



## Una mirada al liderazgo, rasgos de personalidad, género y rama del conocimiento, en estudiantes universitarios

A look at leadership, personality factors, gender and field of study, in university students

*Artículo de Investigación*

### AUTOR (ES):

Lic. Lucía Blanco Ballesta<sup>1</sup>

Correo: [luciablancoballesta@gmail.com](mailto:luciablancoballesta@gmail.com)

Código orcid: <https://orcid.org/0009-0004-3081-7895>

Universidad Loyola, España.

Dr. C. Alina de las Mercedes Campos Puentes<sup>2, 3, 4</sup>

Correo electrónico: [alinacampos5d@gmail.com](mailto:alinacampos5d@gmail.com)

Código orcid debidamente completado: : <https://orcid.org/0000-0001-5535-3039>

Centro laboral y país: Universidad Privada San Juan Bautista. Perú

Dr.C. Federico Hervías Ortega<sup>35</sup>

Correo: [federico.hervias@uca.es](mailto:federico.hervias@uca.es)

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8959-2078>

Universidad de Cádiz. España.

Recibido	Aprobado	Publicado
10 de julio de 2024	27 de agosto de 2024	10 de septiembre de 2024

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología, Estudiante de Máster en Universidad Loyola.

<sup>2</sup> Dra. en Psicología. Docente Titular. Grupo de investigación HUM-878: Desarrollo humano e intervención socioeducativa. Departamento de Psicología. Universidad de Almería.

<sup>3</sup> Dr. en Psicología, Profesor contratado Doctor del Área de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico del Departamento de Psicología de la Universidad de Cádiz.





## Resumen

El liderazgo es esencial para la formación de los estudiantes universitarios. El objetivo es conocer la relación existente entre estilos de liderazgo, rasgos de personalidad, género y rama del conocimiento, en estudiantes universitarios. estudio descriptivo cuantitativo transversal, participaron 212 estudiantes universitarios en España, de ellos: 58% (n=123) mujeres, 42% (n=89) hombres, edades entre 18 y 57 años ( $\bar{X}$  =21.90, DT= 5.084), pertenecientes a diferentes ramas de conocimiento. Instrumentos utilizados: Cuestionario NEOFII versión española abreviada del NEO-PI-R; Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) versión española adaptada para estudiantes universitarios. Se empleó SPSSv26 para análisis estadísticos descriptivos y comparaciones. Resultados: 1) Ramas de conocimiento en ciencias de la salud, ciencias sociales y jurídicas, presentan la media más alta en liderazgo transformacional. 2) Las mujeres muestran la media más alta en liderazgo transformacional, y los hombres, la media más alta en liderazgo transaccional. 3) Rasgos de personalidad extraversión, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia, se relacionan directa y positivamente con liderazgo transformacional. 4) Neuroticismo se relaciona directa y positivamente con liderazgo transaccional. Los factores de personalidad tienen estrecha vinculación con el liderazgo. En las Universidades deben promover el liderazgo en los estudiantes, para mejorar las habilidades comunicativas, el proceso de aprendizaje, rendimiento académico y trabajo en equipo.

*Palabras clave:* estilos de liderazgo, rasgos de personalidad, género, rama del conocimiento, estudiantes universitarios.

## Abstract

Leadership is essential for the development of university students. The objective is to understand the relationship between leadership styles, personality factors, gender, and field of study among university students. Methodology: A cross-sectional descriptive quantitative study was conducted





with 212 university students in Spain, including 58% (n=123) women and 42% (n=89) men, aged between 18 and 57 years (M=21.90, SD=5.084), from various fields of study. Instruments used: NEOFII Questionnaire (Spanish version of the NEO-PI-R) and the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X), adapted to university students in Spanish. SPSSv26 was used for statistical analysis, including descriptive statistics and comparisons. Results: 1) Health sciences and social and legal sciences fields had the highest average in transformational leadership. 2) Women showed the highest average in transformational leadership, while men had the highest average in transactional leadership. 3) personality traits such as extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness to experience were positively correlated with transformational leadership. 4) Neuroticism was positively correlated with transactional leadership. Conclusion: Personality traits are closely linked to leadership. Universities should promote leadership among students to improve communication skills, the learning process, academic performance, and teamwork.

*Keywords:* leadership styles, personality factors, gender, field of study, university students.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un concepto que ha estado muy presente a lo largo de la historia, y el interés por determinar la relación que éste presenta con la personalidad, ha sido un frecuente objeto de estudio; el sector educacional no ha estado exento, por lo que las prácticas del liderazgo son fundamentales para el desarrollo de las organizaciones educativas y la formación de estudiantes (Barrientos-Báez, 2024). En general, se busca entender las características y rasgos que hacen a un líder y que determinan el tipo de liderazgo que cada individuo ejecuta; en la literatura se puede encontrar el enfoque transformacional como el más desarrollado en la actualidad.

Las dimensiones del liderazgo transformacional propuestas por Bass & Avolio (1990), fueron descritas por D'Alessio (2008) como: a) influencia idealizada, es la existencia de conducta ética y





moral por parte del líder; b) motivación inspiradora, es la fuerte visión de futuro que presenta el líder y que es capaz de transmitirla al grupo; c) estimulación intelectual, es la manera en que el líder incita a sus seguidores a desarrollar y crear nuevas estrategias en su trabajo; d) consideración individual, es la conducta que adopta el líder en pro del desarrollo y crecimiento de sus seguidores, para que así puedan lograr su máximo desempeño.

Por otro lado, el liderazgo transaccional, se identifica cuando los líderes planean objetivos y promueven debidamente la actividad de la organización, se preocupan por una gestión eficiente, con comportamientos orientados al control de sus subordinados; mientras que, el liderazgo *laissez-faire*, desarrolla un rol pasivo, otorgando a sus subordinados el mayor poder de decisión, y delega en cierta forma, la responsabilidad de liderar (Beltrán, Valdés & Jaramillo, 2022).

En cuanto a los rasgos de personalidad, los autores McCrae & Costa (1999) desarrollaron el “Modelo de los Cinco Factores de la Personalidad” (MCF), en inglés “five factor model” (FFM), no se centra únicamente en describir los distintos rasgos de personalidad que expone, sino que busca explicar su naturaleza, donde quedan incluidos todos los rasgos de personalidad existentes: Neuroticismo (Ansiedad, Hostilidad, Depresión, Ansiedad social, Impulsividad, Vulnerabilidad), Extraversión (Cordialidad, Gregarismo, Asertividad, Actividad, Búsqueda de emociones, Emociones positivas), Apertura (Fantasía, Estética, Sentimientos, Acciones, Ideas, Valores), Amabilidad (Confianza, Franqueza, Altruismo, Actitud conciliadora, Modestia, Sensibilidad hacia los demás), y Responsabilidad (Competencia, Orden, Sentido del deber, Necesidad de logro, Autodisciplina, Deliberación).

En esa misma línea, Ponce, Nuñez, Flores & Eugenio (2023) refieren que ese modelo permite percibir las diferencias individuales y comportamientos en diferentes áreas de la vida, la responsabilidad se relaciona con el éxito académico y laboral, la extraversión se relaciona con habilidades sociales y liderazgo, y el neuroticismo es congruente con problemas de salud mental.

Referente a la variable género, Puyal & Sanagustin (2006) estudiaron el liderazgo en el contexto empresarial femenino aportando datos sobre la influencia de los estereotipos implementados por





los roles de género y cómo estos influyen en el estilo de liderazgo.

Los autores Cuadrado & Molero, (2002) han afirmado que las mujeres ejercen un estilo más transformacional en su forma de dirigir, que los hombres, acreditado por la mayor experiencia que poseen en actividades de cuidados y educación, por su sensibilidad social. También han demostrado que, las mujeres como grupo, ostentan una serie de valores distintivos (la relación, la colaboración y la comunicación), que las hace mostrar un estilo de liderazgo diferente al de los hombres (Torres, Canche, Castillo & Fleites, 2018).

De ahí la importancia de promover el liderazgo en los estudiantes, como aspecto importante en su formación universitaria; se ha comprobado la relación positiva que tienen las habilidades sociales en los rasgos de liderazgo en estudiantes (Tenorio, 2021); las competencias personales como liderazgo, son predictores del rendimiento académico (Sánchez & Pulido, 2022), también influyen los rasgos de personalidad (Armas, Quiroz, Correa & Córdova, 2024).

En esa misma línea, se ha demostrado que los rasgos del liderazgo transformacional predominan en los estudiantes y que la consideración individualizada es la dimensión que más prevalece en ellos, seguida por el carisma, por eso se enfatiza en que el liderazgo transformacional promueve el trabajo en equipo y mejora el proceso de aprendizaje a nivel individual y grupal, propiciando entornos dinámicos que permiten a los estudiantes una mejor adaptación al momento de incorporarse a las organizaciones. (Tortoleo, Figueroa, Gómez & González, 2022), y mejora los niveles de habilidades comunicativas (Engracio, Zevallos, Chávez & Castañeda, 2024).

Por lo antes expuesto, el objetivo de nuestro estudio es conocer la relación existente entre los estilos de liderazgo, los rasgos de personalidad, el género y la rama del conocimiento, en estudiantes universitarios; todo con el fin de diseñar programas psicoeducativos para desarrollar habilidades de liderazgo en esta población.

## DESARROLLO

Se realizó un estudio descriptivo cuantitativo transversal, mediante muestreo intencional por conveniencia. Participaron 212 estudiantes universitarios de diferentes comunidades autónomas de





España, de ellos el 58% (n=123) son mujeres, el 42% (n=89) hombres, de edades comprendidas entre 18 y 57 años ( $\bar{X}$  =21.90, DT= 5.084), pertenecientes a las ramas de conocimiento de ciencias de la salud 48.4% (n=103), ciencias sociales y jurídicas 20.2% (n=43), ciencias 6.1% (n=13), ingeniería y arquitectura 18.3% (n=39), artes y humanidades 6.6% (n= 14). El único criterio de selección fue que los sujetos estén actualmente cursando una carrera universitaria.

Cuestionario NEOFII (McCrae & Costa, 1999) versión española abreviada del NEO-PI-R. evalúa las principales dimensiones de la personalidad en adultos basado en el modelo de los Cinco Grandes Factores propuesto por los autores. Consta de 60 ítems distribuidos en un total de cinco subescalas: E. Extraversión (I). Am. Amabilidad (o cordialidad) (II) R. Responsabilidad (o escrupulosidad) (III) N. Neuroticismo (IV) Ap. Apertura a la experiencia (V). Cada subescala consta de 12 ítems que se valoran en una escala de tipo Likert de 0 a 4 puntos que van desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”. La puntuación total de cada uno de los cinco factores evaluados se obtiene de la adición de los puntos obtenidos en los 12 ítems y abarca de 0 a 48.

- 1) Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) (Molero et al., 2010) versión traducida al español adaptado para estudiantes universitarios. Evalúa tres estilos de liderazgo a través de ocho factores de los planteados por Bass y Avolio, (1990) y conformados por 4 ítems a excepción del factor que valora el liderazgo pasivo que está compuesto por 6 ítems. El liderazgo transformacional está agrupado en cinco de los ocho factores, el liderazgo transaccional es valorado a través de dos factores y, por último, el liderazgo pasivo se valora con un factor. Las respuestas a cada uno de los ítems se valoraron en una escala tipo Likert con un rango de respuesta que va desde 1 a 5 bajo los conceptos de “totalmente en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo” respectivamente. Para el presente estudio el instrumento cumple con la validez y fiabilidad necesarias (Moreno, Leo, López, García, Cuevas & Sánchez, 2021).

Para la administración de los cuestionarios se redactaron en el espacio online de Google





formularios. Compuesto por 4 módulos se distribuyeron los dos instrumentos, junto a otras preguntas de datos sociodemográficos, el tiempo aproximado de cumplimentación 10 minutos. Para la búsqueda de sujetos que conformaron la muestra, se ha compartido un link por medio de redes sociales y aplicaciones como “whatsapp” y mediante el método de muestreo de bola de nieve.

Se empleó SPSSv26 para estadísticos descriptivos (media, mediana), dispersión (desviación típica), distribuciones de frecuencias; análisis comparativo (Chi2) para variables sociodemográficas, coeficiente de contingencia para tamaño del efecto, y comparación de medias mediante t student y ANOVA.

En la Tabla 1, se observa un nivel aceptable para determinar que la diferencia entre liderazgo transformacional y transaccional sea lo suficientemente notable en función del género.

**Tabla 1. Estadísticos de grupo y Sig. (bilateral) de la Prueba-T para las variables “Liderazgo Transformacional”, “Liderazgo Transaccional” y “Género”**

		Media	Des. Típ.	Error típ. Media	Sig. (bilateral)
L. Transformacional	Mujer	79,42	10,420	,940	,054
	Hombre	76,66	9,929	1,052	
L. Transaccional	Mujer	20,22	4,890	,441	,190
	Hombre	21,08	4,404	,467	

Elaboración propia

**Tabla 2. Medias y Sig. (bilateral) del ANOVA de un factor para las variables “Liderazgo Transformacional”, “Liderazgo Transaccional” y “Rama de Conocimiento”**

		Media	F	Sig. (bilateral)
L. Transformacional	Ciencias de la Salud	79,44	1,723	,146
	Ciencias sociales y jurídicas	79,09		





	Ciencias	73,85		
	Ingeniería y arquitectura	77,26		
	Artes y Humanidades	74,00		
L. Transaccional	Ciencias de la Salud	20,50	1,885	,114
	Ciencias sociales y jurídicas	20,37		
	Ciencias	17,77		
	Ingeniería y arquitectura	21,46		
	Artes y Humanidades	22,00		

En la Tabla 2, se ven reflejadas las distribuciones de las medias de las puntuaciones obtenidas en el MLQ-5X en función de la variable “Rama de conocimiento”.

**Tabla 3. Correlaciones (Pearson) para las variables de personalidad y las variables de liderazgo**

		N	E	O	A	R	L. Tf.	L. Tc.	L. P.
N	C. Pear.	1	-,364**	,077	-,215**	-,388	-,247**	,177	,372**
	Sig.		,000	,267	,002	,000	,000	,010	,000
E	C. Pear.	-,364**	1	,270**	,245**	,191**	,444	-,192**	-,461**
	Sig.	,000		,000	,000	,005	,000	,005	,000
O	C. Pear.	,077	,270**	1	,048	,024	,222**	-,071	-,159
	Sig.	,267	,000		,485	,724	,001	,302	,020
A	C. Pear.	-,215**	,245**	,048	1	,136**	,221**	-,198	-,233
	Sig.	,002	,000	,485		,048	,001	,004	,001
R	C. Pear.	-,388**	,191**	,024	,136*	1**	,412**	-,032	-,477*
	Sig.	,000	,005	,724	,048		,000	,639	,000





L. Tf.	C. Pea.	-,247**	,444**	,222**	,221**	,412**	1**	-,101**	-,483**
	Sig.	,000	,000	,001	,001	,000		,144	,000
L. Tc.	C. Pear.	,177**	-,192**	-,071	-,198**	-,032**	-,101**	1	,330**
	Sig.	,010	,005	,302	,004	,639	,144		,144
L. P.	C. Pear.	,372**	-,461**	-,159*	-,233**	-,477**	-,483**	,33*	1**
	Sig.	,000	,000	,020	,001	,000	,000	,000	,000

N (Neuroticismo), E (Extraversión), O (Apertura), A (Amabilidad), R (Responsabilidad), L. Tf. (Liderazgo Transformacional), L. Tc. (Liderazgo Transaccional), L. P. (Liderazgo Pasivo), C. Pear (Coeficiente de correlación de Pearson), Sig. (Significación (bilateral)).

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Por último, en la Tabla 3, se puede observar como todas las variables de personalidad, a excepción de la extraversión, presentan una significación al nivel de 0,01 para la variable estilo de liderazgo transformacional. En el caso del liderazgo transaccional, se distingue una diferencia significativa únicamente en el caso de la extraversión, además de ser una relación de carácter negativo con este estilo de liderazgo.

Las ramas de conocimiento en ciencias de la salud, ciencias sociales y jurídicas son las que presentan la media más alta en el liderazgo transformacional. En el caso del liderazgo transaccional, son las ramas de conocimiento en artes y humanidades e ingeniería y arquitectura las que han obtenido la media de puntuaciones más altas. Cabe destacar que, en el caso de la rama de ciencias, ésta presenta en ambos estilos de liderazgo medias bajas respecto al resto de ramas de conocimiento. Por último, en el caso de artes y humanidades se identifica una oscilación muy marcada pasando de tener de la media de puntuaciones más bajas en el liderazgo transformacional a ser la rama con la media más alta en el liderazgo transaccional.

Respecto a la existencia de posibles diferencias en el liderazgo transformacional y transaccional en función del género, estas diferencias, a pesar de no ser significativas, van en la misma línea de otros estudios, donde las mujeres líderes utilizaban calificativos de su estilo de liderazgo más asociados al transformacional (Cuadrado & Molero, 2002). En la actualidad, la diferencia no radica tanto en





el número de mujeres que ejercen funciones de líder, sino más en el estilo de liderazgo que éstas emplean.

En cuanto a la relación de los distintos factores de la personalidad con el liderazgo transformacional y transaccional, en el caso del Neuroticismo con el liderazgo transformacional, concuerda con los estudios realizados por los autores, Judge, Erez, Bono & Thorensen (2002) concluyeron que, existía relación entre el neuroticismo, responsabilidad, extraversión y apertura a la experiencia con el liderazgo. El hecho de que la relación sea de carácter negativo adquiere sentido cuando se analizan los rasgos que incluye el factor de neuroticismo (ansiedad, hostilidad, depresión, ansiedad social, impulsividad y vulnerabilidad) en comparación con las características del liderazgo transformacional (optimismo y motivación entre otras).

Los factores de apertura a la experiencia, amabilidad, extraversión y responsabilidad, muestran un resultado significativo en la correlación de carácter positivo con el liderazgo transformacional a excepción del factor de extraversión. Evidenciando que, una persona con rasgos comprendidos dentro del factor de la extraversión (cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones positivas) no se relaciona con el liderazgo transaccional. que evidencia rasgos de personalidad relacionados positivamente con el liderazgo transformacional, concretamente la extraversión, la amabilidad y la apertura a la experiencia, lo que concuerda con nuestros resultados, donde la amabilidad predice positivamente el liderazgo transformacional.

De igual manera, podemos afirmar que la responsabilidad también se relaciona positivamente con el liderazgo transformacional y negativamente con el liderazgo transaccional, coincidiendo con lo aportado por Judge y Bono (2000). Esta relación indirecta entre los dos tipos de liderazgo es significativa y se repite con todos los factores de personalidad estudiados.

Coincidimos con lo aportado por los autores Beltrán, Valdés & Jaramillo, (2022) que enfatizan en que el estilo de liderazgo y la personalidad son componentes propios de cada individuo, que evolucionan y se adecuan a los cambios generacionales y situacionales.





## CONCLUSIONES

En nuestro estudio, se ha evidenciado que los factores de personalidad tienen una estrecha vinculación con el liderazgo; en cuanto a la existencia de diferencias en los estilos de liderazgo, en función del género y la rama de conocimiento, no se ha podido confirmar, dada la baja significación en los resultados; sin embargo, los datos obtenidos aportan gran valor para continuar desarrollando esta línea de investigación y diseñar programas de intervención psicoeducativos, orientados a promover el liderazgo, acercando la brecha aún existente, condicionado por los roles de géneros, dado que es un constructo sociocultural implantado en la educación desde el momento que se nace, estereotipos que se mantienen y condicionan nuestras conductas, incluso llegando a influir en la determinación de estilos de liderazgos.

En esa misma línea, tomando en consideración la información aportada en nuestro estudio, relativo al comportamiento de la variable estudiada, rama del conocimiento, nos permite enfocar las estrategias de actuación hacia los estudiantes universitarios, tomando en consideración, si estudian ciencias de la salud, ciencias sociales, ciencia, jurídicas, ingenierías, arquitectura, arte o humanidades. Se impone por parte de las instituciones educativas, como las Universidades, implementar estrategias de intervención psicoeducativas para promover el liderazgo transformacional en los estudiantes universitarios, que les proveerá de habilidades comunicativas, mejora el proceso de aprendizaje a nivel individual y grupal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armas-Juárez, Ricardo Antonio, Quiroz-Calderón, Marcos Victoriano, Correa-Becerra, Ramón Cosme, & Córdova-Espinoza, Mariela Lizety. (2024). Influencia de los rasgos de personalidad en el rendimiento académico. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9 (Supl. 1), 22-42. Epub 05 de agosto de 2024. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3551>

Barrientos- Báez, A. (2024). Liderazgo educativo y Neurocomunicación. Un estado de la cuestión.





*The International Education and Learning Review*, 12(1). ISSN: 2695-9917.

<https://doi.org/10.37467/revedu.v12.5175>

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). Desarrollo de un liderazgo transformacional: 1992 y más allá.

*Journal of European Industrial Training*, 14, 21-27.

<http://dx.doi.org/10.1108/03090599010135122>

Beltrán Enríquez, J.A., Valdés Medina, F.E. & Jaramillo Benhumea, E. (2022). Análisis de rasgos de personalidad como factor potenciador de resultados para gerentes de institución bancaria.

*RILCO Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*. ISSN: 2695-6098.

<https://doi.org/10.51896/rilcods>

Cuadrado, I. y Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles.

*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(1), 39-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?=231317661002>

D'Alessio, F. A. (2008). The Influence of Personality Domains and Working Experience in Peruvian Managers' Leadership Styles: An Initial Study.

*Journal of CENTRUM Cathedra*, 1(1), 13-33. DOI: [10.7835/jcc-berj-2008-0001](https://doi.org/10.7835/jcc-berj-2008-0001)

Engracio Salinas, J. A., Zevallos de las Casas, L. I., Chávez Navarro, J. R. & Castañeda Sánchez, M. I. (2024). Liderazgo estudiantil y habilidades comunicativas en estudiantes de Administración.

*Aula Virtual*, 5(12), e299. Epub 19 de julio de 2024.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11302754>

Judge, T. A. & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership.

*Journal of Applied Psychology*, 85: 751-765. DOI: [10.1037/0021-9010.85.5.751](https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.751)

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core





construct?. *Journal of personality and social psychology*, 83(3), 693-710. DOI:[10.1037/0022-3514.83.3.693](https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.693)

McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. En L. Pervin y O. P. John (Eds.), *Handbook of personality*, 2ª ed., pp. 139-153. New York: Guilford Press.

Molero, F., Recio, P. & Cuadrado Guirado, 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), 495 – 501. ISSN:0214-9915.

Moreno-Casado, H., Leo-Marcos, F. M., López-Gajardo, M. Ángel, García-Calvo, T., Cuevas, R. & Sánchez-Oliva, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(2), 311–322. <https://doi.org/10.6018/analesps.425351>

Ponce Delgado, A. del R., Nuñez Nuñez, A. M., Flores Hernández, V. F., & Eugenio Zumbana, L. C. (2023). Estudio comparativo de las dimensiones de personalidad en estudiantes universitarios: Comparative study of personality dimensions in university students. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 5165–5177. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.966>

Puyal Español, E. & Sanagustin Fons, V. (2006). El liderazgo empresarial femenino: reflexiones y paradojas. *TRABAJO. Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, 17. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v17i0.112>

Sánchez Anguita Muñoz, A. & Pulido López, M. F. (2022). Liderazgo y autoeficacia como predictores del rendimiento académico. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 453 – 462. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v1.2403>





Tenorio Romero, J. (2021). Habilidades sociales y su relación con el liderazgo en estudiantes universitarios de psicología e ingeniería. *Socialium: Revista Científica de Ciencias Sociales*, 5 (2), 43 – 54. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.2.811>

Torres, L., Canche, M., Castillo, G. & Fleites, G. (2018). Diferencias en el liderazgo entre hombres y mujeres en estudiantes universitarios yucatecos. *Revista Psicología GEPU*, 9 (2), 75-92. ISSN-e: 2145-6569.

Tortoleo Portugal, R., Figueroa González, E. G., Gómez Romero, I. & González Herrera, M. B. (2022). Rasgos de liderazgo predominantes en estudiantes de la Universidad Juárez del Estado de Durango. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13 (25). DOI: [10.23913/ride.v13i25.1257](https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1257)

## DECLARACIÓN DE CONFLICTO Y CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Los autores declaramos que este manuscrito es original y no se ha enviado a otra revista. Los autores somos responsables del contenido recogido en el artículo y en él no existen plagios ni conflictos de interés ni éticos.

Lic. Lucía Blanco Ballesta: conceptualización, conservación de datos, software, investigación, metodología, validación, visualización, redacción y borrador original.

Dra. Alina de las Mercedes Campos Puentes: conceptualización, análisis formal, investigación, supervisión, visualización, redacción – revisión y edición.

Dr. Federico Hervías Ortega: conceptualización, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción y borrador original.

