

18. Percepción del liderazgo entre profesorado versus alumnado: caso del Tecnológico Nacional de México, campus Tierra Blanca



LILIANA FUENTES ROSAS*

MARÍA DEL SOCORRO FLORES SERRANO**

LUCILA GUADALUPE TOBÓN GALICIA***

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.380.18>

Resumen

Actualmente, el liderazgo es una de las habilidades blandas más requeridas en los trabajadores por parte de las organizaciones, y se define como la capacidad que posee una persona de influir sobre los miembros de una organización induciéndolos a comportarse de una determinada manera. Las instituciones de educación superior, formadoras de los futuros profesionistas, deben ocuparse de que dichas habilidades blandas se vean fortalecidas a la par de los conocimientos y habilidades propias de la profesión en cuestión, por lo que se hace necesario contar con información que refleje los estados actuales de las habilidades blandas para que con base a ellos se establezcan estrategias pertinentes. El presente trabajo describe una investigación realizada bajo el enfoque cualitativo-cuantitativo sobre el constructo liderazgo, cuyo objetivo fue comparar las percepciones que al respecto tienen los directivos, el profesorado y el alumnado de la carrera de Ingeniería Industrial del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca,

* Doctora en Ciencias de la Gestión Estratégica. Profesora en el Instituto Superior de Tierra Blanca, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7285-5169>; correo electrónico: liliana.fuentes@itstb.edu.mx

** Maestra en Ingeniería Industrial. Docente en el Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1124-664X>

*** Doctora en Administración y Desarrollo Empresarial. Docente de la División de Ingeniería Industrial en el Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8836-667X57>

Veracruz, México. El grupo del alumnado quedó integrado por participantes de los semestres activos (primero, tercero, quinto y séptimo). Para realizar dicha investigación se utilizaron las redes semánticas, triangulado de resultados entre grupos y contrastando con la teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio. Los resultados mostraron una similitud importante entre los grupos y con la teoría transformacional. Las diferencias, posiblemente, se expliquen por las posturas de los grupos.

Palabras clave: *constructo, liderazgo, redes, triangulación.*

Introducción

El liderazgo se ha convertido en una cualidad central para la gestión de las organizaciones (Cuesta y Moreno, 2021). El campo constituido por el liderazgo es muy diverso e incluye un amplio espectro de teorías, definiciones, evaluaciones, descripciones, prescripciones y filosofías (Lupano y Castro, 2006). Para su estudio se le ha abordado desde diferentes disciplinas y perspectivas, por citar algunas: historia, sociología, teoría del desarrollo organizacional. Hasta el momento no existe una definición específica y ampliamente aceptada respecto del liderazgo. Algunos investigadores afirman que dada la complejidad del constructo posiblemente no se llegue a tener una definición unívoca del mismo (Antonakis et al., 2004). Entonces, el liderazgo es un constructo que, a pesar de ser abordado desde hace varios años, sigue siendo un fenómeno de estudio vigente. Numerosas investigaciones versan sobre el tema a nivel internacional; los hallazgos siguen mostrando evidencia de que está muy lejos de ser considerado tema acabado.

Actualmente, dentro de las exigencias del mundo moderno, aparecen en escena las habilidades blandas (*soft skills*), y dentro de ellas es actor el liderazgo, considerado como una de las habilidades que los empleadores demandan que tengan desarrollada los futuros empleados. De acuerdo con Chiang et al. (2014), es un proceso de influencia capaz de generar un esfuerzo colectivo al servicio de los propósitos y valores comunes del líder y sus seguidores. Para Reviriego (2013), “el liderazgo es la capacidad que

posee una persona de influir sobre los miembros de una organización induciéndolos a comportarse de una determinada manera”. Se pueden identificar tres enfoques en la comprensión del liderazgo: (1) el centrado en los rasgos personales (características innatas de los líderes) que busca analizar atributos de sujeto; (2) el centrado en las prácticas de los líderes, y (3) el centrado en los vínculos y las relaciones entre líderes y seguidores (Navarro, 2016).

Liderazgo transformacional

Banks et al. (2016) señalan que el liderazgo transformacional forma parte de la tipología representada en la teoría de Bass y Avolio, y se trata del tipo de liderazgo que más se analiza en el estado del arte. El liderazgo transformacional suele atribuirse con frecuencia a las organizaciones educativas, toda vez que estas pugnan por la autonomía del equipo y potenciar la productividad, además por la garantía que supone que cuando los seguidores realizan correctamente su trabajo están de igual manera alcanzando sus metas personales (Kebede y Demeke, 2017). El líder transformacional es aquel que a través del desarrollo de su potencial alcanza beneficios para la organización (González y González, 2014). El docente transformacional motiva, estimula la capacidad analítica del estudiantado y le ayuda a lograr sus objetivos (Cerdá y Ramírez, 2010). El liderazgo transformacional se caracteriza porque el líder genera objetivos desafiantes, que no por ser positivos son fáciles de alcanzar, por lo que para conseguirlos es necesario empoderar a sus seguidores (Araneda et al., 2016).

Teoría del liderazgo transformacional

De acuerdo con Lupano y Castro (2006), el principal precursor es Bernard M. Bass (1985), quien se basó en las ideas originales acerca del liderazgo carismático y transformacional de Robert House (1977), y de James MacGregor Burns (1978). Los rasgos, la conducta y las variables situacionales del líder son los elementos de mayor peso que considera la mayoría de las

teorías sobre el liderazgo transformacional y carismático, con el objetivo de contar con una perspectiva más sistemática que el resto de las orientaciones descriptivas. El liderazgo transformacional, de acuerdo con Bass y Avolio (citado por Bracho y García, 2013), surge como consecuencia de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores, con el fin de que estos tomen conciencia respecto a la importancia y el valor de los resultados derivados de las actividades que les son encomendadas. Aunado a lo anterior, el líder transformacional estimula en los seguidores la acción de trascender los objetivos organizacionales sobre los intereses personales; esta estimulación provoca seguidores comprometidos con la misión organizacional dejando a un lado intereses particulares, centrándose en un interés colectivo. Por las características expuestas es que este tipo de liderazgo se considera, con respecto al transaccional, más amplio y efectivo. El objetivo de la presente investigación fue conocer la percepción que de liderazgo tienen los actores principales del campus Tierra Blanca, con el fin de que los resultados abonen a las estrategias encaminadas a robustecer la habilidad de liderazgo, principalmente en el alumnado.

Metodología

Es una investigación aplicada y transversal, realizada bajo el enfoque cualitativo-cuantitativo. Se analizaron sujetos de tres muestras: directivos, profesorado y alumnado. Los directivos fueron de la carrera de Ingeniería Industrial del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, Veracruz, México.

Desarrollo de la investigación

El diseño de la investigación se estructuró conforme a los siguientes pasos: desarrollo del planteamiento del problema, selección del instrumento para la medición, aplicación en la población bajo estudio, codificación de información, finalmente, interpretación de resultados para consolidar las conclusiones (figura 1).

Figura 1. *Desarrollo de la investigación*

Fuente: elaboración propia.

Instrumento de medición

El instrumento seleccionado en esta investigación fueron Redes Semánticas Naturales (RSN), también llamadas redes de significados, caracterizadas por ser las concepciones personales de la gente sobre objetos de su entorno. Mediante el conocimiento de dichas percepciones es posible obtener conocimiento sobre el significado otorgado a los objetos y/o situaciones. La técnica de redes semánticas ofrece un medio empírico de acceso a la organización cognitiva del conocimiento (Bojanowska y Zalewska, 2015). Por lo tanto, puede proporcionar datos referentes a la organización e interpretación interna de los significados (Valdez, 2002). Esta técnica consiste en pedirles a los sujetos que definan el estímulo o reactivo con un mínimo de cinco palabras sueltas (Ramírez et al., 2009). “La metodología de este instrumento es relativamente sencilla y la interpretación de los resultados obtenidos ofrece un buen escenario para conocer el actuar y sentir de los participantes del objeto de estudio” (Rojas et al., 2017, p. 362).

Criterios de selección

Los criterios de inclusión para los grupos de estudio se muestran en la tabla 1, los sujetos de estudio se clasificaron en tres grupos: directivos, profes-

rado y alumnado. Para la correcta consolidación de esta investigación, se abordaron las siguientes etapas y actividades:

Etapas preparatoria: durante esta se establecieron las palabras estímulo, mismas que generaron las diversas redes semánticas. Para efectos del presente trabajo, se considera una de las palabras establecidas: liderazgo. Para fines de recolección de datos, se construyó un instrumento, se perfilaron los sujetos de estudio, en este caso docentes y alumnos del campus, sin hacer distinción de especialidad.

Etapas de trabajo de campo: se procedió con la parte protocolaria que significa la autorización de la investigación por parte de las autoridades del campus, se informó sobre el tipo de estudio a realizar, las condiciones requeridas y el beneficio esperado. Obtenido el permiso correspondiente, se procedió al levantamiento de información, actividad que fue realizada por el cuerpo de investigadoras, dividiéndose la cantidad de participantes; el procedimiento consistió en visitar personalmente a los sujetos de estudio, explicarles la dinámica del instrumento y su aplicación.

Tabla 1. *Criterios de inclusión para los participantes*

Grupo de interés	Criterios
Directivos	• Ostentar nombramiento vigente de director, subdirector o jefe de división
Profesorado	• Estar adscrito a la división de Ingeniería Industrial del campus Tierra Blanca • Impartir asignaturas en sistema escolarizado
Alumnado	• Pertenecer a la carrera de Ingeniería Industrial del campus Tierra Blanca • Pertenecer al sistema escolarizado

Fuente: elaboración propia.

Etapas analítica: concluida la etapa de trabajo de campo, se generaron las bases de datos correspondientes a cada uno de los grupos de interés (directivos, profesorado, alumnado). Las bases de datos constituyen las redes semánticas de cada grupo, el siguiente paso fue la jerarquización de las palabras generadas por la palabra estímulo, asociando significados (palabras) afines, con ello se va dando cuerpo a la información que deriva al conocimiento que de la comprensión de la palabra estímulo tienen los par-

ticipantes, este ejercicio da paso al Conjunto SAM (grupo con las 15 palabras que obtuvieron los mayores valores M).

Etapas informativas: en esta etapa se realizan las conclusiones de la investigación, en este caso se utilizó la contrastación de los resultados de cada una de las redes con la teoría de liderazgo transformacional y entre redes (grupos estudiados).

Resultados y discusión

La investigación contó con la participación de tres sujetos en el grupo de directivos, 20 en el grupo de profesorado y 346 en el grupo de alumnado. El periodo de aplicación del instrumento fue el comprendido entre los meses de febrero a marzo de 2020. Las características de los participantes del grupo de directivos se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Características de los participantes del grupo de directivos

<i>Puesto</i>	<i>Perfil académico</i>	<i>Género</i>
Director académico	Licenciatura	Mujer
Subdirector académico	Doctorado	Mujer
Jefe de división de Ingeniería Industrial	Maestría	Hombre

Fuente: laboración propia.

Los informantes de este grupo son los correspondientes a la línea académica. Se considera que el 100% de ellos estuvo comprendido en el estudio. Las características de los participantes del grupo de profesorado se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. Características de los participantes del grupo de profesorado

<i>Participantes</i>	<i>Género</i>		<i>Perfil académico</i>		
	Hombre	Mujer	Licenciatura	Maestría	Doctorado
20	8	12	1	11	8

Fuente: elaboración propia.

Se obtuvo información del 100 % del profesorado adscrito a la división de Ingeniería Industrial del campus que labora en el sistema escolarizado. Finalmente, las características de los participantes del grupo de alumnado se ilustran en la tabla 4.

Tabla 4. Características de los participantes del grupo de alumnado

Semestre	Turno	Hombres	Mujeres	Total
Primero	Matutino	18	20	38
	Vespertino	38	22	60
Tercero	Matutino	20	18	38
	Vespertino	32	29	61
Quinto	Matutino	17	19	36
	Vespertino	30	28	58
Séptimo	Matutino	23	12	35
	Vespertino	13	7	20
Total		191	155	346

Fuente: elaboración propia.

Fueron en total 369 sujetos de estudio con una participación del 48 % de mujeres. Cabe mencionar que todos los participantes mostraron una disposición entusiasta, lo que derivó en un trabajo ágil y confiable. El tiempo aproximado que se demoró con cada participante no superó los tres minutos. La tabla 5 contiene el conjunto SAM de la palabra estímulo liderazgo generada por la participación del grupo de directivos. Para la palabra estímulo liderazgo, los directivos la definieron como una persona que debe llevar el control al guiar un grupo hacia la meta especificada y el conocimiento de diversos tipos de liderazgo.

Tabla 5. Conjunto SAM del grupo directivos

Liderazgo								
Jerarquía	1	2	3	4	5	6		
Valores semánticos	10	9	8	7	6	5		
Definidores						M	VMT	FMG
Guía	1				1	2	15	100

7	Persuasión- Persuadir (2)	0	2	18	0	0	0	0	0	0	0	0	18	19		
8	Convenci- miento- Convencer (2)	0		0	1	8	1	7	0	0	0	0	0	15	15	
9	Dinamismo (2)	0		0	1	8	1	7	0	0	0	0	0	15	15	
10	Responsa- bilidad (2)	1	10	0		0	1	7	0	0	0	0	0	17	18	
11	Trabajo- Servicio (2)	1	10	0	1	8		0	0	0	0	0	0	18	19	
12	Iniciativa- Audacia (2)	0	1	9		0		0	0	1	5	0	0	0	14	14
13	Ideología- Visión (2)	0	2	18		0		0	0	0	0	0	0	18	19	
14	Integración (2)	0		0		0	1	6	1	5	0	0	0	0	11	11
15	Acciones (1)	0		0		0	0	1	6		0	0	0	0	6	6

Fuente: elaboración propia.

El profesorado parece tener claro que su labor es de guía y que su desempeño lo hace candidato a ejemplo. El modelo educativo por competencias que actualmente se sigue en el campus postula que los maestros son facilitadores. Los docentes asumen que un facilitador debe ser líder y le confieren ciertas actitudes, personalidad y carácter (atributos) que de acuerdo con su consideración son necesarios. Lo relacionan con la motivación, con objetividad, comunicación y equipo, también con un servicio, con una ideología o visión. Fueron 30 las palabras definidoras que generó esta palabra. Los resultados generados por los alumnos, con la misma palabra estímulo, lo refieren al cuadro de un guía, un maestro, una figura importante dentro de las organizaciones, le adjudican valores como tenacidad, disciplina, responsabilidad, tolerancia, honestidad, y lo ven como un ganador, alguien con carácter en la misma dosis que inteligencia; por otra parte, al referir al maestro dentro de esta palabra podrían vislumbrarse las demandas que hacen de esta figura, comprensión, tolerancia, lo que abre la puerta para investigaciones futuras al respecto. Esta palabra estímulo generó 30 palabras definidoras. La tabla 7 ilustra la jerarquización de las palabras generadas por los alumnos.

Tabla 7. *Palabras definidoras de liderazgo generadas por los alumnos*

JERARQUÍAS - PALABRA LIDERAZGO (A)			
VALORES SEMÁNTICOS		FMG	
DEFINIDORAS		M	%
1	Guía-maestro-líder-pastor	37	100
2	Jefe-autoridad	26	70
3	Tenaz-disciplina-entrega	21	57
4	Responsabilidad-Responsable	20	54
5	Comprensión-tolerancia	17	46
6	Organización-empresa	17	46
7	Administrativo-gerente	17	46
8	Ganador-triunfador	13	35
9	Carácter	10	27
10	Inteligencia	10	27
11	Iniciativa	9	24
12	Honestidad	9	24
13	Actitudes	8	22
14	Cualidades	6	16
15	Libre	6	16
		J = 16	

Fuente: elaboración propia.

Triangulación de datos

Uno de los problemas al realizar una investigación de corte cualitativo estriba en dar validez a los resultados, evitando posibles sesgos metodológicos, tanto en los datos como en los investigadores. Para evitar este sesgo, se hace indispensable la triangulación, mediante este procedimiento se erradican los sesgos por obtener los datos por medio de un único método de investigación, lo que significa que a mayor variedad de metodologías, datos e investigadores empleados en el análisis de un problema específico, mayor será la fiabilidad de los resultados finales. Es importante mencionar que el pre-

fijo *tri*, como lo menciona Oppermann (2000), se refiere a la pluralidad de enfoques o instrumentos de investigación y no a la utilización de tres tipos de medida. La triangulación inicial se realiza contra datos, los cuales se muestran en la tabla 8. Los resultados obtenidos en los grupos muestran una similitud importante en la jerarquía mayor al percibir al liderazgo ligado a un guía. Entre los directivos y el profesorado existe la coincidencia en cuanto equipo, sin embargo, no se observa otra coincidencia entre los directivos y el alumnado, además de la referida en primera línea. En cuanto al grupo de profesorado versus alumnado, coinciden en atributos que deben estar inmersos cuando se habla de liderazgo, tales como carácter y responsabilidad. De los hallazgos encontrados, *a priori* pudiera concluirse que hay mayores similitudes entre las percepciones entre profesorado y alumnado que entre ellos y los directivos, lo cual posiblemente se debe a la mayor cercanía que existe entre profesor y alumno.

Tabla 8. Triangulación de la palabra liderazgo directivos-
profesorado-alumnado

Directivos	Profesorado	Alumnado
Guía	Guía-ejemplo-facilitador-líder	Guía-maestro-líder-pastor
Líder	Aptitud-personalidad-carácter	Jefe-autoridad
Estudiantil	Motivación-motiva	Tenaz-disciplina-entrega
Equipos	Objetivo-Objetividad	Responsabilidad-responsable
Prioridades	Comunicación-diálogo	Comprensión-tolerancia
Natural	Equipo-personas	Organización-empresa
Conocimiento	Persuasión-persuadir	Administrativo-gerente
Formado	Trabajo-servicio	Ganador-triunfador
Humanístico	Ideología-visión	Carácter
Económico	Responsabilidad	Inteligencia

Fuente: elaboración propia.

La contrastación contra la teoría de liderazgo transformacional arroja una similitud con lo que los autores Bass y Avolio (citados por Bass, 1999) sostienen del líder. Para contrastar contra teoría obsérvese la tabla 18.8, en

donde las palabras generadas de las redes semánticas son similares a las que postula la teoría en cuestión (figura 2).

Figura 2. *Contrastación de resultados versus teoría*



Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

Del presente trabajo se obtuvo aprendizaje respecto a la investigación de corte cualitativo y de la técnica redes semánticas naturales, considerando que la técnica ofrece la ventaja de facilidad de aplicación al generar información valiosa para la comprensión del fenómeno de estudio, que en resumidas cuentas tiene un gran valor. La experiencia de las investigadoras al respecto ha sido constructiva, y los resultados mostraron el panorama actual que respecto al liderazgo prevalece en la institución educativa. Queda la satisfacción de haber realizado un trabajo que requirió el apoyo de docentes y alumnos y es importante subrayar la disposición solidaria para con la investigación. Por otra parte, se abren las posibilidades de seguir indagando al respecto, pero ahora con un grupo de egresados para saber qué tanto ha cambiado la percepción de liderazgo.

Referencias

- Antonakis, J., Cianciolo, A., y Sternberg, R. (2004). *The Nature of Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Araneda-Guirriman, C. A., Neumann-González, N. A., Pedraja-Rejas, L. M., y Rodríguez-Ponce, E. R. (2016). Análisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directivos universitarios en el norte de Chile. *Formac. Univ.*, 9, 139-152. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062016000600013&script=sci_arttext
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., y Guler, C. E. (2016). A Meta-analytic Review of Authentic and Transformational Leadership: A Test for Redundancy. *Leadersh. Quart.* 27, 634-652. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984316000163>
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-13. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bojanowska, A., y Zalewska, A. M. (2015). Lay Understanding of Happiness and the Experience of Wellbeing: ¿Are some Conceptions of Happiness more Beneficial than Others? *Journal of Happiness Studies*, 17(2), 793-815. DOI: 10.1007/s10902-015-9620-1.
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 164-177. <http://repositoriorscj.dyndns.org:8080/xmlui/handle/PSCJ/479>
- Burns, J.M (1978). *Leadership*. New York Harper and Row.
- Cerdá, L., y Ramírez, M. (2010). Evaluación de estilos de liderazgo en la docencia: una aplicación en la enseñanza universitaria de postgrado. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 7(1), 55-62. https://www.iiis.org/CDs2010/CD2010CSC/CISCI_2010/Papers-Pdf/CA767WU.pdf
- Chiang, M., Gómez, N., y Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225033236007.pdf>
- Cuesta, O., y Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia* 17(1) e1010. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-89322021000100084&script=sci_arttext
- González, O., y González, L. (2014). Impacto del estilo de liderazgo del docente universitario en el rendimiento académico del estudiante. *Multiciencias*, 14(4) 401-409. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90433839006.pdf>
- House, R. J. (1977). Una teoría de 1976 sobre el liderazgo carismático. En J. G. Hunt y L. L. Larson (Eds.), *Liderazgo: La vanguardia* (pp. 189-207). Southern Illinois University Press.
- Kebede, A., y Demeke, G. (2017). The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Universities. *Contemporary Management Research*, 13(3), 165-176. <https://cmr-journal.org/article/view/17668>

- Lupano, M., y Castro, A. (2006). Estudios sobre liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate. Psicología, cultura y sociedad*, 6, 107-120. <https://doi.org/10.18682/pd.v6i0.444>
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 53-66. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00053.pdf>
- Oppermann, M. (2000). Triangulation- A Methodological discussion. *International Journal of Tourism Research*, 4(2), 141-146. [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/\(SICI\)1522-1970\(200003/04\)2:2%3C141::AID-JTR217%3E3.0.CO;2-U](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/(SICI)1522-1970(200003/04)2:2%3C141::AID-JTR217%3E3.0.CO;2-U)
- Ramírez, E. L., Martínez, G. M., Montemayor, V. P., y Nieto, C. R. (2009). El análisis del significado humano a través de la técnica de redes semánticas naturales. En J. Vivas (Comp.), *Evaluación de redes semánticas. Instrumentos y aplicaciones*. Mar del Plata: Eudem.
- Reviriego, M. (2013). Necesidades formativas de los directores escolares. En International Conference Re-conceptualizing the professional identity of the European teacher. Sharing Experiences, pp. 434-450.
- Rojas Mora, L., Hernández Cortes, M., y López, Cruz, M. L. (2017). Diferencias y coincidencias cuando se habla de liderazgo transformacional en el sistema educativo, Caso Itst. *Revista Ciencia Administrativa*, Número Especial, 5, 360-370. www.uv.mx/iiesca/files/2018/07/VOLUMEN5.pdf
- Valdez, M. J. L. (2002). *Las redes semánticas naturales, usos y aplicaciones en psicología social*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

