

Percepción de liderazgo en tiempos de pandemia en estudiantes de administración

Andrés Pérez Pérez
ORCID 0000 – 0002 – 8837 - 2613

Universidad del Callao- Perú

RESUMEN

El Covid-19 es una enfermedad pandémica que afectó a todas las personas, entre otros aspectos al sector educativo. El objetivo del presente estudio es determinar el nivel de percepción de liderazgo en tiempos de pandemia en estudiantes de Administración de una institución superior universitaria. Desde la perspectiva metodológica, la presente investigación se realizó con el enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es básica con diseño descriptivo. La muestra fue aleatoria y se consideró a 71 estudiantes. El instrumento empleado fue el Test de Liderazgo de Lewin. Los datos recolectados fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS. Como conclusiones: se obtuvo un nivel medio de 78,9% en la percepción de liderazgo en los estudiantes de educación superior universitaria.

Palabras clave: Administración; estudiantes; liderazgo

ABSTRACT

Covid-19 is a pandemic disease that affected all people, among other aspects the educational sector. The objective of this study is to determine the level of perception of leadership in times of pandemic in Administration students of a higher university institution. From the methodological perspective, this research was carried out with a quantitative approach. The type of research is basic with descriptive design. The sample was random and 71 students were considered. The instrument used was the Lewin Leadership Test. The data collected were analyzed using the SPSS statistical program. As conclusions: an average level of 78.9% was obtained in the perception of leadership in university higher education students.

Keywords: Administration; Students; leadership

INTRODUCCIÓN

El brote de COVID-19 enfermedad pandémica está afectando a la salud humana. Además, de otros aspectos de la vida humana, incluido el sector educativo. Por esta razón, la recomendación de las autoridades sanitarias obligó al sector educativo a buscar una alternativa al método presencial (Dwidienawati et al., 2020). De igual forma, la pandemia del COVID-19 ha transformado los procesos de formación. La transición de la presencialidad a la virtualidad ha afectado a todo el proceso educativo. Ello, ha favorecido uno de los procesos de innovación: la capacidad de gestionar el flujo de conocimiento en toda las áreas (Tejedor et al., 2021). Esta enfermedad está perjudicando a nivel mundial.

En este contexto de incertidumbre se ve la necesidad de líderes que deban tomar decisiones eficaces en todos los ámbitos. Por ello, el liderazgo eficaz es de vital importancia en momentos críticos. Además el impacto y el efecto de ese liderazgo no sólo está en la capacidad de tomar decisiones acertadas, sino también en las consecuencias para los fundamentos democráticos del proceso de toma de decisiones (Rubenstein et al., 2020). En este sentido, el liderazgo es la actividad humana que produce dirección, alineación y compromiso entre las personas con un trabajo compartido (McCauley & Palus, 2020). Los líderes suelen ser los responsables del éxito del desempeño de la organización. Sin embargo, cuando no tienen un buen seguidor, no pueden tener éxito (Khan & Khan, 2019). Por tanto, los líderes actuales deben tomar la iniciativa para demostrar una colaboración eficaz con los profesionales fuera de su esfera de influencia típica (Fathke et al., 202). Pero cuando un líder no muestra confianza en sus propias decisiones y acciones, no genera confianza en sus subordinados (Kim et al., 2021)

El primer paso para la persona que asume el papel de líder es el reconocimiento de los diferentes retos que plantea el liderazgo (Hämäläinen et al. 2020). En el contexto académico, el liderazgo en estudiantes, se considera cada vez más un factor clave en las reformas educativas y es actualmente una de las características de los sistemas educativos que recibe una gran atención en varias evaluaciones internacionales a gran escala (Rutkowski et al., 2013). Por otro lado, los líderes transformacionales inspiran confianza, articulan los objetivos, motivan a los subordinados para que se esfuercen más y puedan mejorar el rendimiento más allá de las expectativas (Zohar, 2002)

Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo se identifican por sus características, su filosofía y el conjunto de habilidades de gestión propias. Las características del estilo de liderazgo describen la importancia de un líder para obtener rendimiento. La filosofía describe los supuestos del líder sobre las personas y el papel del líder. Las habilidades incluyen las capacidades de gestión propias de un estilo particular (Warrick, 1981). Es decir, hay diversos estilos de liderazgo. Estas son conceptualizadas de acuerdo a un criterio. Los estilos y comportamientos de liderazgo se definen como formas en las que el líder influye en el comportamiento de los empleados para proporcionar direcciones y objetivos a través de la motivación y la definición de reglas (Sorenson, 2000)

Por otro lado, se tiene los estilos de liderazgo: autoritario, democráticos y Laissez faire. En el primero, el líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. En este caso, es un ejercicio de liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder. El segundo, se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo. En el tercero, el líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste a su propia iniciativa (Lewin et al., 1939). Estas dimensiones se basan en el comportamiento del líder.

Tabla 1
Estilos de liderazgo

Estilos de Liderazgo	Autoritario	Toma todas las decisiones. No permite la participación del grupo Dueño de información No delega responsabilidades Fija los objetivos a cumplir Administra permisos y castigos Tiene control de todo y de todos. El líder: Fomenta la participación del grupo
	Democrático	Agradece la opinión del grupo y no margina a nadie El objetivo es el bien grupal Ejerce una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones Delega tareas en otros y confía en la capacidad de su grupo Ofrece ayuda y orientación Decisiones con participación mínima o nula
	Laissez faire	Prefieren normas claras Tienden a ser neutros Influyen poco en el clima laboral

Fuente: (Lewin et al., 1939)

El estilo democrático realiza mayor énfasis en el desempeño y las personas. Este tipo de líder asume que la mayoría de la gente es honesta, de alta confianza, y trabajará duro para lograr objetivos significativos y trabajo desafiante. Asimismo, se esfuerza por ser organizado, haciendo el trabajo mediante la motivación y la gestión de las personas y grupos para que usen su potencial para cumplir los objetivos de la organización, así como sus propios objetivos personales (Warrick, 1981). Este tipo de estilo es acogido por muchas instituciones que sobresalen. Estas empresas consideradas exitosas en su actividad exportadora se caracterizan por asumir un liderazgo liberal y democrático. Esto quiere decir que los gerentes tienen un mayor énfasis en el desempeño y en las personas (Escandon-

Barbosa & Hurtado-Ayala, 2016). Por otro lado, el estilo Laissez faire permite que las personas pueden decidir sobre sus propias acciones de forma independiente, ya que se piensa que son los expertos en la materia y saben mejor qué hacer. La idea de la no implicación, que es el núcleo del laissez-faire, es que la gente puede y le gusta decidir cómo trabajar por sí misma (Skogstad et al., 2007)

METODOLOGÍA

El presente estudio es de enfoque cuantitativo que se circunscribe dentro del paradigma positivista. El tipo de investigación es básica y de diseño descriptivo. Este tipo de estudios descriptivos tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado (Hernández & Mendoza, 2018). En este caso del estudio se pone a consideración la teoría de liderazgo en el entorno académico con los acontecimientos actuales producto del covid-19. En el estudio se describe la percepción de los estudiantes sobre liderazgo. Se empleó el Test de Liderazgo de Kurt Lewin. Con el cual, se recogió los datos sobre percepción de liderazgo. Este instrumento estandarizado consta de 33 ítems. Cada pregunta está valorada a través de una escala: De acuerdo (1) y Desacuerdo (0). El cuestionario mide las siguientes dimensiones: liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo Laissez faireLa técnica de recogida de datos fue el cuestionario online a través del Google form. Con este cuestionario se recogieron los datos de octubre a diciembre de 2020. Este cuestionario respondió 71 estudiantes de Administración de una institución superior universitaria en Lima. Los 71 estudiantes fueron seleccionados de acuerdo con el muestro aleatorio simple (Hernández & Mendoza, 2018). El cual, corresponde a los estudiantes matriculados en el periodo lectivo 2020-II.

RESULTADOS

Los resultados de la estadística permitieron establecer:

Tabla 2
Variable: Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,8	2,8	2,8
	Medio	56	78,9	78,9	81,7
	Alto	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

En la tabla 2, la variable Liderazgo, de 71 estudiantes que representan el 100% se aprecia que 2 estudiantes que representa el 2,8 % se encuentra en el nivel bajo. Asimismo, 56 estudiantes que representa el 78,9 % se encuentran en un nivel medio de la variable liderazgo. También 13 estudiantes que representa el 18,3% se encuentre en el nivel alto de la variable Liderazgo.

Tabla 3

Dimensión: liderazgo autoritario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	22,5	22,5	22,5
	Medio	48	67,6	67,6	90,1
	alto	7	9,9	9,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

En la tabla 3, la dimensión liderazgo autoritario, de 71 estudiantes que representan el 100% se evidencia que 16 estudiantes que representa el 22,5 % se encuentra en el nivel bajo. Asimismo, 48 estudiantes que representa el 67,6 % se encuentran en un nivel medio. También 7 estudiantes que representa el 9,9% se encuentre en el nivel alto de la dimensión liderazgo autoritario.

Tabla 4

Dimensión: Liderazgo democrático

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	11,3	11,3	11,3
	Alto	63	88,7	88,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

En la tabla 4, la dimensión liderazgo democrático, de 71 estudiantes que representan el 100% se evidencia que 8 estudiantes que representa el 11,3 % se encuentra en el nivel medio. Asimismo, 63 estudiantes que representa el 88,7 % se encuentran en un nivel alto. En esta dimensión ningún estudiante se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 5

Dimensión: Liderazgo Laissez

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	15,5	15,5	15,5
	Medio	50	70,4	70,4	85,9
	alto	10	14,1	14,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

En la tabla 5, la dimensión liderazgo Laissez Faire, de 71 estudiantes que representan el 100% se evidencia que 11 estudiantes que representa el 15,5 % se encuentra en el nivel bajo. Asimismo, 50 estudiantes que representa el 70,4% se encuentran en un nivel medio. También 10 estudiantes que representa el 14,1% se encuentre en el nivel alto de la dimensión liderazgo Laissez Faire.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el presente estudio proporcionan información sobre la percepción de liderazgo democrático en tiempos de pandemia en los estudiantes de una institución superior universitaria, se evidencia el predominio de un nivel alto con 88,7 %. Seguido del nivel medio con 11,3% y ninguno en el nivel bajo. Similar resultado se demostró en la dimensión liderazgo democrático. En el cual, demostró el predominio del liderazgo democrático con 63% en las empresas (Jiménez, Rincón, & Pérez, 2018). Asimismo, en el presente estudio en la dimensión liderazgo autoritario de la variable liderazgo se evidencia el predominio del nivel medio con 67,6%. Seguido del nivel bajo con 22,5%. Y el nivel alto con 9,9% en la percepción de liderazgo autoritario por estudiantes. Estos resultados difieren de otro estudio. En el cual, obtuvieron un 5 % de índice de liderazgo autoritario (Jiménez et al., 2018)

De igual forma, la dimensión liderazgo Laissez Faire de la variable liderazgo hubo un predominio del nivel medio con 70,4%. Luego del nivel bajo con 15,5%. Seguido del nivel alto con 14,1% en la percepción de liderazgo Laissez Faire en los estudiantes encuestados. Similar resultado se demostró en las medias del liderazgo transformacional. Los cuales, son más elevadas que las del transaccional y ambas más elevadas que el pasivo-evitativo (o laissez-faire) en directivos y subordinados (Hermosilla, Amutio, da Costa, & Páez, 2016). Es decir que esta dimensión tiene una tendencia de media a baja. Estos resultados también tienen similitud con el siguiente estudio. En el cual, existe una participación del 31 % que se inclinan por un liderazgo laissez faire, y, lo que muestra que el indicador tiene una tendencia baja hacia el perfil de liderazgo laissez (Jiménez et al., 2018)

CONCLUSIÓN

Según los resultados de la encuesta se obtuvo un nivel medio con 78,9% en la percepción de liderazgo en los estudiantes de educación superior no universitaria. Además, en la dimensión liderazgo autoritario predomina el nivel medio con 67,6 %. Es decir, los estudiantes encuestados perciben a nivel promedio el liderazgo autoritario. En el cual, el líder concentra todo el poder y la toma de decisiones y los seguidores obedecen. En la dimensión liderazgo democrático predomina el nivel alto con 88,7 %. Se deduce que los estudiantes tienen mayor afinidad con un liderazgo que involucra a los subordinados en la toma de decisiones. Incluso fomentar la participación del grupo. En la dimensión liderazgo Laissez Faire, predomina el nivel medio con 70,4%. Se infiere que los estudiantes encuestados consideran al líder que no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste a su propia iniciativa.

CONFLICTO DE INTERESES.

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Dwidienawati, D., Abdinagoro, S. B., Tjahjana, D., & Gandasari, D. (2020). *Volume 9 International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering Available Online at <http://www.warse.org/IJATCSE/static/pdf/file/ijatcse93922020.pdf> Forced Shifting to e-Learning during the COVID-19 Outbreak : Information Quality*, 9(2).
- Escandon-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influence of leadership styles in the performance of Colombian export companies. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Fathke, R. L., Rao, S., & Salman, M. (2021). The COVID-19 pandemic: A time for veterinary leadership in one health. *One Health*, 11(August 2020), 2020–2022. <https://doi.org/10.1016/j.onehlt.2020.100193>
- Hämäläinen, R. P., Miliszewska, I., & Voinov, A. (2020). Leadership in participatory modelling – Is there a need for it? *Environmental Modelling and Software*, 133(August). <https://doi.org/10.1016/j.envsoft.2020.104834>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Jiménez, D. ., Rincón, A. ., & Pérez, L. . (2018). Análisis del liderazgo social de las pymes de Santa Marta —Colombia—, para el post-acuerdo desde el enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial. *Magazine School of Business Administration*, (85), 105–124. <https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2051>
- Khan, N. A., & Khan, A. N. (2019). What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations? *Government Information Quarterly*, 36(4), 101391. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.07.003>
- Kim, T. eun, Sydnes, A. K., & Batalden, B. M. (2021). Development and validation of a safety leadership Self-Efficacy Scale (SLSES) in maritime context. *Safety Science*, 134(August 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105031>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). The Journal of Social Psychology Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “ Social Climates ” BULLETIN OF THE SOCIETY FOR THE PSYCHOLOGICAL STUDY. *Aggressive Behavior*, (925709773), 37–41.
- McCauley, C. D., & Palus, C. J. (2020). Developing the theory and practice of leadership development: A relational view. *Leadership Quarterly*, (August), 101456. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101456>
- Rubenstein, K., Bergin, T., & Rowe, P. (2020). Gender, leadership and representative democracy: The differential impacts of the global pandemic. *Democratic Theory*, 7(2), 94–103. <https://doi.org/10.3167/dt.2020.070212>
- Rutkowski, D., Rutkowski, L., Belanger, J., & Brusinski, E. (2013). Conceptual Framework, Teaching and Learning International Survey TALIS 2013. *OECD Publishing*, 1–60.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.80>

- Sorenson, R. L. (2000). The Contribution of Leadership Style and Practices to Family and Business Success. *Family Business Review*, 13(3), 183–200. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2000.00183.x>
- Tejedor, S., Cervi, L., Pérez-Escoda, A., Tusa, F., & Parola, A. (2021). Higher education response in the time of coronavirus: Perceptions of teachers and students, and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010043>
- Warrick, D. D. (1981). Leadership Styles and Their Consequences Importance of Leadership Style. *Journal of Experiential Learning and Simulation*, 172, 155–172. Retrieved from [http://memberfiles.freewebs.com/84/90/65819084/documents/Leadership Style and thier consequence.pdf](http://memberfiles.freewebs.com/84/90/65819084/documents/Leadership%20Style%20and%20thier%20consequence.pdf)
- Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: a leadership-based intervention model. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 156–163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.156>