

Estilos de liderazgo en sectores restauranteros, aduana, maquiladora y educativo, analizando las diferencias de genero

Ramírez Barón María Concepción

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

Melina Ortega Pérez Tejada

Profesora Universidad Autónoma de Baja California
<https://orcid.org/0000-0003-4583-5266>
ortega.melina@uabc.edu.mx

Blanca Rosa García Rivera

Profesor-investigador Universidad Autónoma de Baja California
<https://orcid.org/0000-0003-3114-4114>
blanca.garcia@uabc.edu.mx

RESUMEN

Actualmente al identificar la importancia del capital humano en las organizaciones, estudiar en diferentes sectores para identificar si esto hace que varíe el estilo y el impacto en el clima laboral es importante porque determina la productividad. El objetivo principal de la investigación es determinar los estilos de liderazgo (visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario) que predominan en los sectores restaurantero, aduana, maquiladora y educativo, con la intención de identificar, describir y correlacionar el impacto que generan, en seis factores tales como: formación de colaboradores, integración de colaboradores, comunicación laboral, motivación laboral, condiciones laborales y factores psicosociales. Se aplicó un cuestionario con datos sociodemográficos a sus subordinados y de escala de Likert, basado en el cuestionario de D. Goleman. Como resultado se obtuvo el estilo de liderazgo que más predominó y las diferencias de género, así como la relación con los factores estudiados.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, factores, sector empresarial y educativo, diferencia de género.

Leadership styles in restaurant, customs, maquiladora and educational sectors, analyzing gender differences

ABSTRACT

Currently, when identifying the importance of human capital in organizations, studying the business sector and the educational sector because they are among the largest and that as a result actions are promoted to achieve the well-being and development of collaborators, teachers and researchers is essential. The main objective of the research is to determine the styles of leadership (visionary, coaching, affiliative, democratic, helmsman and authoritarian) that predominate in the business sector (restaurant, customs and maquiladoras) and educational centers in Baja California, with the intention to identify, describe and correlate the impact they generate, in six factors such as: employee training, employee integration, work communication, work motivation, working conditions and psychosocial factors. As well as comparing if there is a difference between sectors and between gender. A questionnaire with sociodemographic and Likert scale data was applied, based on the D. Goleman questionnaire. As a result, the most prevalent leadership style by sector and by gender was obtained, as well as the relationship with the factors studied.

Keywords: Leadership styles, factors, business and educational sector, gender difference.

Introducción

En Baja California existe una gran participación por parte el sector empresarial restaurantero, aduanas, maquiladoras y centros educativos, debido a que han sido entes fundamentales de la fuerza laboral desde hace mucho tiempo, estas organizaciones han estado contribuyendo a generar un constante crecimiento en el mercado que contribuye al desarrollo de la entidad, a raíz de las condiciones estratégicas, características y ventajas que posee la ciudad fronteriza, varios corporativos internacionales optan por establecerse en esta región, grandes empresas, en su mayoría extranjeras, las cuales requieren líderes preparados para enfrentar los retos que la incesante dinámica de la globalización y contingencias que se presentan en el desarrollo de trabajo de las organizaciones lo demandan, precisando de capital humano competente para gestionar sus procesos administ 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.

Por otro lado, Lavado H. (2021) afirma que el alcance social de los estudios de liderazgo e inteligencia emocional inmensas tienen inmensas repercusiones en el contexto social, puesto que, si hay instituciones educativas con buenas relaciones personales, lograrán formar personas exitosas, capaces de contribuir a un cambio de la sociedad, hacia una sociedad más justa, igualitaria y emocionalmente comprometida. [1] Pág 5.

El objetivo general

Determinar los estilos de liderazgo (visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario) que predominan en los sectores restaurantero, aduana, maquiladora y educativo, con la intención de identificar, describir y correlacionar el impacto que generan, en seis factores tales como: formación de colaboradores, integración de colaboradores, comunicación laboral, motivación laboral, condiciones laborales y factores psicosociales.

Objetivos:

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 [1] 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 [1] (la antigüedad), condiciones laborales (puesto, tipo de contrato), factores psicosociales [1] (género, edad, estado civil, discapacidad), formación (escolaridad) integración de colaboradores (turno y área).

Metodología

La metodología es cuantitativa, transversal y se utilizó un cuestionario basado en el de Goleman con 120 ítems en escala de Likert que contiene datos sociodemográficos, tipos de estilos de liderazgos [1] siguientes: visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel [1] y autoritario, factores del entorno laboral: motivación laboral [1], condiciones laborales [1], factores

psicosociales^{[1][2]}, formación de colaboradores, y la integración de colaboradores. Se aplicó por el momento solo a subordinados que tienen un jefe o líder, contestando 87 del sector maquiladora y sector educativo como un avance.

El cuestionario consta de los siguientes puntos importantes: 1. Datos Generales (sociodemográficos) 2. Estilos de Liderazgos 1. Visionario 2. Coaching 3. Afiliativo 4. Democrático 5. Timonel 6. Autoritario y de Factores del entorno laboral interno. En los otros rubros todas las preguntas son de opción múltiple. Para fines de esta investigación, se utilizará la opción múltiple en los ítems del punto 1 de liderazgo al punto 12 que corresponden a los 120 ítems, se hacen referencia a las 7 variables de evaluación del análisis de estilos de liderazgo y los factores que impactan, utilizando la escala de Likert. Los ítems estarán agrupados de la siguiente manera: 1. Siempre. 2. Casi Siempre. 3. Algunas Veces. 4. Casi Nunca. 5. Nunca.

Resultados y Discusión

Respecto al Género se obtuvo que del 100% de la muestra, 44.8% son mujeres y 55.2% son hombres (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Distribución general por Genero en la muestra de SUBORDINADOS.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	FEMENINO	39	44.8	44.8	44.8
	MASCULINO	48	55.2	55.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

Para esta sección se hicieron tablas cruzadas y se realizaron pruebas de Chi Cuadrada, para verificar si las diferencias de género entre grupos son significativas. En caso de que sea así, se indicara en la explicación de cada tabla.

La distribución por edades fue así: 46.2% de las mujeres tiene de 18 a 29 años, 25.6% de 30 a 39, 20.5% de 40 a 49, 7.7% de 50 a 59 y en el caso de los hombres, 58.3% tiene de 18 a 29 años, 20.8% de 30 a 39 años, 18.8% de 40 a 49 años y 2.1% de 50 a 59 años (ver Tabla 1). No hay diferencias significativas.

Tabla 2.

Distribución por Género para Grupos de Edad en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	18-29 AÑOS	18	46.2	46.2	46.2
		30-39 AÑOS	10	25.6	25.6	71.8
		40-49 AÑOS	8	20.5	20.5	92.3
		50-59 AÑOS	3	7.7	7.7	100.0
		Total	39	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	18-29 AÑOS	28	58.3	58.3	58.3
		30-39 AÑOS	10	20.8	20.8	79.2
		40-49 AÑOS	9	18.8	18.8	97.9
		50-59 AÑOS	1	2.1	2.1	100.0
		Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

Respecto a su estado civil, 38.5% de las mujeres es soltera, 38.5% es casada, 17.9% vive en unión libre, 5.1% es divorciada. En el grupo de hombres, 58.3% es soltero, 29.2% es casado, 10.4% vive en unión libre, 2.1% es divorciado y, al igual que en la muestra de líderes, no hay viudos (ver Tabla 2). No hay diferencias significativas.

Tabla 3.

Distribución por Género para Estado Civil en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	SOLTERO	15	38.5	38.5	38.5
		CASADO	15	38.5	38.5	76.9
		UNION LIBRE	7	17.9	17.9	94.9
		DIVORCIADO	2	5.1	5.1	100.0
		Total	39	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	SOLTERO	28	58.3	58.3	58.3
		CASADO	14	29.2	29.2	87.5
		UNION LIBRE	5	10.4	10.4	97.9
		DIVORCIADO	1	2.1	2.1	100.0
		Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

En antigüedad laboral, la distribución es así: 20.5% de las mujeres tiene menos de 1 año, 38.5% tiene de 1 a 5 años, 10.3% más de 5 y hasta 10 años, y 30.8% tiene más de una década trabajando. Para el caso de los hombres, 22.9% tiene menos de 1 año, 45.8% tiene de 1 a 5 años, 14.6% más de 5 y hasta 10 años, y 16.7% tiene más de una década trabajando (ver Tabla 3). No hay diferencias significativas.

Tabla 4.

Distribución por Género para Antigüedad Laboral en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	Válido	MENOS DE 1 AÑO	8	20.5	20.5	20.5
		DE 1 A 5 AÑOS	15	38.5	38.5	59.0
		MAS DE 5 A 10 AÑOS	4	10.3	10.3	69.2
		MAS DE 10 AÑOS	12	30.8	30.8	100.0
		Total	39	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	MENOS DE 1 AÑO	11	22.9	22.9	22.9
		DE 1 A 5 AÑOS	22	45.8	45.8	68.8
		MAS DE 5 A 10 AÑOS	7	14.6	14.6	83.3
		MAS DE 10 AÑOS	8	16.7	16.7	100.0
		Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

	ENSENADA	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

Respecto a su escolaridad, en el caso de las mujeres la escolaridad mínima es 7.7% primaria, 15.4% secundaria, 17.9% preparatoria o bachillerato, 10.3% carrera técnica, 25.6% Licenciatura, 15.4% Maestría y 7.7% Doctorado. En el grupo de hombres de esta muestra si hay un 4.2% que no

tiene escolaridad, 2.1% tiene primaria, 6.3% tiene secundaria, 25% tiene preparatoria, 10.4% una carrera técnica, 43.8% una licenciatura, 4.2 una Maestría, y otro 4.2% Doctorado (ver Tabla 4). No hay diferencias significativas.

Tabla 5.

Distribución por Género para Escolaridad en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido PRIMARIA	3	7.7	7.7	7.7
	SECUNDARIA	6	15.4	15.4	23.1
	PREPARATORIA	7	17.9	17.9	41.0
	CARRERA TECNICA	4	10.3	10.3	51.3
	LICENCIATURA	10	25.6	25.6	76.9
	MAESTRIA	6	15.4	15.4	92.3
	DOCTORADO	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido SIN ESCOLARIDAD	2	4.2	4.2	4.2
	PRIMARIA	1	2.1	2.1	6.3
	SECUNDARIA	3	6.3	6.3	12.5
	PREPARATORIA	12	25.0	25.0	37.5
	CARRERA TECNICA	5	10.4	10.4	47.9
	LICENCIATURA	21	43.8	43.8	91.7
	MAESTRIA	2	4.2	4.2	95.8
	DOCTORADO	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

Respecto al turno laboral, se tiene que un 64.1% de las mujeres está en turno matutino, 5.1% turno intermedio, 7.7% turno vespertino, 5.1% turno nocturno, 10.3% turno quebrado y 7.7% turno de tiempo completo. En el caso de los hombres, 70.8% está en turno matutino, 4.2% turno intermedio, 14.6% turno vespertino, 8.3% turno nocturno y 2.1% turno de tiempo completo (ver Tabla 5). No hay diferencias significativas.

Tabla 6.

Distribución por Género para Turno Laboral en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	Válido	MATUTINO	25	64.1	64.1	64.1
		INTERMEDIO	2	5.1	5.1	69.2
		VESPERTINO	3	7.7	7.7	76.9
		NOCTURNO	2	5.1	5.1	82.1
		QUEBRADO	4	10.3	10.3	92.3
		TIEMPO COMPLETO	3	7.7	7.7	100.0
		Total	39	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	MATUTINO	34	70.8	70.8	70.8
		INTERMEDIO	2	4.2	4.2	75.0
		VESPERTINO	7	14.6	14.6	89.6
		NOCTURNO	4	8.3	8.3	97.9
		TIEMPO COMPLETO	1	2.1	2.1	100.0
		Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

En cuanto a su área laboral, el 17.9% de las mujeres está en Administración, 2.6% Almacén, 2.6% Mantenimiento, 51.3% Producción, 23.1% Docencia e investigación. Para el caso de los hombres, el 16.7% está en Administración, 8.3% Almacén, 18.8% Mantenimiento, 39.6% Producción, 8.3% Docencia e investigación (ver Tabla 6).

En este caso, la prueba Chi Cuadrada arrojó el siguiente resultado: $\chi^2=11.204$ con grados de libertad (df)=5 y una significancia=0.047 lo que quiere decir, que no se rechaza la hipótesis de nulidad y las diferencias de género de los datos en esta tabla si son estadísticamente significativas.

Tabla 7.

Distribución por Género para Área Laboral en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	ADMINISTRACION	7	17.9	17.9	17.9
		ALMACEN	1	2.6	2.6	20.5
		MANTENIMIENTO	1	2.6	2.6	23.1
		PRODUCCION	20	51.3	51.3	74.4
		OTROS	1	2.6	2.6	76.9
		DOCENCIA	E 9	23.1	23.1	100.0
		INVESTIGACION				
		Total		39	100.0	100.0
MASCULINO	Válido	ADMINISTRACION	8	16.7	16.7	16.7
		ALMACEN	4	8.3	8.3	25.0
		MANTENIMIENTO	9	18.8	18.8	43.8
		PRODUCCION	19	39.6	39.6	83.3
		OTROS	4	8.3	8.3	91.7
		DOCENCIA	E 4	8.3	8.3	100.0
		INVESTIGACION				
		Total		48	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

En la distribución respecto al Puesto de Trabajo, un 15.4% de las mujeres es Ingeniero, 2.6% supervisor, 10.3% técnico, 2.6% RRHH, 2.6% encargado de almacén, 48.7% operador, 15.4% docente y 2.6% otro tipo de puesto. En el caso de los hombres, un 18.8% es Ingeniero, 2.1% supervisor, 22.9% técnico, 2.1% encargado de almacén, 45.8% operador, 6.3% docente y 2.1% otro tipo de puesto (ver Tabla 7). No hay diferencias significativas.

Tabla 8.

Distribución por Género para Puesto de Trabajo en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	INGENIERO	6	15.4	15.4	15.4
		SUPERVISOR	1	2.6	2.6	17.9
		TECNICO	4	10.3	10.3	28.2
		RRHH	1	2.6	2.6	30.8
		ENC DE ALMACEN	1	2.6	2.6	33.3
		OPERADOR	19	48.7	48.7	82.1
		OTROS	1	2.6	2.6	84.6
		DOCENTE	6	15.4	15.4	100.0
		Total	39	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	INGENIERO	9	18.8	18.8	18.8
		SUPERVISOR	1	2.1	2.1	20.8
		TECNICO	11	22.9	22.9	43.8
		ENC DE ALMACEN	1	2.1	2.1	45.8
		OPERADOR	22	45.8	45.8	91.7
		OTROS	1	2.1	2.1	93.8
		DOCENTE	3	6.3	6.3	100.0
		Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

Sobre el tipo de contrato, el 71.8% de las mujeres es permanente, 28.2% es temporal y en el caso de los hombres, el 87.5% es permanente, 10.4% es temporal y 2.1% otro (son estudiantes) (ver Tabla 8). No hay diferencias significativas.

Tabla 9.

Distribución por Género para Tipo de Contrato en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
FEMENINO	Válido	PERMANENTE	28	71.8	71.8	71.8
		EVENTUAL	11	28.2	28.2	100.0
		Total	39	100.0	100.0	

MASCULINO	Válido	PERMANENTE	42	87.5	87.5	87.5
		EVENTUAL	5	10.4	10.4	97.9
		ESTUDIANTE	1	2.1	2.1	100.0
		Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

Capacidades Diferentes, el 10.3% de las mujeres presenta algún tipo de capacidad diferente, y de esta, el 100% es visual, mientras que, en el grupo de hombres, el 8.3% lo presenta. El 4.2% de la muestra presenta discapacidad intelectual y otro 4.2% de la muestra presenta discapacidad visual. (ver Tabla 9). No hay diferencias significativas.

Tabla 10.

Distribución por Género para Tipo de Capacidad Diferente en la muestra de SUBORDINADOS

GENERO		Frecuencia		%	%	%
	Válido				válido	acumulado
FEMENINO	Válido	VISUAL	4	10.3	10.3	10.3
		NINGUNA	35	89.7	89.7	100.0
		NO APLICA				
		Total	39	100.0	100.0	
MASCULINO	Válido	INTELECTUAL	2	4.2	4.2	4.2
		VISUAL	2	4.2	4.2	8.3
		NINGUNA	44	91.7	91.7	100.0
		NO APLICA				
		Total	48	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia, con base en la muestra.

Goleman (2000) presenta al igual que este estudio seis estilos de liderazgo, incluyendo el liderazgo autoritario, democrático y afiliativo, entre otros. Si bien el artículo no se enfoca exclusivamente en la educación, muchos de los principios y conceptos pueden ser aplicados en el contexto educativo

Conclusión

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 subordinados, los niveles fueron: Bajo, Intermedio y Alto (para estilo de liderazgo calificado por el subordinado).

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) Género del subordinado. Prueba binomial para una muestra. Significancia=0.391. No se rechaza hipótesis de nulidad.
- 2) En la variable CLASIFICADA LIDERAZGO1 VISIONARIO, se aplicó 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.
- 3) En la variable CLASIFICADA LIDERAZGO2 COACHING, 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.
- 4) En la variable CLASIFICADA LIDERAZGO3 AFILIATIVO, se aplicó 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.
- 5) En la variable CLASIFICADO LIDERAZGO4 DEMOCRATICO, se aplicó 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 CLASIFICADO LIDERAZGO5 TIMONEL, se aplicó 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 CLASIFICADO LIDERAZGO6 AUTORITARIO, se aplicó 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.

Para la muestra de subordinados se siguió el mismo procedimiento, con la prueba U de Mann-Whitney.

La prueba de hipótesis quedaría planteada del siguiente modo:

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

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

1. Liderazgo1. Significancia= 0.217 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.
2. Liderazgo2. Significancia= 0.217 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.
3. Liderazgo3. Significancia= 0.451 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.
4. Liderazgo4. Significancia= 0.200 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.
5. Liderazgo5. Significancia= 0.505 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.
6. Liderazgo6. Significancia= 0.598 es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula.

Se concluye en cuanto a la muestra de Subordinados, no hay diferencias de género en los estilos de liderazgo.

Bibliografía:

Aldape y Pedrozo (2011) Influencia del Tipo de Liderazgo en la Efectividad Total de la Supervisión: ETS (Rotación, Ausentismo, Productividad y Calidad. Pretium Revista de Economía, Finanzas y Negocios ISSN 1948-478X AcademiaJournals.com Volumen 2, No.1, 2011 file:///C:/Users/Cony/Downloads/2011InfluenciadelTipodeLiderazgoenlaEfectividadTotal.pdf

Barbosa, Diana Marcela, & Hurtado-Ayala, Andrea (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales, 32(139),137- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21246274004> Bill George, Peter Sims,

Andrew N. McLean y Diana Mayer (2007) Descubra su auténtico liderazgo Harvard Business Review | Febrero 2007 http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2011/06/descubra_su_autentico_liderazgo_hbral.pdf

Castro , E., Clemenza, C., & Araujo, R. (01 de 12 de 212). Lideres y seguidores: una relación dual. Multiciencias. Multiciencias, 12, 251-255. Recuperado el 2019 de enero de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90431109041.pdf>

Contreras Torres, F., & Castro Ríos, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional Leadership, power and, organizational mobilization. Estudios Gerenciales, 72-76

- Cortés Mejía, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 2003-2014.
- Díaz Sarmiento, C. R. (2019). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Economía & Administración*, 71-88
- Díaz Sarmiento, C., Roncallo Lafont, L., López Lambraño, M., & González Barranco, S. (2019). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Revista De Economía & Administración*, 15(1), 71-88. Recuperado a partir de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/47>
- Drucker, P., &
- Goleman, D. (2018). *Liderando Personas*. HARVARD BUSINESS REVIEW PRESS: Editorial Profit.
- Flores Marin, M., & Vanoni, G. (2016). Competencias directivas requeridas por los CEO ante la complejidad de las organizaciones del siglo XXI. *Executive required skills by the CEOs due to the complexity of organisations of the 21st century*. *Suma de Negocios*, 113-124.
- García Solarte, M. (Junio de 2015). Papel de los seguidores en las teorías del liderazgo organizacional. *APUNTES DEL CENES*, 34(89), 155-184. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479547211007>
- Gallardo M. E Ibarra R. (2021): "Habilidades directivas y académicas de coordinadores de programas educativos universitarios basados en competencia", *Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO*, n. 9 . En línea: <https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/9-febrero21/habilidades-coordinadores>
- Goleman, D. (2004). ¿Qué hace a un líder? *Harvard Business Review*, 72-80.
- Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. (H. B. Corporation, Ed.) *Harvard Business Review*, 26-37. Obtenido de <https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results>
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo el poder de la inteligencia emocional* (1a ed.). Barcelona: Ediciones B, S. A.
- Goleman, D. (2015). *Cómo ser un líder "Porque la inteligencia emocional si importa"*. Barcelona, España: Ediciones B, S. A.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2004). El líder resonante crea más. Buenos Aires, Argentina: Plaza Janes.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). El líder resonante crea más "El poder de la inteligencia emocional". España: Penguin Random Collante, A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de, 183-195

Lavado H. (2021) tesis de maestría: Inteligencia emocional y su relación con los estilos de liderazgo docente en la Institución Educativa 5095 Julio Ramón Ribeyro – Callao Lima – Perú