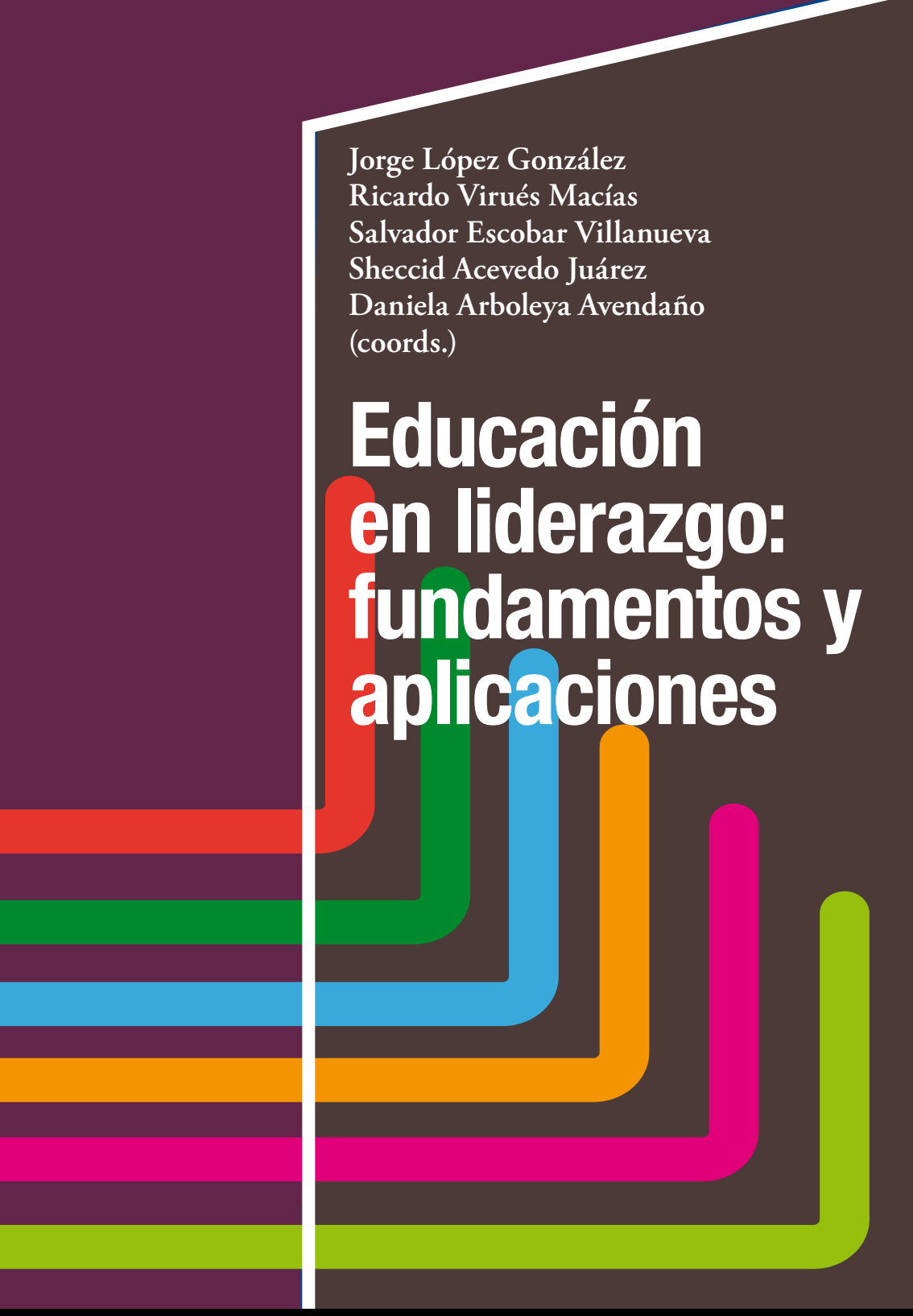
Jorge López González
Ricardo Virués Macías
Salvador Escobar Villanueva
Sheccid Acevedo Juárez
Daniela Arboleya Avendaño
(coords.)

Educación en liderazgo: fundamentos y aplicaciones



Horizontes Universidad

Octaedro

Educación en liderazgo: fundamentos y aplicaciones

UNIVERSIDAD ANÁHUAC QUERÉTARO

Rector
Mtro. Luis E. Alverde Montemayor

Vicerrector Académico
Mtro. Jaime Durán Lomelí

Vicerrector de Finanzas y Administración
Mtro. Víctor Hugo Velázquez Mendoza

Vicerrector de Formación Integral
Dr. Ricardo Virués Macías

Centro de Investigación y Publicaciones
Dr. Salvador Ignacio Escobar Villanueva



Universidad Anáhuac Querétaro
Circuito Universidades I, Km. 7, Fracc.2
Municipio El Marqués, Querétaro, C.P. 76246
Querétaro

Jorge López González,
Ricardo Virués Macías,
Salvador Escobar Villanueva,
Sheccid Acevedo Juárez
y Daniela Arboleya Avendaño (coords.)

Educación en liderazgo: fundamentos y aplicaciones

Octaedro
Editorial

Anáhuac
Querétaro

Colección Horizontes Universidad
Título: *Educación en liderazgo: fundamentos y aplicaciones*

Primera edición: agosto de 2025

© Jorge López González, Ricardo Virués Macías, Salvador Escobar Villanueva, Sheccid Acevedo Juárez y Daniela Arboleya Avendaño (coords.)

© De esta edición:
Ediciones OCTAEDRO, S.L.
C/ Bailén, 5 – 08010 Barcelona
Tel.: 93 246 40 02
octaedro@octaedro.com
www.octaedro.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ISBN: 978-84-1079-124-4
Depósito legal: B 15341-2025

Maquetación: Fotocomposición gama, sl
Diseño y producción: Octaedro Editorial

Impresión: Ulzama

Impreso en España - *Printed in Spain*

Sumario

Prólogo 11
Coordinadores de la publicación

1. El liderazgo desde una perspectiva aristotélico-tomista 13
Jorge López González

2. Evaluación de la educación en el liderazgo en las universidades: una propuesta empleando tareas de ejecución 25
Marcela de la Sota Riva Echánove; Salvador Ortiz de Montellano Puerto

3. La formación de líderes para el compromiso cívico y social 43
Alejandro Landero Gutiérrez

4. Diferencia significativa en la capacidad de liderazgo de los jóvenes que estudian en la universidad Anáhuac Cancún 61
Luis Felipe Llanos; Antonio Aldrette Elizondo

5. Medición comparativa del liderazgo de estudiantes mexicanos y españoles mediante el *ranking order* de medias del cuestionario LID 77
Carolina Tapia Cortes; Jorge López González; Salvador Ortiz Montellano

6. Sinergia en el liderazgo docente. Estrategias directivas para fomentar la cohesión, el trabajo colaborativo y la innovación en la educación superior: una mirada desde el quehacer docente 93
Juan Carlos Alvarado Pérez

7. Vinculación universidad - mercado laboral: un camino para el desarrollo de las competencias transversales. Análisis de México y España 109
Nancy Esther Verver Bastarrachea

8. Un liderazgo con credibilidad: camino para construir comunidad 123
Ricardo Virués Macías

9. Los desafíos del liderazgo en directores en el marco de la Nueva Escuela Mexicana 137
Diego Andrés Ramírez Gómez

10. Inteligencia emocional y educación en liderazgo: hallazgos a partir de dos estudios en universidades de Chile, México y España 145
Jorge López González; Maven Lomboy Finsterbusch

11. Liderazgo estudiantil: entre la visión institucional y la realidad actual 159
Luis Antonio Villafán Amezcua

12. Relación entre las pruebas de admisión al grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE) y su relación con el liderazgo, las virtudes y los resultados durante el grado 171
Luis Expósito Sáez; Jesús Martínez González

13. Desarrollo de la espacialidad con inteligencia artificial y liderazgo positivo en estudiantes de nuevo ingreso de Geometría en Arquitectura 183
Tomás Álvarez Fernández

14. Liderazgo desde el silencio y el autoconocimiento . . . 189
Alberto Campos Jiménez

15. Educación para la salud: transmisión de conocimientos, promoción de cambios de comportamiento y fomento de actitudes 199
Estefanía Silva Mijangos

16. Hiperconexión, inteligencia artificial y dones humanos: redescubriendo la libertad 209
Angela María Serna Londoño

17. El fundamento filosófico aristotélico de formación integral y liderazgo en la Red de Universidades Anáhuac 221
Rafael Ramos Pérez

18. El desarrollo docente a través del liderazgo situacional 229
Susana Ángel Orozco

Prólogo

Coordinadores de la publicación

En un mundo en constante cambio, donde la hiperconexión y la inteligencia artificial transforman nuestras interacciones y decisiones, la educación y formación para el liderazgo emergen como una necesidad inaplazable. Más que nunca, es imperativo formar líderes con principios sólidos y humanos, capaces de orientar el desarrollo social y cívico con responsabilidad y compromiso.

Ante ello, el presente libro surge como el resultado de los trabajos realizados durante el Segundo Congreso Internacional de Liderazgo celebrado en la Ciudad de Querétaro en noviembre de 2024, y cuyo objetivo central fue el análisis profundo del liderazgo desde una perspectiva integral, basado en el pensamiento aristotélico-tomista, que resalta la búsqueda del bien común, la virtud y la excelencia moral.

El liderazgo, lejos de ser una cualidad innata, se forja a través de la educación, la experiencia y el autoconocimiento. En este sentido, las universidades desempeñan un papel crucial, pues no solo deben transmitir conocimientos profesionales o técnicos, sino también fomentar en los jóvenes la capacidad de discernimiento, la prudencia y la fortaleza para afrontar los desafíos del mundo actual. La formación en liderazgo requiere una base filosófica y ética que oriente las decisiones y las acciones de quienes tienen la responsabilidad de guiar a otros.

Hoy por hoy, la irrupción de la inteligencia artificial y la hiperconectividad plantea interrogantes sobre el modo en que

ejercemos el liderazgo en la actualidad. La tecnología ofrece herramientas poderosas, pero también implica riesgos que solo pueden ser abordados con un pensamiento crítico y una sólida formación ética. En este sentido, el autoconocimiento se convierte en un pilar fundamental para los líderes, permitiéndoles actuar con autenticidad, empatía, sentido de vocación y servicio.

Como parte adicional de este libro, destaca el compromiso social y cívico, que son ejes fundamentales de esta reflexión. Un liderazgo verdaderamente transformador no puede desligarse de la realidad social en la que se desarrolla. Los jóvenes líderes deben estar preparados para comprender y atender las problemáticas de su entorno, promoviendo una cultura de responsabilidad y participación en la construcción de sociedades más justas y equitativas.

Además, este libro invita al lector a repensar el liderazgo desde una perspectiva humanista y ética, resaltando la importancia de formar líderes íntegros, con la capacidad de inspirar y servir a los demás. Al recorrer sus páginas, encontrarán un llamado a la acción: la necesidad de recuperar y fortalecer los valores esenciales que guían el liderazgo auténtico y comprometido con el bienestar de la sociedad. En un mundo donde el cambio es la única constante, la educación y la formación para el liderazgo son las herramientas más valiosas para forjar un futuro más prometedor para todos.

1

El liderazgo desde una perspectiva aristotélico-tomista

Jorge López González
Decano de la facultad de Educación y Psicología
Universidad Francisco de Vitoria de Madrid

1. El liderazgo en el ámbito de las ciencias sociales

En el presente capítulo se ofrece un ensayo teórico que profundiza sobre la naturaleza y causas del liderazgo. Es un estudio interdisciplinar que retoma elementos de la filosofía política clásica y de la teología en cuanto «ciencia social y la reina de las ciencias» (Milibank, 2004, p. 509). Su objetivo es dialogar con las ciencias sociales que estudian el liderazgo a la luz de la tradición aristotélico-tomista.

Hoy el liderazgo es objeto de estudio compartido por diversas ciencias sociales: sociología, teoría política, teoría organizacional, psicología social, administración, etnografía... A su vez cada disciplina cuenta con diferentes propuestas, modelos y enfoques del tema (López González *et al.*, 2024). A nuestro juicio, es posible identificar tres diferentes paradigmas en ciencias sociales: el político, el funcionalista y el humanista (López González, 2024b). Un paradigma se refiere a un conjunto de ideas, métodos, lenguaje y teorías que son generalmente aceptados por los miembros de la comunidad científica (Kuhn, 1970). Cada uno de los paradigmas concibe el liderazgo de modo diferente, tienes ciertos autores que son sus referentes, sus preferencias metodológicas, así como su propio lenguaje –en particular, algunas metáforas que operan como herramientas epistemológicas–. Según el paradigma político

–remitiendo a la metáfora de la lucha–, el liderazgo es resultado de la dominación de unos sobre otros; para el paradigma funcionalista el liderazgo es el influjo –lo cual remite a una metáfora del movimiento y equilibrio físico– en orden al buen funcionamiento de la organización; conforme al paradigma humanista el liderazgo se vincula al desarrollo y florecimiento de la persona, subyaciendo en ello una metáfora que remite a la biología.

Asimismo, el discurso del liderazgo tiene su genealogía, su historia, sin la cual no se puede entender adecuadamente. Tradicionalmente, fue objeto de estudio de la filosofía política. Los filósofos griegos (p. ej.: Platón y Aristóteles) abordaron el tema del ejercicio de la autoridad, sentando las bases de esta rama de la filosofía en Occidente. Ciertamente, no utilizaban el término *liderazgo*, el cual es un anglicismo de uso reciente, sino el de gobierno. El término *liderazgo* se introduce con fuerza en el siglo XX, siendo un hito la obra de Talcott Parsons (1951), quien optó por traducir el término alemán *herrschaft* –empleado por su maestro Weber (1921/2007) para designar la dominación o dominio aceptados libremente– por *leadership*, para, así, subrayar el énfasis de Weber en la importancia de la legitimación en lugar de la coacción (Parsons, 1960). Según Weber (1921/2007), la obediencia a la autoridad se legitima por razones tradicionales (p. ej.: en la familia o en una organización, por la costumbre social arraigada), por razones legales-racionales (p. ej.: en el gobierno de un país según ciertas normas de derecho) o por un carisma personal (p. ej.: cuando en un grupo social alguna persona es considerado que cuenta con cualidades especiales y superiores, conectando con las emociones y creencias de los seguidores).

Desde la filosofía política el estudio del gobierno –y del liderazgo– en general ha optado por una perspectiva normativa, mientras que la psicología o la sociología (y en general la mayoría de las ciencias sociales) han preferido una perspectiva descriptivo-analítica. Esta clasificación entre ciencias sociales descriptivas y normativas tiene más de un siglo de historia no exento de debate, pues las llamadas *ciencias normativas* emplean métodos descriptivos como los de las otras ciencias, si bien su objeto de estudio se compone de normas, y las denominadas *ciencias descriptivas* no están exentas de valoraciones normativas (Sabine, 1912). Los filósofos políticos por lo general han abordado el problema de quién y cómo se debe dirigir. La sociología

y la psicología se han interesado más por saber quién es el que guía en realidad y cómo se comportan de hecho los jefes y sus seguidores (Verba, 1968). En realidad, ambas perspectivas se necesitan, se entrecruzan y complementan, pues en la explicación del «buen funcionamiento» del liderazgo subyace una teoría normativa y, por otra parte, toda teoría normativa inspira una propuesta operativa de cara al «buen» funcionamiento del liderazgo (Verba, 1968).

2. Naturaleza del liderazgo desde la tradición aristotélico-tomista

¿Qué es el liderazgo? Son muchas las definiciones y aproximaciones a este concepto. Aplicando la metafísica aristotélica, podemos afirmar que el *liderazgo* es un término analógico que puede referirse a cosas diferentes, aunque relacionadas entre sí (Aristóteles, 1994, 1003a): una ciencia, una técnica, una capacidad educable (incluso virtud), un rasgo de personalidad, un acto humano. El analogado principal del liderazgo, a nuestro entender, es el acto humano de guiar a otros hacia un bien común (López González, 2022a). Cabe decir que no se trata de un acto aislado de una persona, sino un proceso conformado por una continuidad de actos realizados por el líder y seguidores (Dugan y Komives, 2011).

El concepto de *liderazgo* es próximo al de *gobierno*, el cual cuenta con una amplia y antigua tradición en el ámbito de la *filosofía política* entendida como «una investigación acerca de la naturaleza, las causas y los efectos del buen y mal gobierno» (Zamitiz, 2016, p. 21). Investigación que sigue siendo relevante y vigente, y cuyo objeto de estudio es compartido por diversas disciplinas, con enfoques muy diferentes, que han de complementarse mutuamente. Investigación que inevitablemente refiere a alguna antropología y ética (López González, 2022c).

¿Es el liderazgo lo mismo que el gobierno? Hemos definido en el apartado anterior el liderazgo como el acto de guiar a otros hacia un bien común. Desde la tradición aristotélico-tomista, el gobierno se refiere al acto de mandar legalmente a otros, y ser obedecido, en orden a un bien común. Francisco Suárez (1613/1974), siguiendo esta misma tradición, afirmará que, de común consentimiento y conforme a la naturaleza humana, los hombres se in-

tegran en un cuerpo político con un vínculo social para ayudarse mutuamente en orden a un fin y en consecuencia necesitan de un jefe que ejerza el gobierno. En la comunidad radica el poder de soberanía (p. ej.: dominio) y no en el arbitrio humano. El jefe conduce al grupo hacia la consecución de una causa común si bien puede haber varios fines (colectivos e individuales) que se solapan e incluso entran en tensión y conflicto, por lo que se requiere su armonización, aunque sea imperfectamente (Verba, 1968; Nebel, 2018; Nebel *et al.*, 2022).

El *gobierno*, para algunos autores, es un concepto más general que el de *liderazgo*:

> Aquello que denominamos liderar designa simplemente una forma del acto de gobernar que, como todo acto de gobierno, supone fines comunes y una cierta comunicación de conocimiento, es decir, una forma de enseñanza. (Letelier, 2023, p. 537)

Sin embargo, a nuestro entender, el liderazgo es un fenómeno más amplio o general que el gobierno político, siendo este una especificación del liderazgo. La diferencia específica del gobierno político respecto del liderazgo estaría en la relación que une al líder y los seguidores, fundada en una autoridad legítimamente constituida (mediante una ley o norma) que les vincula. Cabe mencionar que puede haber liderazgo sin que haya un vínculo legal o normativo, pero no sin autoridad. De hecho, son conocidos los liderazgos que no se fundan en una vinculación primariamente legal –como el de los padres o profesores al educar–, incluso sin un vínculo de obligatoriedad, como el que realiza un acompañante espiritual o educativo. La acción de guiar a un hijo por parte de un padre de familia o por parte de un acompañante espiritual son especificaciones del liderazgo que a diferencia del gobierno político no nacen de un vínculo legal aun cuando pueda existir un marco legal para su ejercicio.

3. Causas del liderazgo desde la tradición aristotélico-tomista

Una vez definido el *liderazgo* y explicado su naturaleza, proponemos profundizar en las causas del liderazgo. La definición de

ciencia que ofrece Aristóteles es la de conocimiento cierto de las cosas por sus causas (Aristóteles, 1982, 71b10). El Estagirita considera cuatro causas (material, formal, eficiente y final) para explicar los procesos que dan lugar a ciertos resultados. Al enmarcarse el liderazgo en un proceso relacional entre personas (no siendo un mero artefacto) es importante no separar las causas que en última instancia remiten al dinamismo de la acción humana. Siguiendo este esquema analítico podemos afirmar que el bien común es la causa final, al que tienden líder y seguidores. La causa eficiente es el conjunto de acciones ejecutadas por las que se guía (y sigue) a otro, poniendo en juego sus capacidades o cualidades. La causa formal es el vínculo (legal, espiritual, familiar, educativo, médico...) que une a la comunidad, al líder y seguidores, informando el tipo de comunidad y las obligaciones de quienes la conforman. La causa material son las personas, el líder y seguidores, que conforman un grupo o comunidad con su cultura personal, disposiciones y competencias que les capacitan.

La causa final, para Aristóteles, es aquello por lo que se hace algo: el propósito o fin (en griego *telos*) que guía todo el proceso y orienta a las demás causas. Aristóteles la identifica con el bien. Por ejemplo, la causa final de pasear es la salud, pues se pasea con el fin de tener salud (Aristóteles, 1995, 194b-195a3). Actualmente, el bien común está recibiendo una creciente atención en diversas disciplinas, como, por ejemplo, la economía (Tirole, 2017) y la sociología (Ostrom, 1990), lo cual ofrece perspectivas interesantes para un acercamiento interdisciplinar al fenómeno del liderazgo. Conviene aclarar que el bien común, desde la tradición aristotélico-tomista, no es la suma de los bienes particulares, sino que es el bien de todos y de cada uno, solo alcanzable entre todos (Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2005, n. 64). Los bienes comunes más importantes, en lo cual coinciden las propuestas clásicas con las de Ostrom (1990), son intangibles (libertad, conocimiento, justicia...) y, al compartirlos no disminuyen, sino que crecen. El florecimiento del individuo, su *eudaimonia*, solo puede darse en comunidad, cuando las personas desarrollan vínculos sociales virtuosos (Arthur, 2024).

Según Tomás de Aquino (1990, STh I-II q90 a2), Dios es el bien común último de la creación al cual se ordenan los otros bienes intermedios. La comunión de vida con Él y los demás es el fin último o causa final de la acción humana, siendo el Espíri-

tu Santo el agente principal con el cual colaboran los hombres con su libertad (Nebel, 2018). Por tanto, al considerar la causa eficiente del bien común, hemos de incluir no solo la libertad humana, sino la acción divina: para explicar el dinamismo de la acción humana en el ejercicio del liderazgo –o de la educación–, se requiere incluir en la «ecuación» al Espíritu Santo (López González, 2024a). No sería científico omitir la acción de Dios, si se reconoce que interviene en la vida de los seres humanos.

4. Aplicaciones de la filosofía aristotélico-tomista del bien común

4.1. Legitimidad del liderazgo

Quienes tienen a su cargo el cuidado de la comunidad han de ordenar sus acciones hacia el bien común, hasta el punto de que su legitimidad depende de ello. En la escuela de Salamanca se desarrolla y aplica esta concepción del bien común, que se concreta en procurar la paz, justicia y prosperidad en la vida social. Las normas injustas que se oponen al bien común no hay que obedecerlas (Recuero, 2023). La teología tomista sobre el bien común previene el posible abuso o tiranía de quienes ejercen el liderazgo, aun reconociendo el valor positivo de la autoridad. Los estudios sobre el lado oscuro del liderazgo o el liderazgo tóxico tienen un precedente claro en la crítica de los teólogos tomistas, como Francisco de Vitoria, en la que se ponen límites a las pretensiones de dominio de los gobernantes sobre los gobernados.

4.2. Las virtudes y el dinamismo de la acción humana

Por otra parte, esta teología presenta las bases de una teoría de la agencia o de la acción humana, aplicable al liderazgo, en el que colaboran libremente Dios y la persona humana (López González, 2024a). En el dinamismo de la acción humana, la acción de la gracia concurre con la libertad humana, lo cual da luz sobre el desarrollo de las competencias de liderazgo y de las virtudes que lo sustentan, y que hoy se vuelven a estudiar con interés (López González *et al.*, 2024). Incluso el florecimiento humano encuentra una fundamentación en la teología tomista que armoniza la

plenitud de vida en el plano material y espiritual, individual y comunitario.

En particular el tratado tomista sobre las virtudes es una suerte de antropología teológica que puede iluminar el desarrollo o educación del liderazgo. Aquino (1990), reconociendo el valor de las virtudes cardinales, señala la necesidad de la gracia (de la acción del Espíritu Santo) para desarrollar una plena virtud y vida bienaventurada. Por lo mismo hemos de aspirar, sobre todo, a la caridad, virtud trascendente vinculada a la humildad, misericordia y paciencia activa. Lejos de ser virtudes alejadas del liderazgo, son las que permiten un ejercicio del liderazgo efectivo, en orden al bien común. La humildad permite ver y comprender la realidad tal como es; la misericordia nos permite relacionarnos con los demás con amor, como plenitud de la justicia; la paciencia activa (en griego *hypomoné*) nos dispone a hacer frente a las pruebas y fatigas con buen ánimo y esperanza.

4.3. Efectividad organizacional

La efectividad organizacional es un tema presente en las ciencias sociales. El paradigma «político», de autores como Nietzsche o Foucault, concibe que en la pretensión de efectividad subyace el abuso de unos sobre otros. En cambio, desde el paradigma «funcionalista», típico de las propuestas utilizadas en el ámbito empresarial, el liderazgo es una herramienta funcional para la *efectividad organizacional* (entendida como optimización de recursos escasos), que viene a ser su fin. El paradigma «humanista», por su parte, apunta hacia el desarrollo de la persona en el seno de la comunidad como fin del liderazgo, que viene a ser el criterio de efectividad.

Ciertamente, dentro del paradigma humanista hay diferentes propuestas, en ocasiones un tanto ingenuas en su comprensión de la acción humana. La propuesta aristotélico-tomista es humanista, sin caer en el «buenismo»: reconoce la existencia del conflicto y del mal, incluso de una naturaleza humana caída que ofusca las mentes y endurece los corazones en las relaciones humanas, pero, al mismo tiempo, considera posible en cierto grado el logro de la armonía organizacional. La efectividad organizacional no consiste en la maximización de beneficios en un marco de respeto a las leyes vigentes, sino en procurar las condi-

ciones para el desarrollo de las personas en la organización (materiales, culturales, espirituales...). Y esta efectividad solo se logra cuando todos, líderes y seguidores, buscan el bien común colaborando con el Espíritu Santo, colaboración que por lo general está implícita en la búsqueda de la verdad y el bien.

4.4. Importancia de una teología del liderazgo

Al inicio de este capítulo hemos afirmado que la teología es también una ciencia social con la que se debe dialogar para una comprensión integral del liderazgo (Milibank, 2004). No se trata de reconocer la influencia de las creencias religiosas en el ejercicio del liderazgo cuanto de reconocer que, si Dios existe e interviene en el dinamismo de la acción humana, hemos de dar cuenta de ello para explicar el liderazgo. A no ser que asumamos la concepción de un dios deísta, o situado en el Olimpo, ajeno a la vida de las personas.

Desde la teología cristiana, Dios ejerce un liderazgo sobre la creación; el ejercicio del poder puede ser iluminado con una teología que lo concibe como un don productivo y condición de vida, si bien puede ser usado para la violencia o dominación de otros (Crouch, 2013; Pasewark, 1993). El relato del Génesis indica que el ser humano es colaborador en la obra de Dios, a modo de vicario suyo, para que todo alcance su fin. Esta colaboración (en griego *synergia*) se extiende a los procesos sociales y también al ejercicio del liderazgo. Tanto el líder como los seguidores obedecen al Espíritu Santo, líder por excelencia, que es quien les guía hacia la verdad plena (Jn 16, 13). El verbo griego *ago* que se utiliza en el Nuevo Testamento para guiar y enseñar encaja bien con el concepto de *liderazgo* que proponemos en este ensayo: el acto humano de guiar a otros hacia un bien común (López González, 2022b).

Una buena teología nos permite prevenir del riesgo de manipulación religiosa o de extralimitación por parte de quienes ejercen el liderazgo en el ámbito laboral o político. En ocasiones la admiración hacia los líderes o las aspiraciones de pertenencia a una comunidad pueden derivar en un abuso de conciencia o manipulación, quizá no del todo consciente. Si la cultura organizacional supone la censura (quizá mediante mecanismos de autocensura) e impide la libertad individual, no es posible que esto lleve al bien común. Así como la teología tomista supuso en

su día una orientación (y freno) frente a los excesos por parte de los reyes y gobernantes (Mc Cormick, 2022), hoy también puede ayudarnos a hacer frente a los abusos de liderazgo.

5. Conclusiones

En conclusión, el *liderazgo* es un concepto próximo al del *gobierno*, estudiado por la filosofía política clásica. La sociología del siglo XX, a partir de Weber, impulsó el concepto de *liderazgo* que pone énfasis en la legitimidad y se aplica a todo tipo de ámbitos sociales, no necesariamente vinculados al gobierno legal. Es todo caso la filosofía clásica nos ayuda a comprender mejor el liderazgo. Se requiere investigar con una razón abierta (López González, 2022c) para ampliar la comprensión del objeto de estudio de un modo inter y transdisciplinar, en particular con la ayuda de la filosofía y teología.

Los beneficios de este enfoque se han puesto de manifiesto en el estudio de fenómenos humanos complejos (Case y VanderWeele, 2024): 1) las humanidades pueden ayudar a las ciencias sociales a identificar nuevas direcciones y ámbitos para su investigación; 2) pueden aportar claridad conceptual a los constructos que las ciencias sociales deciden estudiar; y 3) pueden enriquecer y clarificar la interpretación de los resultados empíricos. En este sentido, si la ciencia es, según Aristóteles (1982, 1b10), el conocimiento cierto por sus causas, conviene estudiar las causas del liderazgo, en particular la causa final que es la causa de las causas. Causa final que es el bien común o propósito, que orienta la acción de la organización.

Podemos destacar las siguientes consecuencias del pensamiento tomista de cara a la educación en el liderazgo: 1) el fin último del liderazgo ha de conectarse con la vocación del ser humano a la comunión con Dios y con los demás (bien común último al que tiende y que le permite florecer); 2) las acciones de liderazgo ponen en acto las competencias y virtudes que son libres y educables, pero que también han de considerar la acción divina; 3) el vínculo que informa la relación de liderazgo puede adoptar diversas formas (legal, religioso, familiar, educativo...) con implicaciones éticas diferentes según sea el caso; 4) la comunidad (con su cultura y prácticas) es la que posibilita y condicio-

na los roles de liderazgo que asumen circunstancialmente las personas; 5) la legitimidad del liderazgo (y del ejercicio del poder), supone su orientación al bien común; 6) el referente o modelo de ejercicio de liderazgo lo tenemos en el Espíritu Santo que nos guía a la verdad plena.

6. Referencias

Aquino, T. (1990). *Suma de Teología II. Parte I-II*. Biblioteca de Autores Cristianos.

Aristóteles (1982). *Tratados de Lógica (Organon)* (trad., M. Candel). Gredos.

Aristóteles (1994). *Metafísica* (trad., T. Calvo). Gredos.

Aristóteles (1995). *Física* (trad., G. R. de Echandía). Gredos.

Arthur, J. (2024). To Fulfill Our Human Promise: The Aristotelian Picture. En: J. Mumford y R. S. Olson (eds.). *The Necessity of Character. Moral formation and leadership in our time*. Supplement to *The Hedgehog Review*, *26*(1), 2-7. Finstock & Tew.

Case, B. y VanderWeele, T. J. (2024). Integrating the humanities and the social sciences: six approaches and case studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, *11*(1), 1-11. https://doi.org/10.1057/s41599-024-02684-4

Crouch, A. (2013). *Playing God. Redeeming the gift of power*. IVP Books.

Dugan, J. P. y Komives, S. R. (2011). Leadership theories. En: S. R. Komives, J. P. Dugan, J. E. Owen, C. Slack y W. Wagner (eds.). *The handbook for student leadership development* (pp. 35-58). Jossey-Bass.

Kuhn, T. S. (1970). *The structure of scientific revolutions*. University of Chicago Press.

López González, J. (2022a). Leadership is said in many ways. En: S. Alonso García, M. P. Cáceres Reche, J. M. Trujillo Torres y J. C. de la Cruz Campos (eds.). *Desafíos en la investigación e innovación para la práctica en educativa* (pp. 125-134). Octaedro. (PDF) What is leadership? Leadership is said in many ways. En: *Desafíos en la investigación e innovación para la práctica en educativa*.

López González, J. (2022b). Mystagogy as Educational Leadership. En: S. Alonso García, M. P. Cáceres Reche, J. M. Trujillo Torres y J. C. de la Cruz Campos (eds.). *Desafíos en la investigación e innovación para la práctica en educación* (pp. 147-155). Octaedro. (PDF) *Mystagogy as educational leadership*.

López González, J. (2022c). Investigar con una razón abierta. *Ecclesia*, XXXVI, 3, 311-324. https://ddfv.ufv.es/rest/api/core/bitstreams/790fda76-a22e-496f-8011-c2be81ecad23/content

López González, J. (2024a). Dynamism of human action as a key to understanding virtue education. *International Studies in Catholic Education*, 1-12. https://doi.org/10.1080/19422539.2024.2363317

López González, J. (2024b). Paradigms of leadership: A study of doctoral dissertations in two Mexican universities. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, *8*(13), 9510. https://doi.org/10.24294/jipd9510

López González, J., Fernández Espinosa, V. y Ortiz de Montellano, S. (2024). A virtue-based model of leadership education. *Journal of Moral Education*, *53*(3), 433-449. https://doi.org/10.1080/03057240.2023.2218058

Maritain, J. (1951). *Man and the State. Charles R. Walgreen Lectures*. The University of Chicago Press.

McCormick, W. (2022). *The Christian Structures of Politics. On the De Regno of Thomas Aquinas.* The Catholic University of America Press.

Milibank, J. (2004). *Teología y teoría social. Más allá de la razón secular*. Herder.

Nebel, M. (2018). Operacionalizar el bien común. Teoría, vocabulario y medición. *Metafísica y persona*, *20*, 27-66. https://doi.org/10.24310/Metyper.2018.v0i20.4830

Nebel, M., Garza-Vázquez, O. y Sedmak, C. (eds.) (2022). *A Common Good Approach to Development: Matrix and Metric for a Collective Development Processes*. Open Book. https://doi.org/10.11647/OBP.0290

Ostrom, E. (1990). *El gobierno de los bienes comunes. La evolución de las instituciones de acción colectiva*. Fondo de Cultura Económica.

Parsons, T. (1951). *The Social System*. The Free Press.

Parsons, T. (1960). Max Weber. *American Sociological Review*, *25*(5), 750-752.

Pasewark, K. A. (1993). *A Theology of Power. Being beyond Domination*. Fortress Press.

Pontificio Consejo «Justicia y Paz» (2005). *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia.* Librería Editrice Vaticana.

Recuero, J. R. (2023). *El bien común en la filosofía clásica y moderna*. Universidad Francisco de Vitoria.

Sabine, G. H. (1912). Descriptive and normative sciences. *The Philosophical Review*, *21*(4), 433-450. https://doi.org/10.2307/2177252

Suárez, F. (1974). *De Legibus, IV de Iure Gentium*. CSIC.

Tirole, J. (2017). *La economía del bien común: ¿Qué ha sido de la búsqueda del bien común? ¿En qué medida la economía puede contribuir a su realización?* Taurus.

Verba, S. (1968). *El liderazgo. Grupos y conducta política*. Rialp.

Weber, M. (2007). *Sociología del poder. Los tipos de dominación* (trad., J. Abellán). Alianza (publicado originalmente en 1921).

Zamitiz Gamboa, H. (2016). La Filosofía Política, componente fundamental de la Ciencia Política: significados, relaciones y retos en el siglo XXI. *Estudios políticos*, *38*, 11-36. https://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n38/0185-1616-ep-38-00011.pdf

Índice

Prólogo 11

1. El liderazgo desde una perspectiva aristotélico-tomista 13
   1. El liderazgo en el ámbito de las ciencias sociales 13
   2. Naturaleza del liderazgo desde la tradición aristotélico-tomista 15
   3. Causas del liderazgo desde la tradición aristotélico-tomista 16
   4. Aplicaciones de la filosofía aristotélico-tomista del bien común 18
      4.1. Legitimidad del liderazgo 18
      4.2. Las virtudes y el dinamismo de la acción humana 18
      4.3. Efectividad organizacional 19
      4.4. Importancia de una teología del liderazgo 20
   5. Conclusiones 21
   6. Referencias 22

2. Evaluación de la educación en el liderazgo en las universidades: una propuesta empleando tareas de ejecución 25
   1. Introducción 25
   2. Evaluación del liderazgo a través de tareas de ejecución 28
   3. Método 30
      3.1. Primera fase 31
         3.1.1. Ámbito «Comprensión de la realidad» 31
         3.1.2. Ámbito «Relación con otros» 32
         3.1.3. Ámbito «Dedicación a la tarea» 32

3.2. Segunda fase . . . 32
3.3. Tercera fase . . . 34
3.4. Cuarta fase . . . 34
4. Resultados y discusión . . . 35
5. Conclusión . . . 37
6. Anexo . . . 38
7. Referencias . . . 41

3. La formación de líderes para el compromiso cívico y social . . . 43
1. Introducción . . . 43
2. Premisas en la formación del liderazgo cívico y social . . . 45
2.1. Un mundo cada vez más complejo requiere de más y mejor colaboración . . . 45
2.2. Hay un reto cultural de superar el «tribalismo social» . . . 45
2.3. La sociedad florece en el vínculo y la solidaridad . . . 46
2.4. Los líderes y ciudadanos deben pensar cada vez más en términos de un desarrollo sostenible . . . 48
2.5. El liderazgo cívico y social debe denotar sinergias entre los principales actores del desarrollo . . . 50
3. El modelo de cambio social para el desarrollo de liderazgo . . . 52
4. Autocuestionario . . . 54
5. Ejemplos de actividades para docentes . . . 57
6. Conclusión . . . 58
7. Referencias . . . 59

4. Diferencia significativa en la capacidad de liderazgo de los jóvenes que estudian en la universidad Anáhuac Cancún . . . 61
1. Introducción . . . 61
2. La autoeficacia . . . 62
2.1. Concepto de *autoeficacia* . . . 62
2.2. Autoeficacia en liderazgo . . . 62
3. Preguntas e hipótesis de investigación . . . 63
4. Método . . . 65
4.1. Instrumento de levantamiento de datos . . . 65
4.2. Validez del cuestionario . . . 66
4.3. Procedimiento . . . 66
4.4. Muestra . . . 67
4.5. Medición de la confiabilidad del instrumento . . . 67

4.6. Resultados . . . 68
4.7. Pruebas complementarias . . . 71
5. Discusión . . . 72
6. Conclusiones . . . 73
7. Referencias . . . 74

5. Medición comparativa del liderazgo de estudiantes mexicanos y españoles mediante el *ranking order* de medias del cuestionario LID . . . 77
1. Introducción . . . 77
2. Marco teórico . . . 78
3. Metodología de la investigación . . . 81
4. Resultados . . . 82
5. Discusión y conclusiones . . . 86
6. Referencias . . . 88

6. Sinergia en el liderazgo docente. Estrategias directivas para fomentar la cohesión, el trabajo colaborativo y la innovación en la educación superior: una mirada desde el quehacer docente . . . 93
1. Introducción . . . 93
1.1. Conceptualización de *liderazgo* . . . 93
1.2. Cohesión y sinergia docente . . . 94
1.3. Liderazgo en virtudes . . . 94
1.4. Modelo EDULID . . . 95
2. Objetivos de la investigación . . . 101
3. Metodología de la investigación . . . 101
4. Resultados obtenidos . . . 102
4.1. La cohesión . . . 102
4.2. La sinergia . . . 102
4.3. Practicas exitosas de la Coordinación de la Ruta de Liderazgo . . . 103
5. Conclusiones . . . 105
6. Referencias . . . 106

7. Vinculación universidad - mercado laboral: un camino para el desarrollo de las competencias transversales. Análisis de México y España . . . 109
1. Introducción . . . 109
2. Marco teórico . . . 111
3. Metodología . . . 113

4. Resultados . . . 114
5. Vinculación entre las universidades y el mercado laboral . . . 115
6. Competencias transversales más demandadas . . . 118
7. Conclusión . . . 120
8. Referencias . . . 120

8. Un liderazgo con credibilidad: camino para construir comunidad . . . 123
1. Introducción . . . 123
2. Marco teórico . . . 123
3. Objetivos de la investigación . . . 128
4. Metodología de la investigación . . . 128
5. Resultados . . . 129
6. Coherencia entre misión y acción . . . 131
7. Construcción de relaciones de confianza . . . 132
8. Liderazgo basado en el ejemplo . . . 132
9. Conclusiones . . . 133
10. Referencias . . . 134

9. Los desafíos del liderazgo en directores en el marco de la Nueva Escuela Mexicana . . . 137
1. Introducción . . . 137
2. Objetivos de la investigación . . . 137
3. Marco teórico . . . 137
4. Metodología de la investigación . . . 140
5. Resultados obtenidos . . . 141
6. Conclusiones . . . 142
7. Referencias . . . 143

10. Inteligencia emocional y educación en liderazgo: hallazgos a partir de dos estudios en universidades de Chile, México y España . . . 145
1. Introducción . . . 145
2. Antecedentes . . . 146
3. Materiales y métodos . . . 148
3.1. Objetivo . . . 148
3.2. Instrumentos . . . 148
3.3. Análisis de datos . . . 149
4. Resultados y discusión . . . 150
5. Conclusión . . . 153
6. Referencias . . . 154

11. Liderazgo estudiantil: entre la visión institucional y la realidad actual 159
1. Introducción 159
2. Conceptos teóricos 160
3. Una aproximación al liderazgo estudiantil 163
4. Hallazgos sobre la visión y la realidad del liderazgo 164
5. Conclusión 168
6. Referencias 169

12. Relación entre las pruebas de admisión al grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE) y su relación con el liderazgo, las virtudes y los resultados durante el grado 171
1. Introducción 171
2. Marco teórico 172
3. Metodología de la investigación: muestra, variables y técnicas estadísticas 174
3.1. Muestra y variables 174
3.2. Técnicas de análisis estadístico 174
4. Resultados 175
4.1. Relación entre la nota de entrada y el rendimiento académico. Hipótesis 1 y 2 175
4.2. Relación entre el rendimiento académico con las dimensiones de Liderazgo. Hipótesis 3 175
4.3. Relación entre el rendimiento académico y las competencias de selección. Hipótesis 4 175
4.4. Relación entre las dimensiones de liderazgo y las competencias de selección. Hipótesis 5 175
4.5. Relación entre las Competencias y Virtudes con respecto a la importancia de actividades en clase. Hipótesis 6 176
5. Resultados del *Cuestionario de Competencias y Virtudes* 177
6. Comparativa nacional e internacional 178
7. Conclusiones 179
8. Referencias 181

13. Desarrollo de la espacialidad con inteligencia artificial y liderazgo positivo en estudiantes de nuevo ingreso de Geometría en Arquitectura 183
1. Introducción 183
2. Marco teórico 184

3. Objetivos de la investigación o del proyecto de aplicación . . . 186
3.1. Objetivo general . . . 186
3.2. Objetivos específicos . . . 186
4. Metodología de la investigación o del proyecto de aplicación . . . 186
5. Resultados obtenidos . . . 187
6. Conclusión . . . 187
7. Referencias . . . 187

14. Liderazgo desde el silencio y el autoconocimiento . . . 189
1. Introducción . . . 189
2. Marco teórico . . . 190
3. Objetivos de la investigación o del proyecto de aplicación . . . 196
3.1. Objetivo general . . . 196
3.2. Objetivos específicos . . . 197
4. Metodología de la investigación o del proyecto de aplicación . . . 197
5. Resultados obtenidos . . . 197
6. Conclusiones . . . 197
7. Referencias . . . 198

15. Educación para la salud: transmisión de conocimientos, promoción de cambios de comportamiento y fomento de actitudes . . . 199
1. Introducción . . . 199
2. Marco teórico . . . 200
3. Objetivos de la investigación . . . 204
4. Metodología de la investigación . . . 204
5. Resultados obtenidos . . . 205
6. Conclusiones . . . 207
7. Referencias . . . 207

16. Hiperconexión, inteligencia artificial y dones humanos: redescubriendo la libertad . . . 209
1. Introducción . . . 209
2. Objetivos de la investigación . . . 210
2.1. Objetivo general . . . 210
2.2. Objetivos específicos . . . 210
3. Desarrollo . . . 210

4. Conclusiones . . . 218
5. Referencias . . . 219

17. El fundamento filosófico aristotélico de formación integral y liderazgo en la Red de Universidades Anáhuac . . . 221
1. Introducción . . . 221
2. La formación integral y el liderazgo de acción positiva . . . 221
3. Aristóteles y la vida moral virtuosa . . . 224
3.1. Propuesta filosófica . . . 224
3.2. La vida moral virtuosa como fundamento del Modelo Educativo Anáhuac . . . 226
4. Conclusión . . . 227
5. Referencias . . . 227

18. El desarrollo docente a través del liderazgo situacional . . . 229
1. Introducción . . . 229
2. Objetivos . . . 229
2.1. Objetivo general . . . 229
2.2. Objetivos específicos . . . 230
3. Exposición teórica . . . 230
3.1. Teoría del liderazgo situacional . . . 230
3.2. Los niveles del liderazgo situacional . . . 232
3.3. El desarrollo profesional . . . 235
3.4. El desarrollo profesional del docente . . . 235
3.5. El docente de la Ruta de Liderazgo . . . 236
3.6. Aplicación del liderazgo situacional al contexto del docente . . . 237
4. Proposición crítica . . . 238
4.1. Plan estratégico de desarrollo docente . . . 238
4.2. Construcción del Plan Estratégico de Desarrollo Docente . . . 239
5. Conclusiones . . . 241
6. Referencias . . . 242

Si desea más información o adquirir el libro diríjase a:

www.octaedro.com

Educación en liderazgo: fundamentos y aplicaciones

Esta publicación se lleva a cabo en continuidad con los trabajos presentados durante el II Congreso Internacional de Liderazgo, realizado en la Universidad Anáhuac Querétaro, México, el 28 y 29 de noviembre de 2024. Incluye diversas contribuciones sobre la educación en liderazgo, principalmente en el ámbito universitario. Se espera que esta publicación sirva de apoyo a la docencia de quienes enseñan asignaturas de liderazgo y de quienes investigan sobre el tema, así como de las autoridades académicas de las universidades.

Jorge López González. Decano de la Facultad de Educación y Psicología de la Universidad Francisco de Vitoria. Doctor en Administración y en Educación. Dirige el grupo de investigación de educación en liderazgo EDULID.

Ricardo Virués Macías. Vicerrector de Formación Integral de la Universidad Anáhuac Querétaro. Doctor en Liderazgo y Dirección de Instituciones Educativas.

Salvador Escobar Villanueva. Director del Centro de Investigación de la Universidad Anáhuac Querétaro. Doctor en Administración Pública.

Sheccid Acevedo Juárez. Asistente académico de Investigación e integrante del Centro de Investigación Universidad Anáhuac Querétaro. Maestra en Ciencias, con especialidad en Biotecnología.

Daniela Arboleya Avendaño. Coordinadora de Vinculación en la Red Internacional de Universidades del Regnum Christi. Cuenta con la maestría en Recursos Humanos por el ICADE, Pontificia de Comillas, Madrid.

EDULID UFV "Educando para liderar"
Anáhuac Querétaro
RiU Regnum Christi International Universities

ISBN 978-84-1079-124-4

Octaedro
Horizontes Universidad