

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Análisis del estilo de liderazgo de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría y Administración Empresarial

Analysis of the leadership style of students in the Bachelor's Degree in
Accounting and Business Administration

Amsi Shadai Martinez Soberanis

a23019855@uhipocrates.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0003-7554-6462>
Universidad Hipócrates
Acapulco – México

Cielo Isamin Vela Gutierrez

a20022600@uhipocrates.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0009-6290-1764>
Universidad Hipócrates
Acapulco – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4997>

Artículo recibido: 09 de agosto de 2025.
Aceptado para publicación: 11 de diciembre
de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4997>

Análisis del estilo de liderazgo de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría y Administración Empresarial

Analysis of the leadership style of students in the Bachelor's Degree in Accounting and Business Administration

Amsi Shadai Martínez Soberanis

a23019855@uhipocrates.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-7554-6462>

Universidad Hipócrates

Acapulco – México

Cielo Isamin Vela Gutiérrez

a20022600@uhipocrates.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0009-6290-1764>

Universidad Hipócrates

Acapulco – México

Artículo recibido: 09 de agosto de 2025. Aceptado para publicación: 11 de diciembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


La evaluación sobre diversos momentos que vive un estudiante en su formación, entre los que se encuentra el poder entender el estilo de liderazgo de los inscritos en la Licenciatura en Contaduría y Administración Empresarial al realizar un diagnóstico a través de un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental-transversal apoyado en el instrumento Test DISC, adaptado al contexto y aplicado en los diversos semestres de ese programa académico. Los resultados revelan un predominio del estilo Influyente en el 1^a semestre, mientras que el 3^a semestre muestra un perfil Influyente - Dominante, así el 4^a semestre refleja el estilo Dominante, el 5^a semestre tiene un perfil Influyente - Estable, mientras que en el 7^o semestre registra Dominante – Influyente – Cumplidor, lo que refleja madurez y valoración de su formación. Por ello, se recomienda favorecer entornos con talleres de adaptación al contexto académico y el taller de liderazgo de gestión estratégica para facilitar la transición integral del egresado.

Palabras clave: liderazgo, estudiantes, contaduría y administración, DISC, universidad

Abstract

The evaluation of various moments in a student's education, including understanding the leadership style of those enrolled in the Bachelor's Degree in Accounting and Business Administration, by conducting a diagnosis through a descriptive study with a quantitative approach, with a non-experimental-cross-sectional design supported by the DISC Test instrument, adapted to the context and applied in the various semesters of that academic program. The results reveal a predominance of the Influential style in the 1st semester, while the 3rd semester shows an Influential-Dominant profile, the 4th semester reflects the Dominant style, the 5th semester has an Influential - Stable profile, while the 7th semester registers Dominant - Influential - Compliant, reflecting maturity and appreciation of their training. Therefore, it is recommended to promote environments with workshops on adaptation to the academic context and strategic management leadership workshops to facilitate the graduate's comprehensive transition.

Keywords: leadership, students, accounting and administration, DISC, university

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Martínez Soberanis, A. S., & Vela Gutierrez, C. I. (2025). Análisis del estilo de liderazgo de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría y Administración Empresarial. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (6), 1535 – 1546. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4997>

INTRODUCCIÓN

El concepto de liderazgo ha estado evolucionando a lo largo del tiempo, por un lado, de acuerdo con Northouse (2018), el liderazgo es principalmente una dinámica de interacción donde una persona guía al resto de individuos de un grupo para que puedan conseguir un objetivo común. Por otro lado, Yuki (2013), lo describe como un conjunto de mecanismos de persuasión que puede tener impacto en diversas áreas, no solo lo ve como la persona que guía, sino que implica también la organización del trabajo, la motivación, armonía y cooperación dentro del equipo.

En cuanto al estudio del liderazgo, este ha sido un pilar central para comprender tanto el funcionamiento de las organizaciones como de las relaciones sociales a lo largo del tiempo, al inicio, las teorías de los “Grandes Hombres” decían que el liderazgo era una cualidad de las personas con características únicas (Carlyle, 1841). No obstante, esta idea se ha visto modificada a lo largo del tiempo por enfoques más complejos, por ejemplo, durante el siglo XX, las investigaciones se dirigían hacia las teorías conductuales, que se centran en las acciones y comportamiento de los líderes, como los estudios de la Universidad de Ohio y la Universidad de Michigan, que obtuvieron datos clave como la consideración y la estructura de inicio (Stogdill, 1974). Posteriormente surgieron las teorías de contingencia, como el modelo de Fiedler o el enfoque situacional de Hersey y Blanchard (2013), que señalan que la eficacia del liderazgo depende de la relación entre el estilo de líder y las condiciones del entorno.

Aunque en las últimas décadas, las investigaciones han girado hacia perspectivas relacionales y motivacionales, una de ellas es la teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por Bass (1985), que dice que los líderes habitualmente inspiran y motivan a sus colaboradores para lograr metas extraordinarias, más allá de un simple intercambio de recompensas. Autores como Kouzes y Posner (2017) complementan esta visión con sus “Cinco Prácticas de Liderazgo Ejemplar”, que son el modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a otros para que actúen y alentar el corazón. Con todas estas perspectivas se puede considerar que el liderazgo no se debe entender como un cargo, sino como un proceso que se puede cultivar y desarrollar en cualquier persona.

En este contexto, las universidades desempeñan un papel esencial al ser espacios de formación no solo académica, sino también personal y profesional (Astin & Astin, 2000). La misión de la educación actual ya no se limita a la enseñanza técnica, sino que incluye la formación integral de los estudiantes, desarrollando competencias transversales o soft skills, entre ellas el liderazgo, fundamentales para el éxito profesional y personal (Heckman & Kautz, 2012). De hecho, se ha demostrado que fortalecer el liderazgo en los estudiantes favorece su compromiso cívico, mejora su rendimiento académico y eleva sus oportunidades de éxito laboral a futuro (Komives, et al, 2011).

En el caso de las ciencias económico-administrativas, la formación de líderes adquiere mucha relevancia, ya que el mercado laboral exige a egresados capaces de combinar conocimientos técnicos con competencias de liderazgo, facilidad de palabra y decisiones estratégicas (DDI, 2021). La Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB), ha reconocido al liderazgo como una competencia esencial que debe incorporarse en los programas de estudio de negocios (AACSB International, 2020). Por lo tanto, la universidad no es solo un espacio para adquirir teoría, sino un campo de entrenamiento donde se deben cultivar estas habilidades a través de metodologías de enseñanza-aprendizaje activas, sobre aprendizaje basado en proyectos, estudios de caso y la participación en organizaciones estudiantiles (Guthrie & Jenkins, 2018).

Por todo esto, la transición de la vida académica al mundo profesional es un reto significativo, pues a pesar de tener una sólida formación teórica, no siempre logran aplicarlos eficazmente en entornos laborales que demandan liderazgo e inteligencia interpersonal, esto se nota en diversos estudios y reportes, donde también se señala una “brecha de habilidades” entre lo que demandan las

organizaciones y lo que los recién egresados aportan, siendo el liderazgo una de las competencias más citadas (ManPowerGroup, 2022).

En este sentido, la presente investigación resulta estratégica, tiene como objetivo analizar el estilo de liderazgo de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría y Administración Empresarial mediante la aplicación de la prueba DISC, con el propósito de diseñar talleres orientados a fortalecer su formación integral.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta investigación se optó por la investigación descriptiva, con un enfoque cuantitativo, con el objetivo de medir y analizar estadísticamente los estilos de liderazgo predominantes, así como la capacidad de adaptación de los estudiantes. Este tipo de enfoque ofrece la ventaja de una evaluación objetiva del fenómeno de estudio, lo que permite obtener resultados precisos y verificables (Hernández-Sampieri et al., 2014). El diseño será de carácter no experimental-transversal. Se considera no experimental porque las variables se observarán tal como ocurren en el lugar del estudio, sin que el investigador realice alguna manipulación deliberada. A su vez, es transversal porque la recolección de los datos se llevó a cabo en un único momento, lo que facilitó registrar los estilos de liderazgo presentes y analizar su distribución en un punto específico del tiempo (Hernández-Sampieri et al., 2014).

La población de estudio está integrada por 62 estudiantes inscritos en la Licenciatura en Contaduría y Administración Empresarial. En este caso, no se aplicó un muestreo probabilístico, se trabajó con todos los alumnos que contestaron durante el mes de octubre de 2025. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), cuando el universo de estudio es reducido, resulta viable y metodológicamente adecuado considerar a todos los integrantes como muestra, esto garantiza una cobertura completa y elimina el sesgo asociado a la selección. La técnica de recolección de información fue la encuesta, y el instrumento elegido es el Test DISC basado en la teoría de William Moulton Marston (1928).

El test DISC permite identificar las tendencias de conducta en las personas y con ello a medir cuatro dimensiones del liderazgo: Dominancia (D), que está asociada hacia los líderes enfocados a los resultados y la resolución de problemas; Influencia (I), refleja un estilo persuasivo, motivador y sociable; Estabilidad (S), abarca líderes empáticos, cooperativos y pacientes; y Conciencia (C), aquellos que valoran la precisión, la planificación y la fidelidad a las normas. Este instrumento fue adaptado al contexto en el que se aplicó, con la finalidad de fácil comprensión, dejando 10 preguntas para establecer situaciones cotidianas en la vida estudiantil con 4 opciones de respuestas, en la cual cada respuesta se identifica una dimensión del liderazgo.

RESULTADOS

Tabla 1

Fiabilidad del instrumento

		N	%		
Casos	Válido	60	100.0	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluido ^a	0	0.0	0.790	10
	Total	60	100.0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de confianza de la encuesta fue de .790 lo que demuestra una buena consistencia del instrumento, en la cual participaron 60 alumnos de la licenciatura en Contaduría y Administración Empresarial.

Tabla 2

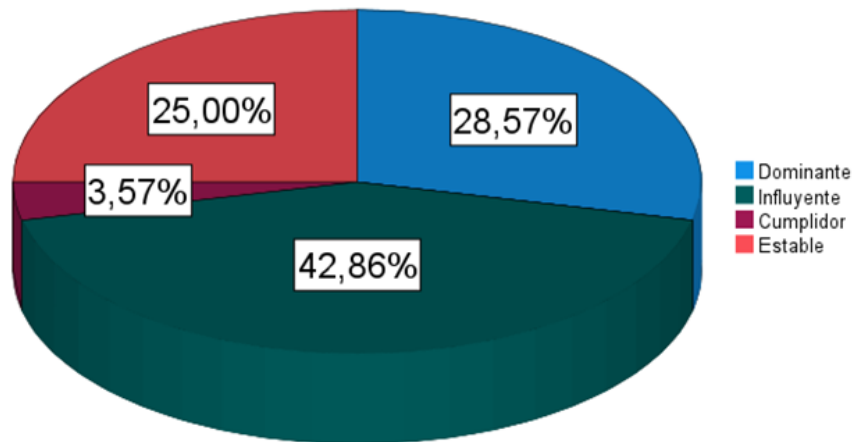
Distribución de alumnos por semestre

	Frecuencia	Porcentaje
Semestre 1°	28	46.67
Semestre 3°	13	21.67
Semestre 4°	8	13.33
Semestre 5°	4	6.67
Semestre 7°	7	11.66
Total	60	100.0

En total, 60 estudiantes participaron en el estudio sobre el tipo de liderazgo que poseen. La mayor participación se refleja en 1.º semestre, con casi la mitad de los encuestados (46.87 %), le siguieron los estudiantes del 3.º semestre (21.67 %) y los del 4.º semestre (13.33 %); la participación del 7.º semestre fue de 11.66 %, mientras que el grupo con menor representación fue el del 5.º semestre, con solo 6.67 %. Esta distribución muestra una notable presencia de estudiantes en los semestres iniciales de la licenciatura.

Gráfico 1

Liderazgo predominante en el 1° semestre

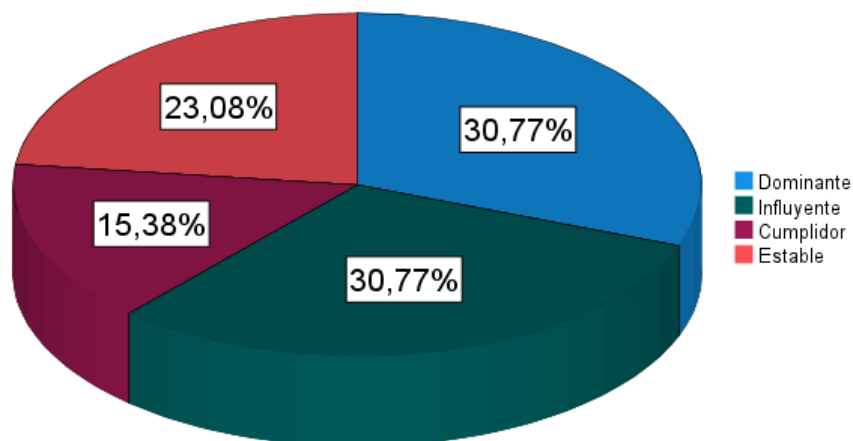


Fuente: elaboración propia.

Se observó que el primer semestre un 43% tienen un liderazgo influyente, esta dimensión refleja estudiantes con una tendencia a ser comunicativos, sociales y a priorizar los sentimientos; mientras que un 29% en dominante, en esta dimensión hay una orientación hacia los resultados, la decisión y la resolución de problemas; así también un 25.00% son estables, que representa una búsqueda de un entorno seguro, cooperación y una inclinación a ser servicial y solidario, finalmente se tiene un 3.57% con liderazgo cumplidor, basado en la diligencia y cumplimiento de tareas, quienes pueden seguir procesos y metas de manera eficiente.

Gráfico 2

Liderazgo predominante en el 3° semestre



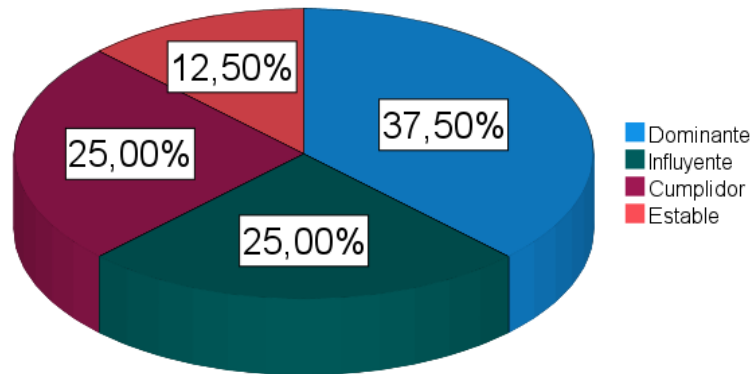
Fuente: elaboración propia.

Los datos que refleja el 3° semestre, comparten un 30.77% el liderazgo Dominante e Influyente, esto demuestra que la orientación al resultado y la habilidad de persuasión se mantienen como herramientas de liderazgo centrales, además muestra un 23.08% en la dimensión estable, es decir, se mantiene la preocupación por la armonía y la seguridad; de la misma forma, mientras que el 15.38%

corresponde al liderazgo cumplidor, lo que refleja una mayor valoración del rigor, la precisión y la adhesión a los procedimientos.

Gráfico 3

Liderazgo predominante en el 4° semestre

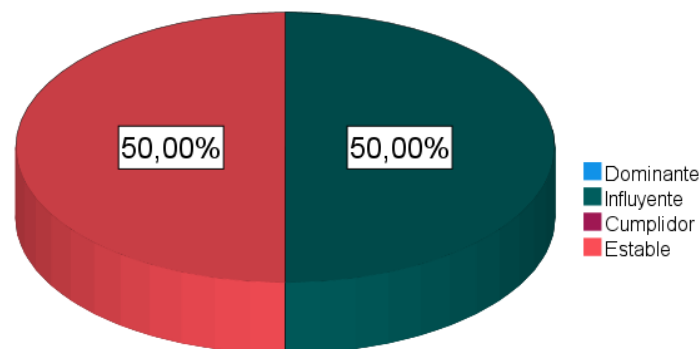


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los datos que muestra el 4° semestre, el estilo de liderazgo que predomina es el Dominante con un 37.50%, lo que indica que la gran mayoría de alumnos se enfocan más en la búsqueda de resultados, le siguen los estilos Influyente y Cumplidor con un 25%, lo que marca un crecimiento en estos dos últimos, pero también indica que el 12.50% tiene un estilo Estable. Este cambio se debe a materias como comunicación empresarial, auditoría, y comercio internacional, que influyen en la manera en cómo liderar trabajos en equipo.

Gráfico 4

Liderazgo predominante en el 5° semestre

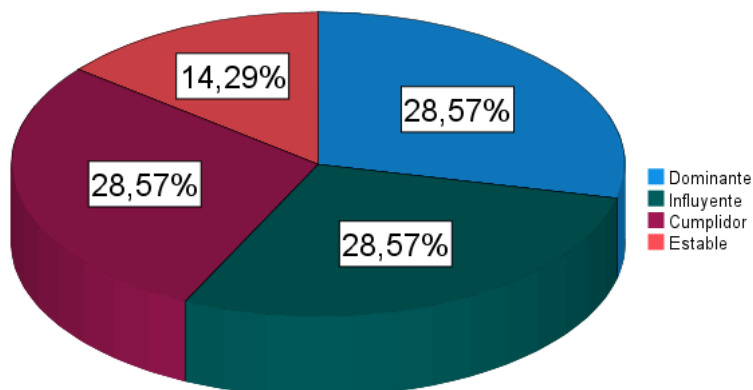


Fuente: elaboración propia.

Los datos sobre el 5° semestre se observan dos estilos de liderazgo, Influyente y Estable con un 50% cada uno. La mitad de los alumnos de este semestre se inclina al estilo Estable, lo que significa que, ante el liderazgo y el trabajo en equipo, prioriza la cooperación, la solidaridad y buscan mantener un entorno seguro y armonioso; mientras la otra mitad se identifica con la dimensión Influyente, por lo que su enfoque se centra en la persuasión, la comunicación y la motivación social.

Gráfico 5

Liderazgo predominante en el 7° semestre

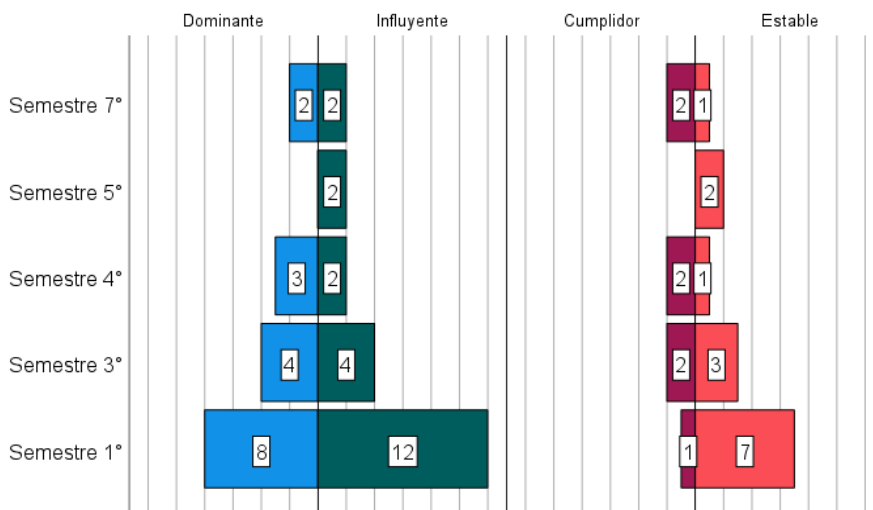


Fuente: elaboración propia.

Los resultados del 7° semestre, mantiene tres estilos, dado que en cada uno de ellos refleja un 28.57% el Dominante, Influyente y Cumplidor; es decir, la dimensión estable disminuye. En este semestre la parte dominante subraya la persistencia en el enfoque al logro, la parte influyente confirma la solidez de sus habilidades de comunicación e inspiración, y, por último, el 14.29% conduce al liderazgo la parte cumplidora refleja madurez en el pensamiento racional y control detallado de los procedimientos.

Gráfica 7

Recopilación de estilos de liderazgo de acuerdo al semestre



Fuente: elaboración propia.

Con estos datos, se puede establecer que los dos estilos que están presentes en la carrera son los estilos Influyente con 22 alumnos y Estable con 14 alumnos. En el primer semestre el estilo que más predomina es el Influyente, lo que indica que los estudiantes inician la carrera orientados hacia la sociabilidad y persuasión, sin embargo, este estilo tiene una disminución conforme avanza la licenciatura. En el tercer semestre hay dos estilos que predominan el Influyente y el Dominante, lo que indica que, aunque siguen siendo sociables, también tienen una orientación hacia los resultados. En el

cuarto semestre el estilo que más se repitió es el Dominante lo que marca una inclinación hacia la resolución de problemas, y de ahí los dos estilos que le siguen son el Influyente y Cumplidor, lo que marca que son sociables, pero también que tienen más aprecio a las reglas. En el quinto semestre solo hay dos estilos de liderazgo el Influyente y Estable, lo que muestra que en este semestre los alumnos siguen siendo sociables y buscan armonía y cooperación entre sus compañeros. Y finalmente en el séptimo semestre hay tres estilos que predominan: Dominante, Influyente y Cumplidor, lo que demuestra que conforme se avanzan en la carrera el estilo de liderazgo madura con los estudiantes y puede haber cambios con las experiencias que la universidad les ofrece. En resumen, el perfil de liderazgo predominante es Influyente - Dominante - Estable; lo que indica que hay variación en los estilos de liderazgo.

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación reflejan un predominio de los estilos Influyente, Dominante y Estable en el transcurso de la carrera, aunque se observan variaciones a lo largo de los semestres. Este resultado es notable en investigaciones pasadas en donde se destaca la necesidad de desarrollar el liderazgo en los estudiantes de las facultades de ciencias económico – administrativas (AACSB International, 2020). La formación de líderes es importante, ya que el mercado laboral exige a egresados capaces de combinar sus conocimientos técnicos con habilidades blandas como, el liderazgo, la comunicación asertiva y la toma de decisiones estratégicas (DDI, 2021), lo cual coincide con el estudio sobre las necesidades de la administración y liderazgo en las organizaciones (García-Serna et. al., 2025).

El perfil de egreso revela que la dimensión Influyente, centrada en la socialización y la expresión efectiva, es crucial para el desempeño profesional, alineándose con la visión de Austin & Astin (2000) sobre el liderazgo como un proceso de compromiso social y relacional. Paralelamente, la dimensión Dominante, orientada a la resolución de problemas y la obtención de resultados, satisface la demanda de líderes capaces de dirigir y controlar situaciones, un aspecto central en la revisión de teorías de liderazgo de Stogdill (1974), quien destaca la importancia del líder en la dirección grupal hacia metas. Finalmente, la dimensión Estable, enfocada en la armonía y la cooperación, es vital para la gestión administrativa y el funcionamiento armónico de las organizaciones. Esta integración de habilidades se asemeja a la definición de liderazgo que combina la organización del trabajo, la motivación y la cooperación en el equipo (Yukl, 2013). En conjunto, estas dimensiones sugieren un líder que es rápido y decidido en la acción, pero que valora profundamente la colaboración y un entorno seguro.

La manifestación de la dimensión Cumplidor (C), caracterizada por la rigurosidad, precisión y una estricta fidelidad a las normas, se observa de manera significativa en el alumnado a partir del 7° semestre, indicando un notable grado de madurez académica. Este patrón se vincula directamente con la esencia de la dimensión, cuyo desarrollo teórico inicial la define por la necesidad de apego a estándares de alta calidad y la evitación de errores (Marston, 1928). Dicho rigor en el control detallado de procedimientos es una competencia fundamental que responde a las exigencias de la propia licenciatura y, al mismo tiempo, es una prioridad para la excelencia educativa. De hecho, los estándares de acreditación en escuelas de negocios enfatizan que la inclusión de competencias de precisión y pensamiento crítico en el diseño curricular es esencial (AACSB International, 2020). La consolidación de esta mentalidad metódica en etapas avanzadas de la carrera, por lo tanto, no solo asegura la calidad académica, sino que también satisface la demanda perentoria del mercado laboral de profesionales que demuestren un control y una exactitud consistentes en sus procesos (DDI, 2021).

Esta investigación complementa el marco de Kouzes y Posner (2017) y sus "Cinco Prácticas de Liderazgo Ejemplar", al mostrar la manifestación evolutiva de las dimensiones DISC en la formación universitaria. Los resultados respaldan la visión de que el liderazgo es un proceso que se aprende y desarrolla, evidenciando cambios en los estilos conductuales a través de los semestres. Esta

progresión demuestra la influencia de la experiencia académica y personal, confirmando la postura de que estas habilidades blandas son destrezas que se adquieren mediante la educación y la práctica constante (Heckman y Kautz, 2012).

La investigación ofrece una perspectiva empírica del modelo DISC, donde el hallazgo de un estilo de liderazgo predominante que combina dos o más dimensiones refuerza la idea de que el liderazgo es un fenómeno inherentemente complejo y multifacético. Esto concuerda con las extensas revisiones teóricas de Stogdill (1974) y Northouse (2018). Además, la evolución de estos estilos a lo largo de los semestres sugiere que el desarrollo del liderazgo en estudiantes es marcadamente estacional y está influenciado por el ambiente académico, lo que lo vincula directamente con los postulados de las teorías de contingencia (Hersey, et al., 2013).

El contraste que hay en las motivaciones de los estudiantes puede ser utilizado por la universidad para preparar a los estudiantes a gestionar esa dualidad en el mundo laboral, y con esto cerrar la "brecha de habilidades" que señalan reportes como el de ManPowerGroup (2022). Además de que, el hecho de que más del 75% de los estudiantes prefieran entornos con estándares definidos indica que la facultad debe simular estos entornos para que la transición al mundo profesional sea más fluida.

Para futuras investigaciones se sugiere que se haga un análisis de la relación entre el estilo de liderazgo predominante y el rendimiento académico o el éxito en los proyectos estudiantiles, ya que ayudará a determinar qué estilos son más efectivos para el desarrollo integral del estudiante, tanto académicamente como profesionalmente.

CONCLUSIÓN

El análisis del estilo de liderazgo en los estudiantes de Contaduría y Administración Empresarial reveló un alto predominio de los estilos Influyente, Dominante y Estable a lo largo de la carrera. La dimensión Dominante destaca una orientación hacia los resultados, el Influyente se enfoca en la sociabilidad, mientras que la dimensión Estable indica una búsqueda de armonía y cooperación; esa combinación de dimensiones tiene sentido por la naturaleza de la carrera, donde se requiere tanto habilidades duras como blandas.

Los resultados obtenidos sirven para fortalecer el plan de estudios, proporcionando un diagnóstico sobre los estilos de liderazgo, esto respalda la idea de que el liderazgo es un proceso que se puede aprender y desarrollar, su evolución está influenciada por el ambiente y las demandas académicas. En la práctica, la universidad puede aprovechar los estilos de liderazgo ya existentes, al mismo tiempo, implementar metodologías como, con un taller en el cual haya diversas situaciones que ayuden a desarrollar el liderazgo, este debe ser adaptado a cada semestre, como en el 1º semestre es necesario hacer énfasis en el desarrollo de habilidades gerenciales dentro de la asignatura de administración dado que en ella se enfoca en establecer la formación de una organización y la responsabilidad de un administrador.

Para los estudiantes que cursan los Semestres Intermedios (3º, 4º a 5º), se propone enfocar el desarrollo de liderazgo a través del Taller de Adaptación al Contexto Académico. Este programa se centra en enfrentar escenarios complejos y realistas dentro del ambiente universitario, como la gestión de proyectos con plazos ajustados. El objetivo es que los alumnos adquieran flexibilidad para modificar su estilo de dirección según las circunstancias, potenciando así su capacidad para resolver problemas y ejercer una influencia dominante en la toma de decisiones. Progresivamente, los Semestres Avanzados (7º y 8º) se beneficiarán del taller de Liderazgo para la Gestión Estratégica. Esta etapa se orienta a la aplicación de un alto rigor, precisión y cumplimiento de normativas en tareas de consultoría y gestión, vitales para fortalecer la madurez académica y la habilidad para dirigir equipos con base en procedimientos detallados y evidencia concreta.

REFERENCIAS

ACSB International. (2020). 2020 Guiding Principles and Standards for Business Accreditation. AACSB. <https://www.aacsb.edu/-/media/documents/accreditation/2020-aacsb-business-accreditation-standards-july-2021.pdf>

Astin, A. W., & Astin, H. S. (2000). Leadership reconsidered: Engaging higher education in social change. W.K. Kellogg Foundation. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED444437.pdf>

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press. <https://catalog.libraries.psu.edu/catalog/1159541>

Carlyle, T. (1841). On heroes, hero-worship, and the heroic in history. Argus. ISBN 1230003132296

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications. <https://repository.gctu.edu.gh/files/original/56306612e36527ab7cbe1504d259b344.pdf>

Development Dimensions International (DDI). (2021). Global Leadership Forecast 2021. DDI. https://media.ddiworld.com/research/GLF2021-final.pdf?_gl=1*ia4ip9*_gcl_au*MTQzMzMDQyNzI0MC4xNzU3MzZkxMTg1

García-Serna, E., Ballesteros, V.K.M., Baldovinos-Leyva, I., Oropeza, M.B.(2025). Compilación de investigaciones y reflexiones sobre administración y liderazgo. https://doi.org/10.37811/cli_w1189

Guthrie, K. L., & Jenkins, D. M. (2018). The role of leadership educators: Transforming learning. Information Age Publishing. ISBN 9781641130981

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. Labour economics, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGraw-Hill.

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). Management of organizational behavior: Leading human resources (10th ed.). Pearson. ISBN-10: 0-13-255640-5

Instituto Internacional de Liderazgo (INILID) (s.f.). Patrones de Conducta - Modelo DISC: Reconociendo los Diferentes Estilos Conductuales. [Instrumento de autoconcepto y material de interpretación]. <https://iclcoach.com/wp-content/uploads/2019/05/FL-Doc-Modelo-DISC.pdf>

Komives, S. R., Dugan, J. P., Owen, J. E., Slack, C., & Wagner, W. (Eds.). (2011). The handbook for student leadership development (2nd ed.). Jossey-Bass. ISBN 1118000935

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations (6th ed.). John Wiley & Sons. <https://stars.library.ucf.edu/etextbooks/174/>

ManpowerGroup. (2022). The Talent Shortage Survey. ManpowerGroup. <https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG-Talent-Shortage-Infographic-2022.pdf>

Marston, W. M. (1928). Emotions of normal people. Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. <https://archive.org/details/emotionsofnormal032195mbp/page/n7/mode/2up>

Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Sage Publications. [https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org%20copy%20\(1\).pdf](https://library.uniq.edu.iq/storage/books/file/Leadership/1668071371Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org%20copy%20(1).pdf)

Nurochim, A. D., Wardani, A. A., & Putri, A. R. (2022). Pembentukan dan perkembangan alat tes DISC: Sebuah literature review. *Flourishing Journal*, 2(1), 59–63. <https://doi.org/10.17977/um070v2i12022p59-63>

Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. Free Press. <https://archive.org/details/handbookofleader0000stog/page/n5/mode/2up>

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 