



ARTÍCULO ORIGINAL

Identificación del estilo de liderazgo en los alumnos de nivel licenciatura de la Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora

Abel Yradier Gómez Parra^{1*}, Miguel Rivera López¹, Erika Lugo Ramírez², Anell Aguilar López¹

¹Ingeniería en Mantenimiento Industrial, Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora, Veracruz, México.

²Ingeniería en Procesos Químicos, Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora, Veracruz, México.

Fecha de recepción: 24 de junio de 2022; fecha de aceptación del artículo: 14 de noviembre de 2022.

PALABRAS CLAVE

Liderazgo; Liderazgo Transformacional; Liderazgo Transaccional; MLQ, Laissez-Faire.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar los estilos de liderazgo de los estudiantes de ingeniería de la Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un método inductivo. La población fue de 144 estudiantes, usándose una muestra de 106 correspondiente a 8 licenciaturas de los sistemas escolarizados y despresurizado (Sabatino). El instrumento utilizado corresponde a un cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X Corta, que consta de 45 preguntas y que fue aplicado en el ciclo mayo-agosto 2022.

Los resultados mostraron que se consideraron estudiantes de ambos sexos (51 hombres y 55 mujeres) con un rango de edad entre 20 y 49 años, posteriormente se estratificaron de acuerdo con los programas académicos y sistemas de estudio, y se les realizó un Análisis de Varianza (ANOVA) con un 95% de confianza sin encontrar diferencias estadísticas significativas por lo que mediante una prueba Tukey se lograron detectar algunas diferencias estadísticamente significativas. Se determinó que en la población estudiantil de la Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora (UTGZ) existen tres estilos de liderazgo: el 41 % de liderazgo transaccional, 68% de liderazgo transformacional y 34 % de liderazgo Laissez-Faire.

Finalmente se compararon los datos entre las clases de lunes a viernes (escolarizado) y las clases en sábado (despresurizado) encontrando en estos últimos un mayor porcentaje en los factores del liderazgo transformacional y transaccional.

<https://doi.org/10.56382/tdis.remcid.2022.1.2.19.26>

Correspondencia: Abel Yradier Gómez Parra. Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora. Prolongación Dr. Miguel Patiño s/n, Col. Centro. C.P. 93556, Gutiérrez Zamora, Veracruz, México. Teléfono: (235) 1109039. Correo: abelyradier@gmail.com

ISSN: 2954-498X · e-ISSN: 2954-4998. - Revista Multidisciplinaria de Ciencia Innovación y Desarrollo © 2022. Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora. Todos los derechos reservados

PALABRAS CLAVE

Leadership;
Transformational
Leadership;
Transformational
Leadership; MLQ.

Abstract

The present research has the objective of determining leadership styles of engineering students at the Technological University of Gutiérrez Zamora. The research was carried out under a quantitative approach, with an inductive method. The population was 144 students, 106 of them were part of 8 degree programs. The instrument used corresponds to a multifactorial leadership questionnaire MLQ form 5X Short it consists of 45 questions and was applied in the May-August 2022 term.

The results showed that students of both sexes (51 men and 55 women) with an age range between 20 and 49 years were subsequently stratified according to academic programs and study systems. Additionally, an Analysis of Variance (ANOVA) was performed with 95% confidence without finding significant statistical differences, therefore, by means of a Tukey test, some statistically significant differences were detected. It was determined that in the student population of the Technological University of Gutierrez Zamora (TUGZ) there are three leadership styles: 41% transactional leadership, 68% transformational leadership and 34% Laissez-Faire leadership.

Finally, the data were compared between the Monday to Friday classes and the Saturday classes, finding in the latter a higher percentage in the transformational and transactional leadership factors.

Introducción

En las instituciones de nivel superior se pueden observar diferentes formas de organización: de trabajo, integración y liderazgo. Los profesores y personal interno de estas instituciones ejercen influencia como modelos para que los estudiantes adquieran las concepciones básicas de lo que es el liderazgo y sus tipos; esto aunado con la presión para que las universidades brinden educación que satisfaga las necesidades del siglo XXI y mantengan la viabilidad de sus instituciones, (Basham, 2010), es necesario comprender las habilidades de liderazgo transaccional y transformacional.

Sin embargo, es muy importante que los estudiantes universitarios formen su propia concepción e identidad para que visualicen su potencial como futuros líderes. Partiendo de la idea de que hay líderes que nacen para ello y otros que se hacen (Gaceta de Desarrollo Humano, 2018), los estudiantes universitarios deben entender que ser un buen líder implica ser proactivos, tener capacidad de comunicación, ser honestos y tener capacidad analítica, entre otras. En este sentido, en la actualidad se infiere que el liderazgo es una habilidad que puede ser desarrollada de forma natural o puede ser entrenada, sin embargo, el líder debe cumplir con unas características especiales que debe emplear de forma eficaz, como por ejemplo la capacidad de influencia en los seguidores y otros elementos incluyendo la automotivación con el objeto de promover el interés

individual de fomentar el interés colectivo (Godoy y Bresó, 2013).

Por otra parte, es muy importante que los estudiantes universitarios tengan bien identificado cuál es el tipo de liderazgo que poseen y cuáles son las habilidades que deben fortalecer para que sus planes como personas y futuros profesionistas fluyan en la dirección correcta e inclusive ayudan a gestionar y cumplir los objetivos de la misma institución en la que estudian ya que esto les ampliará el panorama futuro mediato.

Es importante conocer a qué se refiere cada uno de los tipos de liderazgo que se estudiaron. Contreras y Barbosa (2013) comentan que los líderes transformacionales son aquellos que tienen la habilidad de poder cambiar la perspectiva de sus colaboradores, motivar e inspirarlos, por otra parte, los líderes transaccionales son los que se basan en los modelos clásicos de liderazgo, como su nombre lo indica se refiere a la transacción o intercambio entre el líder y sus colaboradores, sancionando o recompensándolos en función del rendimiento. El líder *laissez-faire* se puede caracterizar como un líder que carece de compromiso con su organización, esto debido a que suele dejar las actividades en manos de sus colaboradores, únicamente dando a conocer ciertas especificaciones (Pacsi, *et al.*, 2014).

Ante esta inquietud, en la presente investigación el objetivo es determinar los estilos de liderazgo que los estudiantes de nivel licenciatura de la Universidad

Tecnológica de Gutiérrez Zamora (UTGZ) poseen. Una vez hecho esto, hacer énfasis en si existe predominancia entre los estilos *laissez-faire*, transformacional o transaccional. Precisamente en este sentido Pedraja-Rejas (2018), menciona que en educación superior se advierten hallazgos relevantes que ponen de manifiesto la importancia del liderazgo para generar compromiso en los académicos, alcanzar mayor satisfacción en el trabajo, así como también para obtener mejores resultados individuales e institucionales.

En toda investigación con fines expositivos es muy importante establecer el diseño de la misma, por ello se determinó que el enfoque de la investigación sea del tipo cuantitativo, la cual Hernández, *et al.* (2010) hacen mención que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

La técnica utilizada es la encuesta la cual es destinada a recolectar los datos necesarios de la población muestra, enfoque realizado por Rodríguez-Álvarez *et al.* (2018).

De igual manera, se consideró adecuado que la investigación sea de carácter descriptivo con un enfoque cuantitativo como ya se mencionó anteriormente, esto debido a que se recolectarán los datos pertinentes mediante la aplicación de un cuestionario y así obtener información necesaria de la población muestra a estudiar y posteriormente realizar la medición y análisis de los mismos. Como lo mencionan Ñaupás, *et al.* (2014) una investigación descriptiva es la que utiliza una colección de datos para probar hipótesis y responder preguntas sobre la situación de estudio. Es así como Guevara, *et al.* (2020) mencionan que un estudio descriptivo determina los modos de ser de los objetos. Lo fundamental son las características observables y verificables, este tipo de investigación debe ser verídica, precisa y sistemática, a lo que se debe evitar hacer inferencias en cuanto al tema de estudio.

El método utilizado es Inductivo, el cual Pérez y Rodríguez (2017) mencionan que es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales encontrando los rasgos comunes en un grupo definido.

Finalmente, es necesario mencionar que para el desarrollo de la investigación y la recolección de datos se adaptó el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Form 5X versión Corta. El

fundamento para elegir este instrumento es debido a que es el más utilizado para estos fines y de acuerdo con el estudio realizado por Molero, *et al.*, (2022), se encontró que la base de datos PsycINFO arroja un total de 182 investigaciones, entre artículos y tesis doctorales, que emplean el MLQ en sus investigaciones desde su publicación inicial en 1985. De ellas, 143 han sido realizadas en los últimos diez años. Con ello se espera que los resultados que se obtengan tengan correlación con la literatura y el análisis estadístico.

Material y métodos

El presente trabajo fue realizado en las instalaciones de la UTGZ, en el periodo mayo - agosto de 2022.

Población

La población de esta investigación estuvo conformada por 144 alumnos de nivel licenciatura de la UTGZ con edades comprendidas entre 20 y 49 años en ambos sexos. Los programas educativos evaluados fueron: Ingeniería en Agrobiotecnología (IA), Ingeniería en Mantenimiento Industrial (IMI), Ingeniería en Mantenimiento Petrolero (IMP), Licenciatura en Contaduría (LC), Ingeniería en Procesos Químicos (IPQ), Ingeniería en Tecnologías de la Información (ITI), Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico (LGDT) e Ingeniería en Logística Internacional (ILI). Se seleccionaron estos programas educativos dado que son los que en el periodo anteriormente mencionado tuvieron grupos en nivel licenciatura.

Muestra

Esta parte del estudio es descriptiva en modalidad de encuesta, Cisneros-Cohernour, E. (2021) y para el desarrollo de esta investigación se tomó una muestra aleatoria simple de 106 participantes, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Procedimiento

La recolección de la información se realizó mediante la aplicación del cuestionario MLQ - 5X en su versión corta con una duración de 30 minutos. Se construyó un formulario web en el cual los participantes de nivel licenciatura de la UTGZ contestaron 45 ítems bajo una escala de Likert. Este instrumento es una

autoevaluación de percepción, (Canto de Gante, *et al.*, 2020).

Es importante señalar que para la aplicación del cuestionario sólo se tomaron en cuenta los 36 ítems correspondientes a la percepción del liderazgo.

Análisis de resultados

El análisis parte de los factores que integran el cuestionario MLQ - 5X en su versión corta propuesto por Avolio y Bass (2009) los cuales se integran según el tipo de liderazgo. Para el liderazgo transformacional son 5 factores: influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Para el caso del liderazgo transaccional cuenta con dos factores: recompensas contingentes y dirección por excepción activa. Por último, los factores que corresponden al liderazgo Laissez-Faire que son Laissez-Faire y dirección por excepción pasiva.

Con los datos obtenidos del cuestionario se integró la matriz de resultados, mismos que fueron utilizados para crear las gráficas de barras, y posteriormente se realizaron los análisis ANOVA y Tukey en Minitab.

Resultados

Se observa que los alumnos tienen una tendencia del 68% entre los factores del liderazgo transformacional los cuales son: Influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. En este estilo el líder ejerce la influencia en sus subordinados sobre la capacidad de trascender de sus intereses individuales para seguir los intereses de la compañía, logra aumentar el compromiso organizacional a largo plazo para cumplir con la visión de la empresa, por lo que es tanta la metamorfosis cultural que presenta la compañía que no sólo logra transformarla, sino que también se extiende fuera de ésta a lo largo de su cadena de suministros (Mendoza, *et al.*, 2020).

Mientras que para el liderazgo transaccional existe una tendencia del 60% entre los factores de recompensas contingentes y dirección por excepción activa, este estilo de liderazgo se vale de su posición de poder para mantener el flujo normal de las operaciones recompensando o

castigando a sus subordinados con base a los resultados establecidos (Almirón-Arévalo *et al.*, 2015).

Finalmente, existe una tendencia del 34% hacia los factores del liderazgo Laissez-Faire los cuales son dirección por excepción pasiva y Laissez-Faire, este liderazgo es definido como un no liderazgo, ya que generalmente es inefectivo debido a la falta de compromiso por parte del líder cuyas características principales son el desinterés y la ausencia de apoyo a sus seguidores, limitándose solo al resultado de las actividades. Los efectos de este estilo de liderazgo influyen negativamente en el desempeño de los subordinados, obteniendo bajos resultados. (Figura 1).

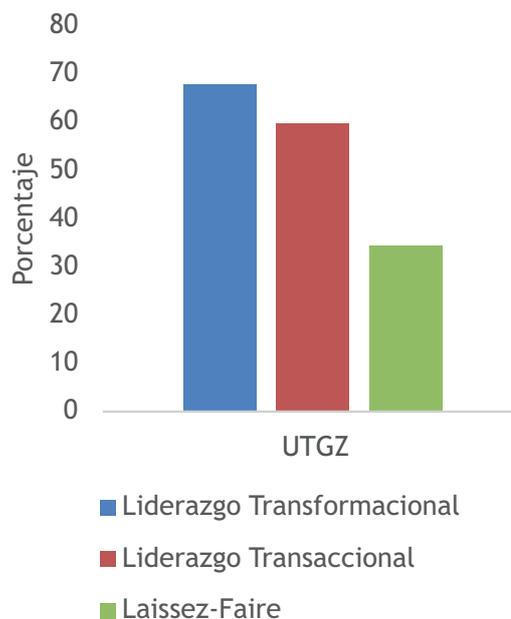


Figura 1. Autopercepción de liderazgo global de los estudiantes de licenciatura de la UTGZ.

Es importante destacar que los porcentajes hallados en liderazgo transformacional y transaccional están por debajo respecto a lo reportado por Martínez-Quezada (2017) con 84% y 64% respectivamente, en el caso de liderazgo Laissez-Faire reporta un porcentaje menor con 27%, lo cual resulta lógico considerando que los liderazgos son opuestos.

Una vez analizados los datos de las encuestas por medio del MQL 5x versión corta se obtuvieron los resultados mostrados en la Figura 2 donde se puede apreciar que los puntajes de los programas educativos muestran pequeñas diferencias, sin embargo mediante un análisis de ANOVA se encontró que existe diferencia estadística ($p < 0.05$).

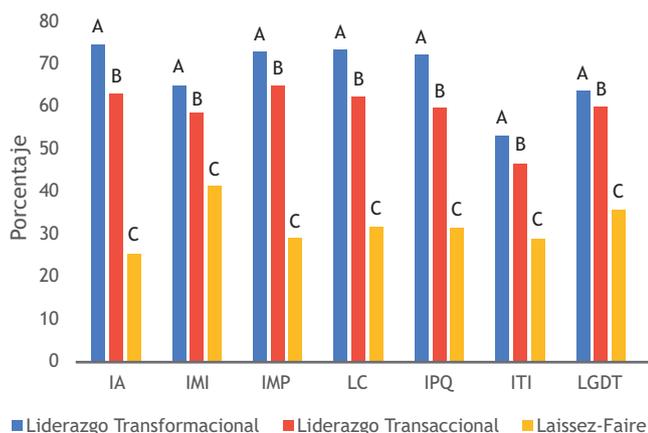


Figura 2. Autopercepción de los estilos de liderazgo por programa académico de la UTGZ.

De acuerdo con lo mostrado en la figura 2, el programa académico de IA muestra un 74% de factores correspondientes al liderazgo transformacional, un 63% de los factores de liderazgo transaccional y finalmente un 25% de afinidad por los factores de Laissez-Faire, en el caso de IMI se presenta en términos de 65% al liderazgo transformacional, 59% al liderazgo transaccional y 41% de liderazgo Laissez-faire, para IMP existe un 73% de factores correspondientes al liderazgo transformacional, 65% de factores correspondientes al liderazgo transaccional y un 29% de factores relacionados con el liderazgo Laissez-faire, el programa educativo LC presenta un 73% de factores correspondientes al liderazgo transformacional, 62% al liderazgo transaccional y un 32% de liderazgo Laissez-faire, IPQ presenta un 72% de factores relacionados con el liderazgo transformacional, un 59% de factores al liderazgo transaccional y un 31% de factores dirigidos al liderazgo Laissez-faire, ITI presenta un 53% de factores al liderazgo transformacional, 46% de factores al liderazgo transaccional y 29% de factores del liderazgo Laissez-faire, LGDT obtuvo 63% de orientación en los factores de liderazgo transformacional, un 60% de orientación a los factores de liderazgo transformacional, 36% de orientación a los factores de Laissez-faire, y finalmente el programa de ILI logró 56% en los factores de liderazgo transformacional, 59% en los factores de liderazgo transaccional y 44% entre los factores de liderazgo Laissez-faire.

Los programas educativos con mayores porcentajes en los factores de liderazgo transformacional son: IA (74%), IMP (73%), LC (73%), IPQ (72%) y IMI (65%), en el caso de los factores que integran el liderazgo transaccional los programas educativos que destacan son: IMP (65%), IA (62%) y LC (62%). En el caso del liderazgo Laissez-Faire el programa educativo de ILI obtuvo el 44%, IMI el 41% y LGDT con (36%).

Por lo anterior se realizó un análisis de Tukey (Figura 2) y se encontraron las interacciones que muestran diferencia entre ellas. El intervalo de confianza para la diferencia entre las medias de los programas educativos ITI-IA, ILI-IA, ITI-IMP, ITI-IPQ, LC-ILI y LC-ITI no incluye el cero, lo que indica que la diferencia es estadísticamente significativa. Los intervalos de confianza de los demás pares de medias de los programas educativos incluyen el cero, lo que indica que las diferencias no son estadísticamente significativas, letras diferentes muestran diferencias estadísticas significativas con una $P \geq 0.05$

Es importante señalar que al evaluar los sistemas académicos (escolarizado y despresurizado) los alumnos del sistema despresurizado obtuvieron mayor porcentaje en los factores del liderazgo transformacional y transaccional, los datos se presentan en el siguiente gráfico (Figura 3.).

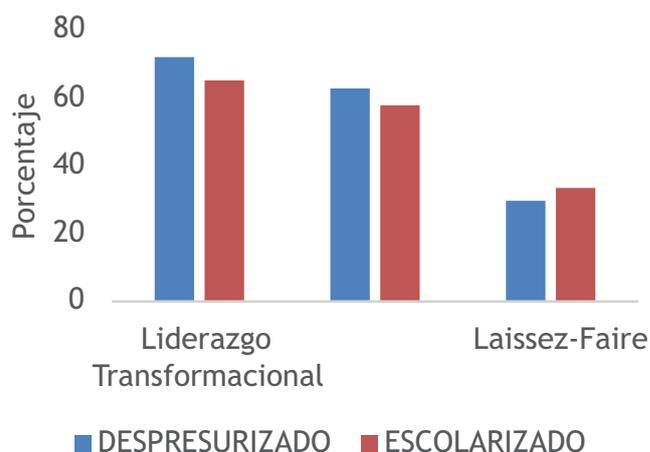


Figura 3. Autopercepción de liderazgo entre sistemas académicos.

Discusión

La realización de este trabajo de investigación es significativa para la UTGZ ya que permite identificar los estilos de liderazgo presentes en la comunidad estudiantil de nivel licenciatura de los 8 programas educativos activos, como resultado de lo anterior, la Universidad tendrá la información necesaria para establecer las estrategias académicas que permitan fortalecer los liderazgos más demandados en la industria.

Está demostrado con la literatura existente que los alumnos con habilidades de liderazgo alcanzan puestos gerenciales con mayor facilidad que los que no cuentan con estas habilidades, además esto

representa en la mayoría de los casos un salario por encima de la media.

Por otro lado, no debemos olvidar que los alumnos vienen de un ritmo de trabajo virtual durante dos años, debido a la pandemia mundial por COVID-19, lo que ha tenido un impacto en sus habilidades comunicativas físicas, relaciones sociales personales y ejercicio de liderazgo. Según cifras de INEGI (2021) del total de alumnos que lograron concluir el ciclo escolar 2019-2020, 5.5 millones, no se inscribieron al nuevo ciclo escolar, de ellos 2.3 millones señalan que la razón fue por COVID-19, 2.9 millones no se inscribieron por falta de recursos económicos, adicional a ello, 3.6 millones no se inscribieron al nuevo ciclo escolar porque tenían que trabajar.

Finalmente, este trabajo muestra cuáles son los factores que necesitan ser reforzados en cada estilo de liderazgo lo que indudablemente ayudará a fortalecer las áreas de oportunidad en los estudiantes universitarios de licenciatura.

Conclusiones

El estudio realizado para determinar, por una parte, la percepción del estilo de liderazgo que los estudiantes de los sistemas despresurizado y escolarizado de la UTGZ en Licenciatura e Ingeniería poseen, y por otra si hay predominancia sobre alguno de ellos. Arrojó evidencia significativa de niveles altos y medios de preferencia de los liderazgos transformacional y transaccional, en comparación al estilo *laissez-faire*, en el cual se obtuvo una baja preferencia.

En lo que respecta al objetivo de estudio en cuanto a los niveles más altos, los estudiantes del sistema despresurizado presentan una mayor tendencia hacia el estilo de liderazgo transformacional y transaccional en comparación a los estudiantes del sistema escolarizado, y en ambos sistemas se obtuvo una menor tendencia hacia el estilo de liderazgo *Laissez-Faire*.

Otro aspecto a destacar es el que las diferencias entre las carreras de licenciatura e ingeniería entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional es relativamente muy poca (menos del 10%), exceptuando una ingeniería en particular en la que la diferencia supera ese 10%.

Lo anterior permite aseverar que los estudiantes muestran influencias positivas en las dimensiones del liderazgo transformacional y transaccional como los

son: consideración individual, motivación, inspiración y la influencia idealizada; lo cual en un futuro profesional mediano favorecerá la adaptación de los estudiantes en los escenarios laborales que elijan.

En general los resultados son congruentes con el método, instrumento, análisis y literatura utilizada para esta investigación dando importante soporte a su estructura lógica y formal logrando así el propósito planteado, dejando abierta la posibilidad de que a partir de este estudio surgirán otros supuestos para otras tendencias investigativas.

Contribución de los autores

AYGP, diseño del trabajo, análisis estadístico y redacción.

MRL, diseño del trabajo, análisis estadístico y redacción.

ELR, diseño del trabajo, análisis estadístico y redacción.

AAL, diseño del trabajo, análisis estadístico y redacción.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Presentaciones previas

Ninguna.

Referencias

1. Almirón-Arévalo, V.; A. Tikhomirova; A. Trejo-Toriz y J. García-Ramírez. (2015) Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional, <http://hdl.handle.net/10481/34629>, ISSN: 2254-5883, Reidocrea, 4(4), 24-27.

2. American Psychological Association (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington DC: Author.
3. Avolio, B. J., y M. B. Bass. *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set*. Nebraska: Mind Garden (2009).
4. Basham, L. M. Transformational and transactional leaders in higher education, <http://irbrp.com/static/documents/December/2010/11.%20Lloyd%20Basham.pdf>, ISSN:1832-9543. *International Review of Business Research Papers*, 6(6), 141-152 (2010).
5. Canto de Gante, G. et al (2020). Escala de Likert: una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de alta tecnología y sociedad*. Vol. 12 No.1
6. Cisneros-Cohernour, E. (2021). Estudio sobre el Liderazgo en el Sureste de México. Universidad Autónoma de Yucatán. México
7. Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164, <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
8. Godoy, R., y Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 29, (2), p.59-64. doi: 10.5093 / tr2013a9
9. Guevara, G.P.; Verdesoto A.E. y Castro N.E. (julio 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4, 166.
10. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
11. INEGI (2021). Encuesta para la medición del impacto COVID-19, en la educación (ECOVID-ED). Presentación de resultados.
12. Martínez, F. L., Rodríguez, R. H. R., & Silva, H. M. (2019). La redacción de artículos científicos sobre resultados de investigaciones educacionales. *Opuntia Brava*,
13. Mendoza, M., Mii, S., LuisGarcíaAlcaraz, J., Liliana, D., y Sosa, A. (s/f). El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura. *Uacj.mx*. Recuperado el 28 de junio de 2022, de <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16032/El%20Liderazgo%20Transformacional%20-%20Una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Molero A. y Recio S., Patrica, F. y Cuadrado, I. (2010), Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional un análisis de la estructura factorial del multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22 (3) 405-501 (fecha de consulta 10 de junio) ISSN-0214-9915. Disponible en <https://www.redaldy.org/articulo.oa?id=72714400022>
15. Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida.
16. Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
17. Pacsi, A. Y.; Estrada, W.; Pérez, A.; Cruz, P. (2014) *Liderazgo laissez faire* Vol. 1. N.º 1 Universidad Peruana Unión (UPEU), Perú
18. Pedraja-Rejas, L., Araneda-Guirriman, C., Bernasconi, A., Viancos, P. (2018) Liderazgo, cultura académica y calidad de las universidades: aproximación conceptual y relaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. Esp., núm. 1, pp. 184-199. Universidad del Zulia.
19. Pérez, A. O. y Rodríguez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 1-26. [fecha de Consulta 12 de Junio de 2022]. ISSN: 0120-8160. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
20. Rodríguez-Álvarez, H., Martínez Quezada, A., & DíazAyala, A. (2018). ESTUDIODEIDENTIFICACIÓNDEL ESTILODELIDERAZGOENUNHOTEL. *RevistaIngeniería Industrial*, 17(1), 67-85. <https://doi.org/10.22320/s07179103/2018>.

