



**XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de
Investigación en Análisis organizacional
“Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de
Transformación Nacionales”
Homenaje a James G. March**

Análisis del género y su relación con el liderazgo en jóvenes universitarios

Mesa Temática: Procesos de cambios e innovación en las organizaciones

Modalidad: Investigación concluida

Nombre Completo del Autor(es)¹

Marisol Jiménez Asencio

Isidra Yanet Pérez Pino¹

Aniela García Antonio

José Luis Hernández Juárez

Nacionalidad: Mexicana

Correo Electrónico: isidra_yaneth_93@hotmail.com

Teléfono: **9341113701**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
División Académica Multidisciplinaria de los Ríos.
Km. 1. Carretera Tenosique-Estapilla.
86901/Tenosique, Tabasco/México.

Guanajuato, Gto, México.

23 y 24 de mayo de 2019

¹ Isidra Yanet Pérez Pino.- isidra_yaneth_93@hotmail.com

Análisis del género y su relación con el liderazgo en jóvenes universitarios

Resumen

Durante los últimos años en la carrera de administración se han presentado diversos tipos de liderazgo en el cual los alumnos promueven un mejoramiento en la convivencia grupal, se comportan de diferentes maneras y por consiguiente nos basaremos en identificar cual es el tipo de liderazgo más usual y su relación con el género, en el presente documento se exponen de manera clara y precisa la clasificación del liderazgo estudiantil, en base a diferentes autores especialistas en el tema. El campo de estudio que se aborda en el presente trabajo de investigación se centra en el análisis del género y su relación con el liderazgo en jóvenes universitarios de la Licenciatura en Administración de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica Multidisciplinaria de los Ríos, con la finalidad de identificar que género de los alumnos de la carrera de administración ejerce más el liderazgo.

Palabras clave

Organización, Comunicación, Habilidad, Igualdad e Iniciativa.

INTRODUCCIÓN

Un buen líder no solo implica delegar responsabilidades a su equipo de trabajo ya sea en el ámbito estudiantil o laboral, implica más bien saber interactuar, tener una buena comunicación y relación con sus compañeros sin importar género. El liderazgo estudiantil se aplica cuando aprende a guiar y caminar con los compañeros hacia sus objetivos. El campo de estudio que se aborda en el presente trabajo de investigación se centra en el análisis del género y su relación con el liderazgo en jóvenes universitarios en la Licenciatura de Administración de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, de la División Académica Multidisciplinaria de los Ríos, con la finalidad de identificar qué género de los alumnos de la carrera de administración ejerce más el liderazgo. Con los resultados obtenidos se podrá implementar propuestas en alumnos de la carrera de administración para que mejoren la capacidad de liderazgo estudiantil en su círculo de influencia.

Cárdenas (2016), en la actualidad, las mujeres están dejando atrás su rol secundario de años anteriores. Aquella concepción que las llevaba a desempeñar solamente las labores domésticas se ha ido transformando en forma lenta. Actualmente, se muestra a una mujer líder, capaz de ejercer cargos de gran importancia. En algunos distritos de este tipo, se encuentran aún, rasgos de discriminación y rechazo a la figura de la mujer líder. Pues ellas no participan de manera directa en la organización política de la zona, la labor que la mujer desempeña en estas comunidades está centrada en las actividades del hogar y crianza de los hijos, lo que es muy loable. Cuevas (2015) menciona que como paso previo al conocimiento de los estilos de liderazgo que ejercen las mujeres en las universidades españolas, se im-

pone conocer cuál es la situación actual en lo que a desempeño de puestos directivos se refiere al afirmar que: desempeña una función clave en la mejora de los resultados escolares al influir en la motivación y la capacidad de los maestros y afectar el ambiente y el entorno en el cual trabajan y aprenden. Para aumentar su influencia, los líderes escolares necesitan desempeñar un papel más activo en el liderazgo educativo. El liderazgo, por lo tanto, es de vital importancia en nuestra vida personal como laboral; pero hoy en día los jóvenes universitarios de la DAMR no aplican el Liderazgo Estudiantil, y es por esta razón que surgió la idea de realizar un análisis del género y su relación con el liderazgo en jóvenes universitarios, para conocer en cuál de los dos géneros -masculino y femenino- tiene la iniciativa de ejercer el liderazgo en su contexto educativo. A lo largo de la historia se ha ido implementando estilos de liderazgo los cuales han ido evolucionando en su estrategia y metodología. Uno de los más actuales es el liderazgo transformacional, que va más allá de los que comúnmente se trabaja hoy en día a nivel administrativo, y trae consigo nuevas visiones y expectativas de lo que puede llegar a ser un líder. Tal como lo menciona Cardona (2005) “el liderazgo transformacional es atrayente y motiva a la gente. Es un líder inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con una amplia visión de sus objetivos de vida, con una actitud positiva y sobre todo un estratega, flexible, emprendedor e innovador. Transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de los seguidores”. **Liderazgo ético.** Este estilo es aquel que genera confianza, respeto y credibilidad, facilitando la colaboración S.L (2018) Promueve un clima de trabajo positivo, y eleva la autoestima de los seguidores y, consecuentemente, su

rendimiento. Los líderes éticos se preocupan por el bien mayor, de la organización y de sus seguidores. Y lo hacen desde la humildad. Se erigen en modelos de conducta y moldean los valores de la organización. Muestran respeto por cada persona, por sus seguidores, para los que establecen altos estándares éticos en la relación con su equipo, se esfuerzan en ser equitativos. **Liderazgo.** Según Paz (2016) menciona que desde siempre el factor humano ha sido el eje impulsor hacia el alcance de los objetivos organizacionales, para ello debe conjugar la práctica de habilidades, destrezas, competencias y conocimientos en las actividades inherentes al desempeño de sus funciones de trabajo, de allí su rol participativo en las decisiones estratégicas que orientan el logro de las metas propuestas para su estabilidad en el entorno donde oferta los bienes y servicios. En este sentido, tenemos la firme convicción de que el líder a través de sus capacidades tanto innatas como adquiridas, debe reflejar las competencias que dan respuestas a las acciones organizacionales mediante su rol colaborativo, además del aporte propuesto desde el comportamiento en el desempeño de su trabajo, representando sus ideas el dinamismo creativo e innovación en las responsabilidades asignadas, pero también transferibles para permanecer estables en el complejo mundo de los mercados globales, que el líder es quien ve y obtiene lo mejor de los demás, además de construir un compromiso de lograr una meta entre los que son liderados, así como un fuerte deseo de seguirlo. **Liderazgo** Badillo (2016) por su parte explica que también es importante conocer que no existen registros de investigaciones sobre liderazgo en el ámbito de los estudiantes universitarios a nivel local, y que son escasos los estudios que se vienen realizando en el ámbito nacional. **Liderazgo estudiantil** López (2014)

menciona que los más recientes estudios y propuestas teóricas en el campo del liderazgo escolar colocan en franco declive a la perspectiva individualista, centrada en la persona que ejerce el liderazgo frente a ella, la perspectiva distribuida del liderazgo asume que este es un fenómeno que se extiende por toda la organización, que se localiza en una gran variedad de lugares y agentes sin que se pueda asociar a un particular rol o estatus, que emerge de la red de interacciones en la que participan los líderes y los seguidores, y que se inscribe en el flujo de trabajo que desarrolla toda comunidad de práctica, así como en el aprendizaje y el conocimiento organizativos que dicha dinámica social produce. En el **Liderazgo Laissez Faire**, Navarrete (2013) explica que estudiar el fenómeno del liderazgo siempre resultará ser una asignatura altamente atractiva en el análisis de las organizaciones, dado – entre otras cosas– por el espectro teórico, que es muy diverso e incluye una amplia literatura sobre enfoques, definiciones, evaluaciones, descripciones, prescripciones, teorías, modelos y cavilaciones filosóficas. **Liderazgo a través de género** El liderazgo es uno de los temas más controvertidos, confusos y al mismo tiempo disperso, en el campo de la elaboración teórica, en el de las políticas educativas y prácticas concernientes a la organización de las instituciones educativas (González, 1997) pero, indiscutiblemente y como sostiene Work (1996), existen diferencias claras entre el funcionamiento y satisfacción de un grupo Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria liderado y el de aquel en el que se produce ausencia de líder. En este sentido, intentando superar modelos obsoletos que en su momento tuvieron valor en cuanto que pretendían arrojar luz en un campo poco estudiado, en las teorías organizativas

se situaba como un factor relevante para el buen funcionamiento de los centros escolares. La dirección de las instituciones educativas y el ejercicio de su liderazgo sigue siendo un tema prioritario en la política educativa mundial. Así lo pone de relieve el informe de la OCDE (2009) al afirmar que: “Desempeña una función clave en la mejora de los resultados escolares al influir en la motivación y la capacidad de los maestros y afectar el ambiente y el entorno en el cual trabajan y aprenden. según Jorna (2016) La relación existente entre los estilos de liderazgo, género y resultados en la gestión directiva en los centros laborales, han sido motivo de diversos estudios en busca de encontrar nexos entre las habilidades empleadas por hombres y mujeres en la dirección y que buscan alcanzar una mayor comunicación con el equipo, más descentralización en la toma de decisiones, flexibilización en las relaciones con los subordinados y mejor calidad en los sistemas de atención, sin embargo, aún no son concluyentes. En la actualidad se producen transformaciones necesarias en el sector de la salud que requieren directivos que posean un liderazgo eficaz para lo que demanda el trabajo en equipo, un líder capaz de conducir con éxito los procesos asistenciales, investigativos y docentes que se llevan a cabo en cada una de las instituciones. El liderazgo administrativo es el proceso de dirigir e influir en las actividades en relación con las funciones de los miembros del grupo, supone definir estrategias ,proporcionar orientación a los demás y tener visión de aquello que se puede lograr y que permita alcanzar los objetivos definidos en la estrategia, esto es, motivar incorporar, recompensar y unificar.1-3 El liderazgo debe incluir a otras personas o subordinados; supone una distribución desigual del poder

entre líderes y miembros del grupo, entendiéndose por poder, la capacidad de ejercer influencia para cambiar las actitudes o conductas de individuos o grupos. Un tercer aspecto importante del liderazgo, es la posibilidad de utilizar las Moncayo y Zuluaga,(2015) especifican que el liderazgo es un factor de interés en cuanto a las habilidades directivas. Atendiendo a lo establecido por la Escuela de las Relaciones Humanas, destaca que el papel del líder es fundamental como facilitador de la cooperación que contribuye al logro de los objetivos organizacionales, que como consecuencia también se ocupa por la satisfacción de las necesidades individuales de los pertenecientes al grupo, de aquí la importancia del liderazgo como un fenómeno que no solo depende directamente de las personas que lo ejecutan sino también de la influencia por el medio en que se desenvuelven y la estructura organizacional en donde se desenvuelven (Pedraza, Lavín, Delgado y Bernal, 2015). Asumir que los estilos de liderazgo de hombres, y personifican un estilo de liderazgo masculino y las mujeres uno femenino es muy aventurado; debido a que cualquiera de los dos estilos puede ser adoptado por alguno de los dos géneros, por lo que se debe de eliminar la tendencia a hacer ese tipo de aseveraciones que pueden tomarse como una cuestión peyorativa para cualquiera de los dos. **Liderazgo transformacional.** Según Chaimongkonrojna (2015), basado en los trabajos referidos de Avolio y Bass, son la fuente del modelo de Rango Total, y definen el liderazgo transformacional, como un proceso de influencia de los líderes sobre sus seguidores - que al tiempo- que permite transformar la conciencia de éstos, les permite, valorar lo importante; rendir más allá de las expectativas y, asumir los retos de maneras

novedosas. Consecuentemente, si los niveles de desempeño esperado son elevados, la motivación inspiracional y el reconocimiento contingente, incrementarán la confianza de los seguidores para alcanzar los desafíos. En esta dirección, por definición, los líderes transformacionales son proactivos y proclives a la innovación y al desarrollo individual. Según Contreras (2016), en el entorno de las organizaciones educativas y de formación escolar en Chile, se comienza a abordar el tema del liderazgo de una manera creciente, tanto por el hecho de estar inserto en una realidad circundante como parte del mundo globalizado, como por la serie de continuas transformaciones que exige el funcionamiento dinámico y adaptativo de sus integrantes. En ese contexto, contribuyendo a la perspectiva teórica y de campo en el área del liderazgo según Bass (1985) describe la teoría del liderazgo transformacional con los siguientes factores a) Influencia idealizada: Es la capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir confianza y respeto. El líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar, convirtiéndose en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. Los líderes dan ánimo, aumentan el carisma, entusiasmando a sus seguidores, para seguir sus ideales, comunicando sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad (Bass, 1985; Burns, 1978). Proveen una visión clara de sus objetivos, lo cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño en el desarrollo de sus actividades. B) Consideración Individual: Es la habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación, aconseja. El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial, el líder actúa como

entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje, creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego un feedback constructivo al subordinado. C) Estimulación Intelectual: El líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes. Según Bass (1985) y Burns (1978) los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovadores con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos. D). Motivación Inspiracional: El líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. E) Tolerancia psicológica: El líder usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, aprender a tolerar los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas. **El Liderazgo Estudiantil**, la literatura proviene de los estudios sobre la eficacia y mejora de la escuela; en ella se recoge el papel que desempeña el liderazgo en organizar buenas prácticas educativas y en su contribución para con los resultados de aprendizaje del alumno. Efectivamente, el liderazgo educativo es el segundo factor más influyente en los resultados de los alumnos, detrás de las prácticas docentes, pues los líderes efectivos comparten características y prácticas similares Lewthwood (2010). Este impacto en la mejora de los aprendizajes de los alumnos se produce indirectamente, mediante la influencia en las condiciones organizativas de la escuela y en la calidad de la enseñanza (Robinson,

2007). En esta misma línea, algunos autores que han revisado las investigaciones desarrolladas en las últimas décadas señalan como los equipos directivos pueden marcar una diferencia de calidad en las escuelas y en la educación de sus alumnos Hallinger y Heck (1998). Y no hace mucho, Lorenzo y Cáceres (2008), afirma que: la importancia del liderazgo como función que reside en el grupo se inserta en una cultura y dinámica el funcionamiento de una organización, en este caso educativa, especialmente en los cambios y transformaciones que ya se están incorporando en las diferentes universidades europeas desde el nuevo modelo pedagógico surgido en la declaración de Bolonia (1998) y se hace cada vez más interesante como un principio de calidad. En este sentido Lorenzo (2007) parte de la idea de que dentro del mundo global de los estudiantes, políticamente el grupo que más peso e influencia tiene es el de representantes porque, al menos teóricamente son elegidos por los propios compañeros, los líderes del grupo-clase y de la institución. **Liderazgo Instructivo** (Edmonds, 1979) explica que la teoría del liderazgo instructivo tiene sus orígenes empíricos en estudios realizados durante la década de 1970 y principios de los 80 en las escuelas en las comunidades urbanas pobres donde los estudiantes tuvieron éxito a pesar de las probabilidades. Como señalan Bossert, Dwyer, Rowan y Lee (1982), estas escuelas tenían típicamente un fuerte liderazgo escolar, incluyendo un clima de aprendizaje libre de interrupciones, un sistema de objetivos didácticos claros, y altas expectativas de los profesores hacia los estudiantes. Robinson, V., & Lloyd, C., & Rowe, K. (2014). Mencionan que Las primeras formulaciones de liderazgo instructivo asumen que es una responsabilidad del director. Por lo tanto, las medidas de este tipo de liderazgo, tales como la Escala Valorativa de la

Gestión Pedagógica del Director (Principals' Instructional Management Rating Scale - PIMRS) (Hallinger y Murphy, 1985), centrado sólo en el director y dejando de lado la contribución de otros integrantes del personal para el establecimiento de metas de instrucción, la supervisión de los programas de enseñanza, y el desarrollo de una cultura académica y de aprendizaje positivo. El enfoque exclusivo sobre el director refuerza una visión heroica de la función que pocos eran capaces de alcanzar

Liderazgo académico Hernández (2013) Una razón adicional para reivindicar el liderazgo que ejercen los académicos es que la métrica empleada para evaluar el desempeño institucional, tanto a nivel nacional como internacional, y a pesar del profundo escepticismo que despierta su uso, se basa en indicadores referidos a sus credenciales educativas y a los resultados de las funciones que desempeñan, particularmente en materia de investigación; de modo que son ellos quienes marcan la diferencia entre el éxito o el fracaso de una institución y por ello las ies buscan diseñar estrategias efectivas para reforzar el compromiso y la vitalidad que requieren de sus líderes académicos. En virtud de la centralidad que tiene el trabajo académico nos proponemos resignificar el liderazgo académico como aquel que emerge entre los académicos comprometidos con esa “cosa alta y delicada” (Ortega y Gasset; citado por Chavoya, 2002) que es la ciencia. Con este objetivo, primero exploramos la naturaleza del liderazgo haciendo un breve recuento de los distintos enfoques empleados para su estudio a fin de ponderar sus alcances y limitaciones; en segundo lugar, identificamos el liderazgo como un fenómeno contingente, relacional y socialmente construido que emerge en el proceso de definir la realidad y construir significados (Sutherland, Land y Böhm, 2013); y por último planteamos que

el liderazgo académico se manifiesta en la manera en que los investigadores definen la realidad en sus campos y ámbitos específicos y que los líderes académicos se caracterizan por ser mentes creativas capaces de abrir nuevas direcciones en la generación y transmisión del conocimiento.

MÉTODO

Se realizó un estudio cuantitativo descriptivo correlacional, en el cual se midió la relación de género optativo del estudio y su relación entre los tipos de géneros que ejercen el liderazgo entre los estudiantes de la DAMR del Programa Educativo en Administración y su posible relación con el tipo de liderazgo que persiste, para saber si hay o no hay liderazgo en la División Académica Multidisciplinaria de los Ríos. Se realizó un muestreo estratificado y un análisis correlacional a través de una encuesta de 25 preguntas, que se les aplicó a los alumnos de la carrera de Administración del quinto semestre con una escala de Likert para determinar si hay relación entre género y liderazgo estudiantil.

Análisis y Resultados

Cabe resaltar que de los alumnos que integran la institución DAMR, no todos ejercen el liderazgo estudiantil ya que la información con referencia a este tema es mínima, debido a que probablemente el programa de estudio contiene poco material sobre el tema y a consecuencia de ello la mayoría de los estudiantes desconocen o ignoran la importancia que contiene este tema.

Análisis de Liderazgo vs género.

			LIDERAZGO		
			Género		
			Femenino	Masculino	Total
LIDERAZGO	35.00	Recuento	1	0	1
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	50.00	Recuento	2	0	2
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	51.00	Recuento	0	1	1
		% dentro de LIDERAZGO	0.0%	100.0%	100.0%
	55.00	Recuento	2	0	2
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	62.00	Recuento	1	0	1
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	66.00	Recuento	0	2	2
		% dentro de LIDERAZGO	0.0%	100.0%	100.0%
	67.00	Recuento	0	1	1
		% dentro de LIDERAZGO	0.0%	100.0%	100.0%
	68.00	Recuento	1	0	1
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	70.00	Recuento	2	0	2
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	72.00	Recuento	1	2	3
		% dentro de LIDERAZGO	33.3%	66.7%	100.0%
	73.00	Recuento	0	2	2
		% dentro de LIDERAZGO	0.0%	100.0%	100.0%
	75.00	Recuento	0	2	2
		% dentro de LIDERAZGO	0.0%	100.0%	100.0%
	76.00	Recuento	1	0	1
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	77.00	Recuento	1	0	1
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	78.00	Recuento	2	0	2
		% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
	79.00	Recuento	1	1	2
		% dentro de LIDERAZGO	50.0%	50.0%	100.0%
	81.00	Recuento	0	1	1
		% dentro de LIDERAZGO	0.0%	100.0%	100.0%
	82.00	Recuento	1	0	1

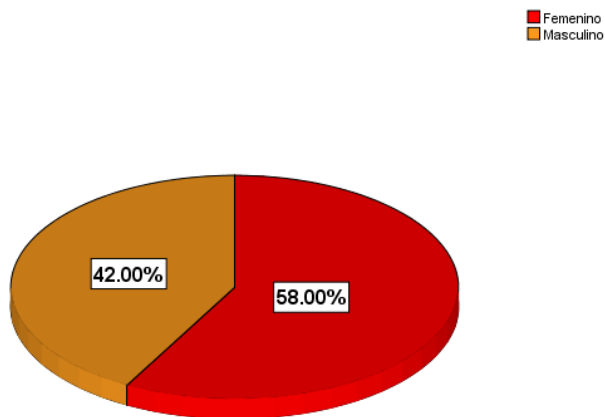
Análisis del género y liderazgo en universitarios

	% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
83.00	Recuento	3	3	6
	% dentro de LIDERAZGO	50.0%	50.0%	100.0%
84.00	Recuento	21	25	46
	% dentro de LIDERAZGO	45.7%	54.3%	100.0%
85.00	Recuento	1	1	2
	% dentro de LIDERAZGO	50.0%	50.0%	100.0%
86.00	Recuento	2	0	2
	% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
87.00	Recuento	2	0	2
	% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
88.00	Recuento	2	0	2
	% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
89.00	Recuento	9	1	10
	% dentro de LIDERAZGO	90.0%	10.0%	100.0%
92.00	Recuento	1	0	1
	% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
125.00	Recuento	1	0	1
	% dentro de LIDERAZGO	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Recuento	58	42	100
	% dentro de LIDERAZGO	58.0%	42.0%	100.0%

Fuente: En base a resultados obtenidos

Promedio por género del factor de Liderazgo	Femenino 4.46	Masculino 3.23
---	---------------	----------------

Con base en los resultados obtenidos en la tabla anterior se puede observar que el liderazgo lo ejerce más el género femenino, por lo que podemos determinar que en la DAMR las mujeres son las que frecuentemente tienen la iniciativa en el liderazgo. Esto se puede percibir gracias a la investigación realizada y la recolección, análisis e interpretación de los datos



Liderazgo

Figura 1. Distribución del género de los estudiantes de administración en la DAMR. En esta grafica podemos observar que el mayor promedio se encuentra en el género femenino.

Conclusión

En los últimos años se han producido cambios sociales, legales y culturales significativos que favorecen la inclusión de la mujer en los puestos más altos de las organizaciones e, incluso, gobernar países. Sin embargo, para poder llegar a la cúspide de las organizaciones, las mujeres deben sortear muchos más obstáculos que los hombres. En este contexto, el estilo de liderazgo resultó ser un problema adicional, puesto que la dirección y el liderazgo, tradicionalmente, ha sido asociado con los hombres. El que las mujeres hayan ocupado puestos de dirección y liderazgo en menor medida que los hombres, ha motivado la búsqueda de numerosos factores explicativos: de tipo psicológico, diferencias en rasgos motivacionales, de personalidad y de valores; otros, basados en la cultura organizacional, como la identidad laboral y el lugar de trabajo; y, también, de tipo sociológico, las decisiones que deben tomar las mujeres con respecto a sus compromisos familiares-laborales y la

existencia de estereotipos organizacionales. Se suman las diferencias en la formación y trayectoria profesional entre hombres y mujeres y explicaciones que parten de la existencia de un fenómeno de discriminación hacia las mujeres. Las personas suelen asociar al hombre y a la mujer con diferentes rasgos y características, relacionando mayoritariamente a los hombres con atributos vinculados al liderazgo. Por lo general, se tiende a asignar a los hombres cualidades tales como: la competencia, el control, la racionalidad y el asertividad. En cambio, las mujeres suelen ser calificadas como: sensibles, amigables, expresivas y preocupadas por los otros estudios. **Omar Gutiérrez Valdebenito** sin embargo a través del estudio realizado pudimos observar que en el tema de liderazgo las mujeres son las que más lo ejercen en la DAMR ya que se evaluaron a cinco variables que nos ayudaron a poder determinar los resultados obtenidos resultado obtenido.

Referencias

Cardenas Hurtado, L. K. (2016). Liderazgo femenino de estudiantes en una institución educativa. Perú. *Enfoques Educativos*, 106.

González , R. (2014). Diferencias de genero en las practicas. *Management Review*, 11.

Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 55.

(Chaimongkonrojna. (2015). Liderazgo transformacional. *Espacios*, 14.

Alteco, & Alteco , C. (s.f.).

Cardona, P. (2005). *Las claves del talento:La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano*. México: Trillas.

contreras , G. (2016). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DOCENTE. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 604.

Cuevas, M. (2015). Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria. *Revista académica evaluada por pares, independiente, de acceso abierto y multilingüe* , 26.

Hernández. (2013). Liderazgo académico. *Revista de la Educación Superior*, 22.

López, J. (2014). El liderazgo escolar a través del análisis de la actividad diaria de los directores. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*,, 63.

Maxwell, J. (2017). Liderazgo Caristático. *Emprendedores.News*.

PAZ, A. (s.f.). Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 150.

Robinson, V. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes. *REICE.*, 40.