	27	93.1	93.1	100.0
		Total	29	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	NINGUNA	53	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión

Análisis de tipo de liderazgo predominante. Se construyó una variable total para cada estilo de liderazgo, con la sumatoria de los 10 ítems que corresponden a cada estilo y luego se clasificó en 3 niveles de intensidad. Para el caso de la muestra de líderes, los niveles fueron: Principiante, Intermedio y Avanzado (para estilo de liderazgo calificado por el propio líder). Posteriormente, se corrieron pruebas de significancia con Chi Cuadrada de una muestra para cada variable en la que se va a realizar el análisis comparativo, 6 variables de liderazgo y la prueba binomial para la variable género.

Los resultados fueron los siguientes:

- 1) Genero del Líder. Prueba binomial para una muestra. Significancia=0.011. Se rechaza hipótesis de nulidad. Las diferencias de la variable género en la muestra son significativas.
- 2) En la variable categorías del índice total estilo liderazgo 1, se aplicó la prueba Chi Cuadrado para una muestra, Significancia=0.001 se rechaza la hipótesis nula, las diferencias de la variable en esta muestra, son significativas.
- 3) En la variable categorías del índice total estilo liderazgo 2, se aplico la prueba Chi Cuadrado para una muestra, Significancia=0.001 se rechaza la hipótesis nula, las diferencias de la variable en esta muestra, son significativas.
- 4) En la variable categorías del índice total estilo liderazgo 3, se aplico la prueba Chi Cuadrado para una muestra, Significancia=0.001 se rechaza la hipótesis nula, las diferencias de la variable en esta muestra, son significativas.
- 5) En la variable categorías del índice total estilo liderazgo 4, se aplico la prueba Chi Cuadrado para una muestra, Significancia=0.000 se rechaza la hipótesis nula, las diferencias de la variable en esta muestra, son significativas.
- 6) En la variable categorías del índice total estilo liderazgo 5, se aplico la prueba Chi Cuadrado para una muestra, Significancia=0.000 se rechaza la hipótesis nula, las diferencias de la variable en esta muestra, son significativas.
- 7) En la variable categorías del índice total estilo liderazgo 6, se aplico la prueba Chi Cuadrado para una muestra, Significancia=0. se rechaza la hipótesis nula, las diferencias de la variable en esta muestra, son significativas.

Para realizar este análisis de diferencias en los niveles ordinales de una variable, en este caso, el estilo de Liderazgo se optó por la prueba U de Mann-Whitney. Esta es una prueba no paramétrica equivalente a la prueba t de Student, tiene la ventaja de que no asume una distribución normal ni la presencia de homocedasticidad en la variable dependiente y para realizarla es necesario que la variable tenga codificación en escala ordinal y permite la comparación de dos muestras independientes (muestra de mujeres y muestra de hombres).

Hay autores que sostienen que esta prueba es incluso más potente y sensible a la t de Student pues su cardinalidad es mayor (Rangel, Mendoza, Zambrano e Indacochea, 2022). La prueba de hipótesis para U de Mann-Whitney quedaría planteada del siguiente modo:

H₀: El nivel de intensidad del estilo de liderazgo es igual entre hombres y mujeres líderes.

Los resultados arrojaron que la significación quedo de la siguiente forma en cada estilo de liderazgo:

Liderazgo1. Significancia= 0.149 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula

Liderazgo2. Significancia= 0.061 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.

Liderazgo3. Significancia= 0.924 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.

Liderazgo4. Significancia= 0.901 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.

Liderazgo5. Significancia= 0.522 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.

Liderazgo6. Significancia= 0.525 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.

En resumen, se encontró que no hay diferencias significativas de género dentro de las variables de estilo de liderazgo para la muestra de líderes.

Y que los modelos de estilos de liderazgo más compatibles de los seis estudiados y que impactan más positivamente al entorno laboral, son el estilo de liderazgo democrático y el liderazgo visionario, con los cuales se logra obtener un entorno laboral más favorable, sin embargo, el liderazgo que más predomina es el visionario.

Referencias

Cosme V., J. C. (2018). *Liderazgo*. Spain: Editorial Elearnign S.L.

Fleitman, J. (2018). *Atrevete a ser Emprendedor*. México D.F.: Editorial PAX México.

Goleman, D. (2013). *Liderazgo el poder de la inteligencia emocional* (1a ed.). Barcelona: Ediciones B, S. A.

Hernández J. (2023) *Tesis Análisis de estilos de liderazgo y su impacto en el entorno laboral en las maquiladoras de Mexicali, Baja California*. Instituto de Estudios Universitarios.

Villanueva, D. (2019). *Abecedario del Liderazgo "Conceptos Clave para ejercerlo"*. Puebla, México: IEXE Editorial.