



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: XI Número: 3 Artículo no.: 2 Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2024

TÍTULO: Fomento académico de elementos de liderazgo que generan desempeño escolar.

AUTORES:

1. Dr. Daniel Delgado-Escobar.
2. Dr. José Arturo Tenorio-González.
3. Dr. Manuel Eduardo Gutierrez-Ortiz.

RESUMEN: Después de una revisión por expertos, utilizando valores estadísticos de moda y media, se eligieron 4 elementos: sentido de trascendencia, conducta proactiva, ser colaborador, y la humildad. Los resultados indican que los estudiantes perciben que autorregularse, tener buena autoestima, manejar reacciones positivas y compromiso organizacional se refleja en sus actividades académicas y les dan habilidades de liderazgo para lograr progreso, desarrollo y alcance de objetivos que podrían ser de utilidad al culminar sus estudios universitarios.

PALABRAS CLAVES: liderazgo, desempeño escolar, sentido de trascendencia.

TITLE: Academic promotion of leadership elements that generate school performance.

AUTHORS:

1. PhD. Daniel Delgado-Escobar.
2. PhD. José Arturo Tenorio-González.
3. PhD. Manuel Eduardo Gutierrez-Ortiz.

ABSTRACT: After a review by experts, using statistical values of mode and mean, 4 elements were chosen: sense of transcendence, proactive behavior, being collaborative, and humility. The results indicate that students perceive that self-regulation, having good self-esteem, managing positive

reactions and organizational commitment are reflected in their academic activities and give them leadership skills to achieve progress, development and achievement of objectives that could be useful when completing their university studies.

KEY WORDS: leadership, school performance, sense of transcendence.

INTRODUCCIÓN.

Como labor en la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), el cuerpo académico Administración con Desarrollo Sostenible (CAADS) en unión del grupo disciplinar Análisis Financiero y Fiscal de los Sistemas de Información en la Gestión y Desarrollo Empresarial, así como la vinculación escuela-empresa, se realizó una triple investigación, de la cual esta es la inicial y que tiene el objetivo de descubrir los aspectos de liderazgo, que mejoran el desempeño escolar universitario, como desempeño académico, por su enfoque en puntos que repercuten en un perfil de egreso con mayores oportunidades laborales y empresariales.

Se parte del artículo de Crossan, Furlong & Austin (2022), “Haga del carácter de líder su ventaja competitiva”, en el que proponen 11 elementos como fundamentales para tener ventajas competitivas. En esta investigación, después de una revisión por expertos, utilizando los valores estadísticos de moda y media, se eligieron 4 elementos, que son el sentido de trascendencia, la conducta proactiva, el ser colaborador y la humildad.

El liderazgo que mejora el desarrollo escolar lo contemplan Rojas et al. (2020), Daniëls, Hondeghem & Dochy (2019) y Heinen et al. (2019) en el enfoque transformacional, comentando que es lo que induce al progreso o desarrollo continuo de las personas que buscan alcanzar objetivos, lo que mejora las organizaciones, y en este sentido, es que las universidades podrían influir en un mejor desempeño escolar en sus estudiantes y egresados.

De manera particular, en el entorno educativo, el liderazgo es impartido como instrucción, mientras que en el profesional es desarrollado de manera contextual, por lo que las personas deben estar

adecuadamente equipadas para este rol, sobre la base de competencias de liderazgo definidas internacionalmente.

Referente al sentido de trascendencia, Pizarro, et al. (2021), Ploum et al. (2019) y Thelken & de Jong (2020) mencionan las emociones de valencia positiva que han sido clave en la creación y mantenimiento de identidades colectivas, en la promoción del bienestar de los individuos y en el desarrollo de la competencia moral, lo que es motivado por el altruismo y la consideración de las consecuencias futuras donde la activación de valores podrían ser una posible forma de estimular las actitudes de trascendencia; en particular, porque las actitudes y el control conductual fortalecen las intenciones, las normas subjetivas no, y por ello, los cursos dedicados al emprendimiento sostenible influyen positivamente en las intenciones.

De la conducta proactiva, Parker, Wang & Liao (2019), Wu et al. (2019) y Meyers (2020) aluden que la proactividad, definida como una acción autoiniciada y centrada en el futuro para cambiarse a sí mismo o a la situación, puede beneficiar positivamente a individuos y organizaciones cuando se realiza con un esquema de mentoría con un enfoque en la autoestima, ya que la gestión del talento organizacional ha sido ampliamente reconocido como un impulsor clave del éxito de la empresa, porque lleva a provocar reacciones positivas como el alto compromiso organizacional y el esfuerzo de trabajo entre los empleados de mayor rendimiento y alto potencial de la empresa.

En referencia a ser colaborador, Castañer & Oliveira (2020), Khori & Ahmad (2019) y Orel & Alonso (2019) detallan que la colaboración, la coordinación y la cooperación se encuentran en el centro de las actividades interorganizacionales, con diferentes grados que se manifiestan en la actitud, el comportamiento y la búsqueda de resultados, donde el aprendizaje colaborativo se inicia en las escuelas, por lo que cobra relevancia las estrategias de enseñanza recíproca y el aprendizaje cooperativo.

En este contexto, es importante el ambiente del espacio de coworking con la apariencia y sensación de un entorno de trabajo que puede despertar ciertos estados de ánimo positivos, hacia un lugar en

particular, donde los usuarios no solo ven atractivo el espacio laboral que les permite formar lazos iniciales entre ellos, sino que también producen un cierto ambiente que conduce a la acción colaborativa entre los mismos.

La humildad la estudian Li et al. (2021), Sasagawa & Amieux (2019) y Ali et al. (2021) que contemplan, basados en la teoría del capital social del éxito profesional, que la humildad en el lugar de trabajo puede proporcionar muchas ventajas, ya que podría ayudar a los empleados a lograr el éxito laboral a corto plazo en el desempeño laboral, y a largo plazo, logrando la posibilidad de ser promovidos a puestos superiores. Esto es relevante, porque la colaboración entre personal capacitado en diferentes disciplinas y especialidades profesionales puede requerir rasgos de carácter particulares y / o capacitación, que se centren en factores que faciliten el trabajo colaborativo efectivo, y la humildad disposicional puede ser un factor que equilibre el deseo egocéntrico de reconocimiento con la colaboración profesional centrada en otros para servir, ya que se puede percibir en base a la teoría de los recursos de conservación una relación entre el liderazgo humilde en el éxito de proyectos, con la integración del papel mediador del empoderamiento psicológico y el efecto interactivo del apoyo de la alta dirección.

DESARROLLO.

Planteamiento del problema.

Respecto al desempeño escolar de los estudiantes universitarios, Nordin, Mustafa & Razzaq (2020) mencionan que el liderazgo ejerce una poderosa influencia en la gestión general de las escuelas, que afecta la carga de tareas de los maestros y su productividad, lo que repercute en el avance de los estudiantes como producto académico de las instituciones educativas; por su parte, Kwan (2020) explica que a pesar de las afirmaciones ocasionales de la coexistencia del liderazgo transformacional y el liderazgo educativo en las escuelas, la literatura está dominada por puntos de vista que apoyan una orientación de "uno u otro", lo que es un problema para el desarrollo de los estudiantes, y esto es especialmente cierto a raíz de los hallazgos recientes de que el liderazgo instruccional tiene un mayor

impacto en el aprendizaje, porque existe una disparidad en el efecto del liderazgo educativo en los resultados de los estudiantes correspondientes a niveles dispares de promulgación de liderazgo transformacional en las escuelas.

Los problemas de la relación entre el sentido de trascendencia y el desarrollo escolar los menciona Reeves et al. (2021), que analizan como problema, que la escuela es un lugar para desarrollar habilidades que le permitan a uno progresar hacia objetivos autotrascendentes, ya que generan brechas de rendimiento; por su parte, Valosek et al. (2019) describen una problemática dada la importancia del aprendizaje socioemocional (SEL) para el comportamiento social, el rendimiento académico y la salud emocional de los estudiantes. Se ha demostrado, que un programa escolar ampliamente implementado, el programa Tiempo de Silencio, mejora los factores asociados con SEL, incluidas las habilidades de afrontamiento emocionales y conductuales positivas, la resiliencia y la autorrealización.

Referente a los problemas de una deficiente conducta proactiva y el desarrollo escolar, Raza, Qazi & Yousufi (2021) detallan que existe un deficiente ajuste académico en las escuelas y que es un indicador importante que representa los logros académicos de los estudiantes, lo que podría apoyar el éxito de los estudiantes, considerando la influencia de varios factores psicológicos, motivacionales y de comportamiento que afectan el desarrollo personal de los estudiantes en la universidad, que luego influye en los logros académicos de los estudiantes.

Wahyudi (2022) explica, que lograr buenos resultados laborales requiere grandes esfuerzos y apoyo de muchas partes, especialmente en el campo del desempeño del profesor, y la razón es que para lograr el rendimiento educativo requiere superar problemas como la adecuación financiera, tiempo y buena inteligencia intelectual y emocional, lo que repercute en bajas conductas proactivas.

Los problemas asociados al carácter de colaboración son parte del análisis de Tang (2021), que menciona que comúnmente se cree que los rasgos de personalidad determinan la capacidad de una persona para trabajar en equipo y el rendimiento académico; sin embargo, los estudios han mostrado resultados inconsistentes con algunos rasgos de personalidad mejores que los otros para predecir el

rendimiento de los estudiantes en diferentes carreras académicas; de la misma forma, Yadav et al. (2021) indican, que el aprendizaje colaborativo involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, mientras desarrolla las habilidades profesionales que buscan los empleadores, y se ha demostrado que enfoques como la programación en pares y la instrucción entre pares mejoran los resultados de los estudiantes en ciencias de la computación.

El aprendizaje guiado por indagación orientado a procesos (POGIL) es otro enfoque de aprendizaje colaborativo que tiene como objetivo desarrollar el dominio de los estudiantes de los conceptos específicos de la disciplina, así como las "habilidades de proceso" como la comunicación, el trabajo en equipo y el pensamiento crítico; de tal manera, que cuando no se presentan estos enfoques devienen en problemas para el desarrollo escolar de los jóvenes estudiantes.

De los problemas asociados a la humildad y el desarrollo escolar, Wong & Wong (2021) mencionan, que la humildad intelectual mejora el rendimiento académico a través de una motivación intrínseca más fuerte y una mayor receptividad a la retroalimentación, lo que genera un efecto indirecto positivo de la humildad intelectual en el rendimiento académico a través de la receptividad a la retroalimentación, donde los estudiantes intelectualmente más humildes son más receptivos a la retroalimentación del trabajo del curso, ya que lo percibieron como constructivo y se comprometieron más con él, y posteriormente, tuvieron promedios más altos; mientras que Porter et al. (2022) sintetizan enfoques empíricos para el estudio de la humildad intelectual.

Examinamos críticamente diversos enfoques para definir y medir la humildad intelectual e identificar el elemento común: una capacidad metacognitiva para reconocer las limitaciones de las creencias y el conocimiento de uno, lo que puede presagiar posibles intervenciones escalables que pueden convertir la humildad intelectual en un valor interpersonal, institucional y cultural central.

De lo anterior se desprende como problema de investigación, que existen elementos académicos de elementos de liderazgo, que no se fomentan en las universidades del sur de Tamaulipas, por lo que generan bajo desempeño escolar.

La pregunta de investigación se desprende de este problema de investigación y queda como ¿Qué elementos de liderazgo generan desempeño escolar de estudiantes universitarios?

Hipótesis.

Del problema de investigación se plantea la hipótesis general:

H. Los elementos del carácter de liderazgo generan desempeño escolar de estudiantes universitarios, y como hipótesis específicas se pueden detallar las siguientes:

H1. El sentido de trascendencia genera desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas.

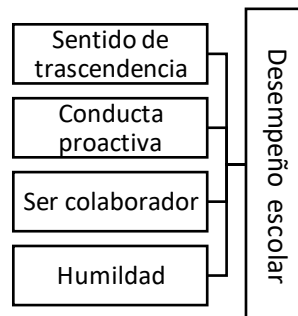
H2. La conducta proactiva genera desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas.

H3. El ser colaborador genera desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas.

H4. La humildad genera desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas.

De estas hipótesis se plantea el siguiente modelo teórico en la figura 1.

Figura 1. Modelo de investigación.



Fuente. Elaboración propia.

Objetivos de investigación.

El objetivo general de investigación es determinar los elementos de liderazgo que generan desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas.

Los objetivos específicos son determinar si el sentido de trascendencia, la conducta proactiva, el ser colaborador y la humildad de los estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas generan un mejor desempeño escolar.

Marco teórico.

Para plantear el marco teórico se presenta la relación estructural de las variables que son contempladas en este estudio: como variable dependiente Y el desempeño escolar, y como variables independientes X1 sentido de trascendencia, X2 conducta proactiva, X3 ser colaborador, y X4 humildad. Todo esto en la tabla 1.

Tabla 1. Relación estructural variables – Marco teórico.

Referencias.	Y	X1	X2	X3	X4
Rojas et al. (2020)	X				
Daniëls, Hondeghem & Dochy (2019)	X				
Heinen et al. (2019)	X				
Pizarro, et al. (2021)		X			
Ploum et al. (2019)		X			
Theiken & de Jong (2020)		X			
Parker, Wang & Liao (2019)			X		
Wu et al. (2019)			X		
Meyers (2020)			X		
Castañer & Oliveira (2020)				X	
Khori & Ahmad (2019)				X	
Orel & Alonso (2019)				X	
Li et al. (2021)					X
Sasagawa & Amieux (2019)					X
Ali et al. (2021)					X
Nordin, Mustafa & Razzaq (2020)	X				
Kwan (2020)	X				
Reeves et al. (2021)	X	X			
Valosek et al. (2019)	X	X			
Raza, Qazi & Yousufi (2021)	X		X		

	9		
Wahyudi (2022)	X	X	
Tang (2021)	X		X
Yadav et al. (2021)	X		X
Wong & Wong (2021)	X		X
Porter et al. (2022)	X		X

Fuente. Elaboración propia.

Metodología.

Esta investigación es explicativa, descriptiva, cuantitativa, transversal y correlacional elaborada en los meses de noviembre del 2022 a enero 2023, donde en el último mes, se aplicó la recopilación de datos. La población de estudio comprende a los estudiantes de la UAT, en particular para este trabajo y como sujetos de investigación fueron censados los alumnos de la Facultad de Comercio y Administración Tampico (FCAT) de todas las carreras y de los semestres de sexto a noveno del turno matutino, para un total de 391 estudiantes que coincide con casi el 70% de los alumnos inscritos en los niveles mencionados.

El instrumento de investigación fue elaborado de manera inicial, basado en la literatura revisada, con el un listado de preguntas con validez crítica:

Desempeño escolar.

1. Se recibe entrenamiento de liderazgo.
2. Se usa el liderazgo situacional.
3. Se analizan las características del liderazgo en la escuela.
4. Se tiene progreso y desarrollo.
5. Se busca alcanzar objetivos.
6. Las empresas mejoran en su desempeño.
7. Se tiene pensamiento sistémico.
8. Se acepta el liderazgo jerárquico.

Sentido de Trascendencia.

1. Fortalecer una identificación global.
2. Aumentar la voluntad de ayudar colectivamente a los demás.
3. Mejorar el bienestar de las personas.
4. Tomar la iniciativa basada en normas y valores.
5. Conocimiento sobre sostenibilidad.
6. Involucrar a otras partes, colaboración, trabajo conjunto.
7. Enfoque altruista.
8. Capacitación en emprendimiento sostenible.

Conducta proactiva.

1. Capacidad de juicio situacional.
2. Consideraciones sociales.
3. Capacidad de autorregulación.
4. Mentoría de calidad.
5. Sentido de autoestima.
6. Reacciones positivas.
7. Aprovechamiento de los talentos.
8. Compromiso organizacional.

Ser colaborador.

1. Atención a los objetivos empresariales.
2. Búsqueda de coordinación laboral.
3. Influencia de reglas culturales de colaboración.
4. Trabajo con estrategias de colaboración.
5. Aprendizaje con estrategias de reciprocidad.
6. Aprendizaje colaborativo.

7. Desarrollo en un ambiente positivo.
8. Lugar de trabajo atractivo.
9. Enfoque en el coworking.

Humildad.

1. Aceptación de entrenamiento o capacitación.
2. Seguimiento de líderes.
3. Apoyo a superiores.
4. Interés en el servicio.
5. Trabajo colaborativo.
6. Rasgos particulares de sencillez.
7. Liderazgo con humildad.
8. Empoderamiento psicológico.
9. Apoyo de la alta dirección.

Validez por expertos.

Para comprobar la validez de contenido del instrumento de investigación, que se distingue de la selección de variables ya mencionadas al inicio de este trabajo, y siguiendo a Guerrero et al. (2022), se resolvió realizar una prueba con expertos para las preguntas mencionadas de las variables independientes seleccionadas, y para ello, se utilizaron las medidas estadísticas de moda y media. En dicha prueba, en la primera etapa donde se determina con los expertos el valor estadístico moda, se eliminaron 6 preguntas, y en la segunda etapa con el valor de la media, se eliminaron 6 preguntas, quedando 30 preguntas.

Confiabilidad.

Para esto, se aplicó un cuestionario con las 30 preguntas restantes, relacionadas con todas las variables a 40 personas similares a los de la población, consistentes en estudiantes conocidos por los participantes del CAADS y cuyos encuestados no se encontraban estudiando en la zona de estudio, sino en otras

universidades o tecnológicos, y en seguida se procedió a computar el Alfa de Cronbach para cada uno de los cuestionarios, incluyendo la dependiente, donde se eliminaron más preguntas, quedando el instrumento de investigación con los valores consecutivos que se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Alfa de Cronbach de la prueba piloto y definición de ítems finales.

Variable	Concepto	Alfa de Cronbach	Ítems
Y	Desempeño escolar	0.863	5
X ₁	Sentido de trascendencia	0.821	5
X ₂	Conducta proactiva	0.854	4
X ₃	Ser colaborador	0.873	4
X ₄	Humildad	0.846	5

Fuente. Elaboración propia.

Instrumento de investigación.

De estos resultados surge el instrumento de investigación final con validez total que se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Operacionalización de las variables.

Variable	Código	Tipo	Definición conceptual	Ítem (de listado de validez crítica)
Desempeño escolar	Y	Dependiente	El ejercicio que presentan los estudiantes universitarios en un contexto integral que mejora sus oportunidades laborales y empresariales con habilidades sociales, actitudes de liderazgo y una buena inteligencia emocional.	2, 3, 4, 6, 7
Sentido de Trascendencia	X ₁	Independiente	Una orientación al futuro por parte de los estudiantes universitarios en los que son agradecidos, creativos y optimistas.	2, 3, 4, 5, 9
Conducta proactiva	X ₂	Independiente	aquella en la cual tienen reacciones positivas, esfuerzo en el trabajo y compromiso.	3, 5, 6, 8
Ser colaborador	X ₃	Independiente	cuando los estudiantes universitarios manifiestan una mente abierta, flexible y con ánimos positivos.	1, 2, 6, 7
Humildad	X ₄	Independiente	capacidad de ser reflexivo, respetuoso, agradecido y con rasgos de carácter que facilitan el aprendizaje y desarrollo.	2, 3, 4, 5, 7

Fuente. Elaboración propia. Obtenidos del listado de preguntas con validez crítica anterior.

Resultados.

Levantamiento de datos.

La aplicación del instrumento de investigación se realizó con un cuestionario en Google Forms aplicado a los 391 sujetos de estudio y supervisado por los participantes del CAADS, realizada en los meses de diciembre de 2022 a enero 2023, donde se aplicó la investigación de campo.

Para determinar la confiabilidad de la aplicación del instrumento de investigación en el trabajo de campo, se volvió a calcular el Alfa de Cronbach, para la muestra y en cada una de las variables, lo que comprueba que la investigación es robusta, los resultados se muestran en la tabla 4.

Tabla 4. Alfa de Cronbach de la muestra en campo.

Variable	Concepto	Alfa de Cronbach
Y	Desarrollo escolar	0.843
X ₁	Sentido de Trascendencia	0.828
X ₂	Conducta proactiva	0.873
X ₃	Ser colaborador	0.824
X ₄	Humildad	0.821

Fuente. Elaboración propia

Datos generales.

De los ítems generales se obtienen, que la mayor parte de los jóvenes universitarios de sexto a noveno tienen 20 años con un 82%; son de sexo femenino con el 58%, 38% masculino y 4% indeterminado; del lugar de residencia, el 55% son del municipio de Tampico, 9.8% de Altamira, 32.3% de Madero y el resto de la zona conurbada del sur de Tamaulipas.

Correlación de Pearson.

De los resultados obtenidos se observa, que son adecuados, aunque las conclusiones se muestran más adelante y los valores se muestran en la tabla 5.

Tabla 5. Correlación de Pearson

		Y	X1	X2	X3	X4
		Desempeño escolar	Sentido de trascendencia	Conducta proactiva	Ser colaborador	Humildad
Y	Desempeño escolar	1.000	0.300	0.593	0.468	0.323
X1	Sentido de trascendencia	0.300	1.000	0.110	0.590	0.332
X2	Conducta proactiva	0.593	0.110	1.000	0.423	0.486
X3	Ser colaborador	0.468	0.590	0.423	1.000	0.304
X4	Humildad	0.323	0.332	0.486	0.304	1.000

Fuente. Elaboración propia. SPSS V. 26

Como resultados de las estadísticas descriptivas de la muestra, también los valores se aprecian adecuados tal y como se ve en la tabla 6.

Tabla 6. Estadísticas descriptivas.

		Mean	Standard Deviation	N
Y	Desempeño escolar	2.3065	1.50159	391
X1	Sentido de trascendencia	2.5714	1.47927	391
X2	Conducta proactiva	2.7958	1.53351	391
X3	Ser colaborador	2.2431	1.29692	391
X4	Humildad	3.0987	1.45617	391

Fuente: Elaboración propia usando SPSS V 23.

Regresión lineal.

Los valores son adecuados tanto para la R, como en la R cuadrada, incluyendo el factor de Durbin Watson, mostrados en la tabla 7.

Tabla 7. Resumen de modelo de la regresión lineal

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Change Statistics					DurbinWatson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0.650	0.423	0.417	1.14672	0.423	69.610	4	380	0.000	0.682

a). Variables Predictoras: (Constante), X4 Sentido de trascendencia, X3 Conducta proactiva, X2 Ser colaborador, X1 Humildad. b). Variable Dependiente: Y Desempeño escolar

Fuente: Elaboración propia con SPSS V 23

Los valores de la t de Student para las variables resultan 3 significativas y menores de 0.5 con lo cual se puede pasar a la sección de conclusiones y determinar el modelo predictivo de esta investigación como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8. Coeficientes de correlación y colinealidad

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Constant	0.147	0.163		0.901	0.368	-0.173	0.467					
	X1	0.157	0.052	0.155	2.995	0.003	0.054	0.260	0.300	0.152	0.117	0.568	1.760
	X2	0.510	0.049	0.521	10.499	0.000	0.415	0.606	0.593	0.474	0.409	0.616	1.622
	X3	0.193	0.063	0.166	3.070	0.002	0.069	0.316	0.468	0.156	0.120	0.518	1.931
	X4	-0.033	0.049	-0.032	-0.681	0.496	-0.129	0.063	0.323	-0.035	-0.027	0.680	1.471

a. Variable Dependiente: Y Desempeño escolar

Colinealidad entre variables independientes VIF < 10

Fuente: Elaboración propia con SPSS V 23.

De la tabla anterior, al resultar significativas 3 de las variables independientes, se pueden definir como aceptadas 3 de las hipótesis y rechazada la de Humildad, como se muestra en la tabla 9.

Tabla 9. Matriz de resultados de las hipótesis

	Hipótesis de investigación	Resultados de las Hipótesis
H1	El sentido de trascendencia genera desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas	Aceptada
H2	La conducta proactiva genera desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas	Aceptada
H3	El ser colaborador genera desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas	Aceptada
H4	La humildad genera desempeño escolar de estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas	Rechazada

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES.

Como conclusiones de los datos generales, se puede destacar, que las mujeres comienzan a tomar un papel predominante en los estudios universitarios llegando a casi un 60%, esto por supuesto matizado por el 4% de los sujetos de investigación que respondieron respecto a su género como indeterminado. De la correlación de Pearson se puede concluir cómo para el desempeño escolar, la conducta proactiva resulta más fuerte junto con la de ser colaborador con valores alrededor de 0.5, mientras que el sentido de trascendencia alcanza sólo un 0.3 del valor de correlación, lo que puede indicar que los estudiantes perciben que autorregularse, tener una buena autoestima, manejar reacciones positivas y un compromiso organizacional que se refleja en sus actividades académicas les dan habilidades de liderazgo en los que logran progreso, desarrollo y alcance de objetivos que podrían ser de utilidad al culminar sus estudios universitarios.

Un hallazgo interesante es el obtenido de los coeficientes de correlación y colinealidad en el que la variable independiente de humildad resulta no sólo negativa sino no significativa, lo que puede indicar que los jóvenes universitarios no tienen una buena afinidad con sus superiores por lo que no lo siguen como líderes y los lleva a no estar muy interesados en el servicio, el trabajo colaborativo y manejarse con un liderazgo con humildad, posiblemente porque en las universidades se les fomenta mucho más el espíritu emprendedor que el social.

La conclusión más interesante de este trabajo es el modelo de investigación predictivo que queda detallado de la siguiente forma:

$$Y = 0.157 + 0.155 X1 + 0.521X2 + 0.166X3 + \epsilon$$

Donde: Y = Desempeño escolar, X1 = Sentido de trascendencia, X2 = Conducta proactiva y X3 = Ser colaborador.

De lo anterior se recomienda a los profesores y universidades fomentar la lectura y el estudio independiente como lo proponen Cadiz-Gabejan & Quirino (2021) y Agustina & Fajar (2019), variar las formas de enseñanza para captar la atención (Pawlak et al., 2021 y Greenhow & Chapman, 2020), mostrar empatía y comunicación efectiva (Meyers et al., 2019 y Kohen, Langdon & Riches, 2019) y por último, para estas conclusiones y futuras investigaciones que se desprenden de este artículo, el promover el pensamiento crítico y la reflexión como lo explora Anderson (2020) acerca de cómo la reflexión puede ayudar a los profesores a mejorar su práctica y desarrollo profesional, y propone cinco elementos para la reflexión del profesional que son práctico, cognitivo, afectivo, metacognitivo y crítico, que coincide con los estudios de Seibert (2021), que con su artículo analiza cómo el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico puede ayudar a los estudiantes a tener éxito en el desempeño académico y sugiere que la lectura sea central en el plan de estudios y que los estudiantes usen los recursos digitales de manera crítica; en este sentido, Saleh (2019) argumenta que los estudiantes deben participar en el pensamiento crítico cuando pueden reflexionar sobre su pensamiento y aplicar su conocimiento a una nueva situación usando estrategias para que los maestros fomenten las habilidades de pensamiento crítico en sus aulas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Agustina, D., & Fajar, D. A. (2019). The importance and the meanings of independent learning: university students' perceptions. *Vidya Karya*, 33(2), 104.

2. Ali, M., Li, Z., Haider, M., Khan, S., & Mohi Ud Din, Q. (2021). Does humility of project manager affect project success? Confirmation of moderated mediation mechanism. *Management Research Review*, 44(9), 1320-1341.
3. Ana Elisa, Manuel, Guadalupe (2023). Fomento del carácter de liderazgo en estudiantes universitarios para la mejora del desempeño académico. Manuscrito no publicado.
4. Anderson, J. (2020). Reflection. *ELT Journal*, 74(4), 480-483.
5. Cadiz-Gabejan, A. M., & Quirino, M. C. (2021). Students' Reading Proficiency and Academic Performance. *International Journal of English Language Studies*, 3(6), 30-40.
6. Castañer, X., & Oliveira, N. (2020). Collaboration, coordination, and cooperation among organizations: Establishing the distinctive meanings of these terms through a systematic literature review. *Journal of Management*, 46(6), 965-1001.
7. Crossan, M., Furlong, W. B., & Austin, R. D. (2022). Make Leader Character Your Competitive Edge. *MIT Sloan Management Review*, 64(1), 1-12.
8. Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational research review*, 27, 110-125.
9. Greenhow, C., & Chapman, A. (2020). Social distancing meet social media: digital tools for connecting students, teachers, and citizens in an emergency. *Information and Learning Sciences*, 121(5/6), 341-352.
10. Guerrero Fernández, A., Rodríguez Marín, F., Solís Ramírez, E., & García Díaz, J. E. (2022). Validación de un cuestionario sobre Alfabetización Ambiental mediante juicio de expertos. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 310101-310121.
11. Heinen, M., van Oostveen, C., Peters, J., Vermeulen, H., & Huis, A. (2019). An integrative review of leadership competencies and attributes in advanced nursing practice. *Journal of advanced nursing*, 75(11), 2378-2392.

12. Khorl, M., & Ahmad, A. (2019, January). Enhancing students' reading comprehension through the collaboration between reciprocal teaching and cooperative learning. In 1st International Conference on Innovation in Education (ICoIE 2018) (pp. 574-577). Atlantis Press.
13. Kohen, A., Langdon, M., & Riches, B. R. (2019). The making of a hero: cultivating empathy, altruism, and heroic imagination. *Journal of Humanistic Psychology*, 59(4), 617-633.
14. Kwan, P. (2020). Is transformational leadership theory passé? Revisiting the integrative effect of instructional leadership and transformational leadership on student outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 321-349.
15. Li, R., Zhang, H., Zhu, X., & Li, N. (2021). Does employee humility foster performance and promotability? Exploring the mechanisms of LMX and peer network centrality in China. *Human Resource Management*, 60(3), 399-413.
16. Mauricio, Carlos, Arturo (2023). Elementos del carácter de liderazgo que impactan el desempeño profesional de estudiantes universitarios. Manuscrito no publicado.
17. Meyers, M. C. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100703.
18. Meyers, S., Rowell, K., Wells, M., & Smith, B. C. (2019). Teacher empathy: A model of empathy for teaching for student success. *College Teaching*, 67(3), 160-168.
19. Nordin, M. N. B., Mustafa, M. Z. B., & Razzaq, A. R. B. A. (2020). Relationship between headmasters' leadership, task load on special education integration programme teachers' job satisfaction. *Univ J Educ Res*, 8(8), 3398-405.
20. Orel, M., & Alonso Almeida, M. D. M. (2019). The ambience of collaboration in coworking environments. *Journal of Corporate Real Estate*, 21(4), 273-289.
21. Parker, S. K., Wang, Y., & Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 221-248.

22. Pawlak, M., Derakhshan, A., Mehdizadeh, M., & Kruk, M. (2021). Boredom in online English language classes: Mediating variables and coping strategies. *Language Teaching Research*, 13621688211064944.
23. Pizarro, J. J., Basabe, N., Fernández, I., Carrera, P., Apodaca, P., Man Ging, C. I., ... & Páez, D. (2021). Self-transcendent emotions and their social effects: Awe, elevation and Kama Muta promote a human identification and motivations to help others. *Frontiers in psychology*, 12, 709859.
24. Ploum, L., Blok, V., Lans, T., & Omta, O. (2019). Educating for self-interest or-transcendence? An empirical approach to investigating the role of moral competencies in opportunity recognition for sustainable development. *Business Ethics: A European Review*, 28(2), 243-260.
25. Porter, T., Elnakouri, A., Meyers, E. A., Shibayama, T., Jayawickreme, E., & Grossmann, I. (2022). Predictors and consequences of intellectual humility. *Nature Reviews Psychology*, 1(9), 524-536.
26. Raza, S. A., Qazi, W., & Yousufi, S. Q. (2021). The influence of psychological, motivational, and behavioral factors on university students' achievements: the mediating effect of academic adjustment. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(3), 849-870.
27. Reeves, S. L., Henderson, M. D., Cohen, G. L., Steingut, R. R., Hirschi, Q., & Yeager, D. S. (2021). Psychological affordances help explain where a self-transcendent purpose intervention improves performance. *Journal of personality and social psychology*, 120(1), 1.
28. Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262.
29. Saleh, S. E. (2019). Critical thinking as a 21st century skill: conceptions, implementation and challenges in the EFL classroom. *European Journal of Foreign Language Teaching*.

30. Sasagawa, M., & Amieux, P. S. (2019). Concept map of dispositional humility among professionals in an interdisciplinary healthcare environment: qualitative synthesis. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 543-554.
31. Seibert, S. A. (2021). Problem-based learning: A strategy to foster generation Z's critical thinking and perseverance. *Teaching and Learning in Nursing*, 16(1), 85-88.
32. Tang, K. H. D. (2021). Personality traits, teamwork competencies and academic performance among first-year engineering students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 367-385.
33. Thelken, H. N., & de Jong, G. (2020). The impact of values and future orientation on intention formation within sustainable entrepreneurship. *Journal of Cleaner Production*, 266, 122052.
34. Valosek, L., Nidich, S., Wendt, S., Grant, J., & Nidich, R. (2019). Effect of meditation on social-emotional learning in middle school students. *Education*, 139(3), 111-119.
35. Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466-473.
36. Wong, I. H., & Wong, T. T. (2021). Exploring the relationship between intellectual humility and academic performance among post-secondary students: The mediating roles of learning motivation and receptivity to feedback. *Learning and Individual Differences*, 88, 102012.
37. Wu, X., Lyu, Y., Kwan, H. K., & Zhai, H. (2019). The impact of mentoring quality on protégés' organization-based self-esteem and proactive behavior: The moderating role of traditionality. *Human Resource Management*, 58(4), 417-430.
38. Yadav, A., Mayfield, C., Moudgalya, S. K., Kussmaul, C., & Hu, H. H. (2021, March). Collaborative learning, self-efficacy, and student performance in cs1 pogil. In *Proceedings of the 52nd ACM Technical Symposium on Computer Science Education* (pp. 775-781).

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Daniel Delgado-Escobar.** Doctor en Contaduría, Centro de Trabajo: Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración de Tampico. Actividad que realiza: Docencia. País: México. Correo Electrónico: ddelgado@docentes.uat.edu.mx
- 2. José Arturo Tenorio-González.** Doctor en Educación Internacional, Centro de Trabajo: Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración de Tampico. Actividad que realiza: Docencia. País: México. Correo Electrónico: atenorio@docentes.uat.edu.mx
- 3. Manuel Eduardo Gutiérrez-Ortiz.** Doctor en Administración, Centro de Trabajo: Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración de Tampico. Actividad que realiza: Docencia. País: México. Correo Electrónico: mgutierrez@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 4 de enero del 2024.**APROBADO:** 29 de enero del 2024.