




Estudio sobre liderazgo del amor y factores psicosociales en un contexto educativo

Study on leadership of love and psychosocial factors in an educational context

Luis Armando Vázquez González^{1a}, Susana Céspedes Gallegos,²
Sandra Natalia Ceja Romay,³ Esteban Pacheco López,⁴

Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos. Veracruz-México¹²³⁴

 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5765-5559>¹
 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5035-207X>²
 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9052-9474>³
 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5852-3697>⁴

Recibido: 04 de marzo de 2022

Aceptado: 30 de mayo de 2022

Resumen

La presente investigación se encuentra planteada desde el posicionamiento empírico-analítico con un análisis de datos de tipo cuantitativo y transversal, con un nivel investigativo descriptivo, con un corte único en el tiempo durante el semestre agosto-diciembre 2021 y con el objetivo de realizar un análisis del liderazgo del amor y los factores psicosociales en el Tecnológico Nacional de México, Campus Coatzacoalcos. Se aplicó un instrumento relacionado con el amor con un Alfa de Cronbach de 0.958 y un instrumento sobre factores psicosociales para determinar el impacto del amor y dichos factores en los profesores en un contexto educativo. Se determinó una muestra de tipo no probabilística a conveniencia de 170 profesores para el primer instrumento y se eligieron 8 profesores líderes en la institución tomando en cuenta su antigüedad, experiencia y carrera profesional para contestar el segundo instrumento. Los principales resultados determinan que el liderazgo del amor es relevante en el contexto laboral y que los factores psicosociales que afectan la relación entre los colaboradores son: programas preventivos contra la violencia física, apoyo y respaldo por las jefaturas correspondientes, mejorar los canales de comunicación y los profesores no perciben con claridad las actividades asignadas para su realización.

Palabras clave: Liderazgo, amor, factores psicosociales, contexto educativo, docentes.

^aCorrespondencia al autor
E-mail: lvazquezg@itesco.edu.mx

Abstract

The present investigation is raised from the empirical-analytical position with a quantitative and transversal data analysis, with a descriptive investigative level, with a single cut in time during the August-December 2021 semester and with the objective of carrying out a Analysis of the leadership of love and psychosocial factors in the National Technological Institute of Mexico, Campus Coatzacoalcos. An instrument related to love with a Cronbach's Alpha of 0.958 and an instrument on psychosocial factors were applied to determine the impact of love and these factors on teachers in an educational context. A non-probabilistic convenience sample of 170 professors was determined for the first instrument and 8 leading professors in the institution were chosen taking into account their seniority, experience and professional career to answer the second instrument. The main results determine that the leadership of love is relevant in the work context and that the psychosocial factors that affect the relationship between collaborators are: preventive programs against physical violence, support and backed by the corresponding headquarters, improve communication channels and teachers do not clearly perceive the activities assigned for their realization.

Keyword: Leadership, love, psychosocial factors, educational context, teachers.

Introducción

El Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, es una institución educativa con 22 años de ofrecer servicios educativos en la localidad de Coatzacoalcos, en el estado de Veracruz-México. Su contexto educativo requiere de colaboradores dispuestos afrontar los retos del mundo actual, entre los que destacan la adaptación a nuevas formas de trabajo, nuevas herramientas tecnológicas, un contexto en constante cambios originados por la actual pandemia COVID-19, la globalización, la evolución de los mercados internacionales, la transformación del mercado laboral, nuevas formas de aprendizaje, habilidades y competencias para interactuar entre los estudiantes y colaboradores. En este sentido, las exigencias laborales aumentan para alcanzar los objetivos y metas propuestos por los directivos, por lo que, puede originar estrés, cansancio y presión laboral, por un lado, aumentan las jornadas de trabajo y por el otro, las relaciones entre los colaboradores se hacen más tensas. Lamentablemente en México no existe una ley para regular el trabajo en línea que garantice los derechos y obligaciones de las Instituciones de Educación Superior, IES.

Pero hoy en día, en el contexto educativo se requiere un liderazgo consiente en las emociones de los colaboradores, en específico del personal docente. Este también cumple con funciones administrativas y actividades propias de la academia a la que pertenecen, por lo que su labor es ardua y merecen ser dirigidos y guiados de una manera consciente, humana, sensible,

cálida, compasiva, empática y generosa, que les permita crecer y desarrollarse en un entorno complejo, exigente y cambiante, de tal forma que los docentes puedan percibir una satisfacción laboral como resultado de su buen funcionamiento, rendimiento y trabajo tanto académico como administrativo.

En este sentido, los factores psicosociales son un ingrediente esencial dentro del contexto educativo, en este sentido, Salamanca Velandia et al. (2019) consideran que la seguridad y salud emocional de los colaboradores son primordiales para el bienestar de la organización, así como la influencia de los valores que permitan garantizar las condiciones laborales de los colaboradores. Alvites Huamaní (2019) considera que las cargas excesivas para los docentes, puede afectar su rendimiento, aunado al estrés, presión laboral y afecciones emocionales que en términos generales se refleja en la salud del personal docente.

En estudios recientes, Moretti, Cisterna y Pérez (2021) han demostrado que los factores psicosociales pueden incidir en la salud de los colaboradores principalmente en el sistema cardiovascular, provocando fatiga, cansancio, insomnio y migraña. Por tal motivo, la presente investigación realiza una propuesta sobre un estudio sobre liderazgo del amor en un contexto educativo, así como el análisis de los factores psicosociales, que permita evidenciar los resultados obtenidos para fortalecer las debilidades de un contexto educativo en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos.

Métodos

Enfoque metodológico

La presente investigación se encuentra planteada desde el posicionamiento empírico-analítico (Ortiz, 2015) con un análisis de datos de tipo cuantitativo y transversal, con un nivel investigativo descriptivo (Salinas & Cárdenas, 2009) con un corte único en el tiempo durante el semestre agosto-diciembre 2021 y con el objetivo de realizar un análisis del liderazgo del amor y los factores psicosociales (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Muestra y muestreo

Para la recolección de los datos se recurrió a un muestreo de tipo no probabilístico con la técnica a conveniencia (Otzen & Manterola, 2017). De un total de 13 carreras adscritas al TECNM Coatzacoalcos, se consideró una población total de 195 profesores. Derivado de ello, se determinó

un muestreo de tipo no probabilístico obteniendo la participación de 170 profesores. Para el tratamiento de los datos se utilizaron variables de tipo ordinal y nominal. Con respecto a la aplicación del instrumento de factores psicosociales, se eligieron 8 representantes de la institución considerados como líderes, por sus aportaciones, contribuciones académicas y antigüedad, entre los que destacan personal docente, administrativo y líderes sindicales.

Instrumentos de obtención de información

Se realizó una adaptación de un instrumento de medición sobre liderazgo del amor en un contexto educativo desde la óptica de los docentes en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos, el cual consta de 3 secciones: en la primera sección se incluyen los datos socioeconómicos de los profesores de la institución: edad, género, antigüedad, formación académica, división académica a la que pertenece y si posee algún tipo de plaza. En la segunda sección se incluye la dimensión del amor de acuerdo con Sánchez Aragón (2009) con 23 ítems en una escala de Likert, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. En la tercera sección hace alusión a la cultura del amor de acuerdo con Kruse (2021) donde se exponen siete preguntas de opción múltiple. Tiene un Alfa de Cronbach de 0.958, lo cual indica que es válido y confiable para su aplicación en un contexto educativo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). En la tabla 1 se muestra la dimensión del amor. Para la validación del instrumento de medición, se contó con la participación de 6 evaluadores expertos.

Tabla 1
Dimensión del amor

Variable	Ítems	Escala de Likert
Amor	<p>Cuando las personas experimentan el amor deben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Procuran que ese sentimiento siempre esté presente 2. Conservar ese sentimiento 3. Tratar de que su amor nunca termine 4. Pensar en la persona que produce esa emoción 5. Compartir todo con el ser amado 6. Estar felices 7. Compartir ese amor 8. Besar 9. Abrazar a quien aman 10. Dar todo lo mejor de sí mismos 11. Ser cariñosos con la persona que aman 12. Estar con la persona amada 13. Demostrarlo de todas las formas posibles 14. Corresponder de la misma manera a la persona amada 15. Evitar ser egoístas 16. Ayudar a las personas que las rodean 17. Actuar de manera comprensiva 18. Sonreír 19. Darle consejos a la gente que aman 20. Hacer mejor las cosas 21. Expresarlo como lo deseen 22. Disfrutar el momento 23. Hacer lo que consideran conveniente en la situación 	<p>1 Totalmente en desacuerdo</p> <p>2 Desacuerdo</p> <p>3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4 De acuerdo</p> <p>5 Totalmente de acuerdo</p> <p>Alfa de Cronbach 0.958</p>

Nota: La dimensión del amor forma parte de la investigación realizada en el estudio de las emociones de Sánchez Aragón, (2009).

En la tabla 2 se analizan las preguntas de opción múltiple.

Tabla 2
Preguntas de opción múltiple

Número	Ítem	Opciones
1	Manera de expresar el amor con mis compañeros	1. Obsequios 2. Favores 3. Contacto 4. Tiempo de calidad
2	El tipo de amor que siento hacia mi compañero de trabajo es:	1. Amor desinteresado 2. Amor incondicional 3. Amor compasivo 4. No tengo pareja actualmente
3	El término de amor que siento hacia mi compañero de trabajo lo relaciono con las siguientes palabras	1. Ternura 2. Compasión 3. Afecto 4. Cariño
4	Son los valores que necesito dentro de mi contexto educativo para afianzar relaciones de compañerismo	1. Seguridad y confianza 2. Trabajo y prestaciones 3. Responsabilidad y compromiso 4. Amor y respeto
5	Lo que me gusta observar en una relación de compañerismo con mis colegas es	1. El saludo y que me miren a los ojos 2. El saludo y que estrechen la mano 3. El saludo por mi nombre 4. El saludo y un beso en la mejilla 5. Todas las anteriores
6	Las actividades que me hacen falta para relacionarme con mis compañeros docentes son	1. Un desayuno en un restaurant de la localidad 2. Un almuerzo 3. Una cena 4. Un festejo como academia 5. Un evento académico importante 6. Celebrar el cumpleaños del jefe
7	Palabras de tu jefe y directivos que te motivan en tu trabajo	1. Palabras de apoyo 2. Cumplidos 3. Palabras de agradecimiento 4. Reconocimiento en público

Nota: ítems diseñados con base en las investigaciones de Kruse, (2021)

Trabajo de campo

La información que se recolectó fue a través de medios electrónicos (Google Forms), ya que la actual pandemia COVID-19 impide la aplicación del instrumento de manera personal, dicha encuesta se compartió con los profesores a través de sus números de celulares, para lo cual se contó con la participación de las autoridades educativas, jefes de carrera y líderes sindicales, posteriormente se obtuvieron los datos en una tabla de Excel que proporciona el sistema de Google Forms y se procesaron a través del software estadístico IBM SPSS V.25 para su análisis correspondiente.

Análisis exploratorio

Continuando con el estudio, en la tabla 3 se analizan los datos sociodemográficos de los profesores del Tecnm Campus Coatzacoalcos.

Tabla 3

Datos laborales de los profesores del Tecnológico Nacional de México, Campus Coatzacoalcos

Edad			Sexo			Estado civil		
30-34 Años	12	7.1%	Masculino	66	33.8%	Soltero	59	34.7%
35-39	29	17.1%	Femenino	104	61.2%	Casado	91	53.5%
40-44	27	15.9%				Unión libre	20	11.8%
45-49	41	24.1%						
50-55	25	14.7%						
Más de 55	36	21.2%						
Total	170	100%	Total	170	100%	Total	170	100%

Nota: Resultados obtenidos a partir de los datos procesados en el software SPSS V. 25

De acuerdo al contenido de la tabla, el 24.1% de los profesores tiene una edad entre 45 y 49 años de edad, el 61.2% pertenece al género femenino, el 53.5% es de estado civil casado. En la tabla 4 se analizan los siguientes datos laborales.

Tabla 4

Datos laborales de los profesores del Tecnológico Nacional de México, Campus Coatzacoalcos

Formación académica			Antigüedad			Plaza		
Ingeniería	70	41.2%	1-5 Años	5	2.9%	Si	66	38.8%
Licenciatura	100	58.8%	6-10	40	23.5%	No	104	61.2%
			11-15	94	55.3%			
			16-20	15	8.8%			
			21-22	16	9.4%			
Total	170	100%	Total	170	100%	Total	170	100

Nota: Resultados obtenidos a partir de los datos procesados en el software SPSS V. 25

El 58.8% tiene una formación inicial en licenciatura, el 55.3% tiene una antigüedad de 11 a 15 años de trabajo en la institución, el 61.2% de los profesores no poseen una plaza. En la tabla 5 se observan las diferentes carreras de los profesores participantes.

Tabla 5*Datos laborales de los profesores del Tecnológico Nacional de México, Campus Coatzacoalcos*

División a la que pertenece		
Mecánica	17	10%
Gestión Empresarial	32	18.8%
Bioquímica	19	11.2%
Industrial	24	14.1%
Administración	20	11.8%
Mecatrónica	17	10%
Petrolera	14	8.2%
Química	21	12.4%
Electrónica	2	1.2%
Informática	2	1.2%
Sistemas	2	1.2%
Total	170	100%

Nota: Resultados obtenidos a partir de los datos procesados en el software SPSS V. 25

El 18.8% de los profesores participantes corresponde a la división de la carrera de ingeniería en gestión empresarial.

Análisis correlacional

Para comprobar lo anteriormente expuesto, se realiza una tabla cruzada, que permita analizar las respuestas de los profesores de la institución. En la tabla 4 se observan los resultados obtenidos.

Tabla 6*Tabla cruzada*

Tabla cruzada P1 (Amor)							
		Recuento					Total
P24 (Agrupada)		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
P1 (Agrupada)	Totalmente en desacuerdo	2	0	3	0	0	5
	Desacuerdo	0	0	0	0	3	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	3	0	9	5	17
	De acuerdo	0	0	0	18	27	45
	Totalmente de acuerdo	0	0	2	20	78	100
Total	2	3	5	47	113	170	

Nota: Resultados obtenidos a partir de los datos procesados en SPSS V.25

Los resultados indican que 113 profesores de la muestra están totalmente de acuerdo con la percepción de la variable analizada. En la tabla 7 se expone una tabla cruzada de la relación de la variable amor con el género.

Tabla 7

Tabla cruzada de la variable amor con el género

Variables	Hombres		Mujeres		Total	
	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación
1.Presencia del sentimiento	3.90	1.047	3.65	1.144	3.67	0.973
2.Conservar el sentimiento	3.83	1.045	3.49	1.110	3.57	1.080
3.No caducidad del amor	3.54	1.103	3.60	1.159	3.70	1.036
4.Pensar en la persona	3.60	1.099	3.93	1.050	3.53	1.025
5.Compartir todo con el ser amado	3.37	1.073	3.55	1.042	3.80	0.933
6.Estar felices	3.75	1.104	3.78	1.078	3.50	0.905
7.Compartir el amor	3.98	0.933	3.75	0.988	3.71	1.016
8.Abrazar	3.56	1.085	4.03	0.991	3.51	1.019
9.Besar	2.45	0.823	2.83	0.899	2.62	0.755
10.Dar lo mejor	3.68	0.971	4.24	0.871	4.05	0.925
11.Ser cariñoso	4.33	1.025	3.86	1.002	4.18	1.016
12.Estar con la persona	3.72	0.963	3.81	0.922	3.87	0.945
13.Demostrar el amor	3.79	0.973	3.63	0.994	3.66	0.982
14.Corresponder al amor	3.82	1.080	3.67	1.029	3.64	1.055
15.Evitar el egoísmo	3.65	1.036	3.57	1.100	3.67	1.069
16.Ayudar a otros	3.49	1.025	3.70	1.005	3.75	1.015
17.Comprender	3.60	0.933	3.53	1.013	3.57	0.971
18.Sonreír	3.93	0.905	3.80	1.011	3.87	0.957
19.Aconsejar	3.55	1.016	3.50	1.076	3.53	1.043
20.Mejorar las cosas	3.78	1.019	3.71	1.039	3.75	1.028
21.Expresar lo que se desea	3.75	0.916	3.51	1.025	3.64	0.975
22.Disfrutar	4.03	0.927	4.05	0.972	4.04	0.947
23.Hacer lo conveniente	4.24	0.911	4.18	0.872	4.21	0.893

Nota: Resultados obtenidos a través de los datos procesados en SPSS V2.5

De los resultados obtenidos del promedio y la desviación estándar derivado del cruce de la variable amor y el género, los resultados inciden en que no existe una diferencia significativa sobre la percepción del amor en un contexto educativo. Dicha tabla confirma los resultados obtenidos en la tabla 6. Sobre la percepción del amor no existe una discriminación con respecto al género en los profesores del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos. Con respecto al tercer apartado del instrumento se plantean una serie de cuestionamiento cuyos resultados se presentan a continuación.

Los docentes expresan su amor a sus compañeros de las siguientes maneras: con obsequios 1.8%, con favores 10.6%, con establecer contacto 20.6% y tiempo de calidad 67.1%. El tipo de

amor que sienten hacia sus compañeros de trabajo: amor desinteresado 79.4%, amor incondicional 16.5% y amor compasivo 4.1%. El amor que expresan a sus compañeros lo relacionan con las siguientes palabras: ternura 3.5%, afecto 80% y cariño 16.5%. Los valores que los docentes necesitan dentro de su contexto educativo para afianzar relaciones de compañerismo son: seguridad y confianza 17.6%, responsabilidad y compromiso 40% y amor y respeto 42.4%. A los docentes les gusta observar en una relación de compañerismo los siguientes aspectos: el saludo y que los miren a los ojos 27.6%, el saludo y que le estrechen la mano 22.4%, el saludo y que le digan su nombre 17.1%, el saludo y un beso en la mejilla 0% y todas las anteriores 32.9%.

Las actividades que los docentes consideran que les hace falta para relacionarse son: un desayuno en algún restaurante de la localidad 8.2%, un almuerzo 7.1%, una cena 1.2%, festejo de la academia 52.4%, un evento académico 26.5% y cumpleaños del jefe 4.7%. Las palabras que motivan a los docentes por parte de los jefes y directivos de la institución son: palabras de apoyo 30.6%, palabras de agradecimiento 48.2% y reconocimiento en público 21.2%. Derivado de los resultados obtenidos, se aplicó un instrumento relacionado con los factores psicosociales que consta de 16 dimensiones, 137 ítems y con una escala dicotómica (ISPCH, 2018) cuyos resultados se analizan a continuación en la tabla 5.

Tabla 8*Factores psicosociales en el Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos*

Dimensión	Si	No	No sabe
1. Estabilidad en el empleo	64%	25%	11%
2. Ausentismo por enfermedad	52.50%	27.50%	20%
3. Políticas o actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo	77%	20%	3%
4. Programas preventivos contra el acoso laboral	79%	21%	
5. Programas preventivos contra el acoso sexual	43%	41%	16%
6. Programas preventivos contra la violencia física	37.50%	46.25%	16.25%
7. Actividades o programas de reintegro al trabajo	50%	34%	16%
8. Actividades o programas para la conciliación del trabajo, con la vida personal y familiar	67%	30%	3%
9. Carga de trabajo	76%	22%	2%
10. Reconocimiento en el trabajo	57%	41%	2%
11. Apoyo social de las jefaturas	32.50%	62.50%	5%
12. Apoyo social de los compañeros de trabajo	52%	46%	2%
13. Autonomía para la toma de decisiones	52.50%	42.50%	5%
14. Información y comunicación	48%	50%	2%
15. Programas y actividades de desarrollo y promoción en el trabajo	62.50%	37.50%	0%
16. Claridad del rol	27.50%	72.50%	0%

Nota: Resultados obtenidos a partir de los datos procesados en el SPSS

Para mejorar las relaciones entre los colaboradores de la institución, es importante reconocer que existen deficiencias en la percepción de las dimensiones de: programas preventivos contra la violencia física, los profesores necesitan sentirse apoyados y respaldados por las jefaturas correspondientes, mejorar los canales de comunicación para que la información fluya correctamente y por último los profesores no perciben con claridad las actividades asignadas. La persistencia de la pandemia covid-19 en la actualidad ha influido en las relaciones de los profesores de la institución.

El amor presente en los profesores es un indicador que debe ser tomado en cuenta para motivar el trabajo docente y enriquecer el sistema educativo, los factores psicosociales son una condición de trabajo que debe ser mejorada para cultivar una cultura organizacional de trabajo colaborativo, de eficiencia, productividad, calidad, creatividad, emprendimiento e innovación. En este sentido, el liderazgo de las autoridades educativas debe estar enfocado en el bienestar laboral de los profesores en la institución.

Discusión

La variable relacionada con el amor permite analizar la percepción que tienen los docentes del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos e identificar que los profesores necesitan y requieren ser dirigidos desde un liderazgo basado en las emociones. De acuerdo a los resultados obtenidos, los docentes perciben estar totalmente de acuerdo con respecto a la variable del amor, es decir, los docentes perciben sentirse amados. Entre los siguientes aspectos se destacan que la mayoría de los docentes participantes pertenecen al género femenino, están casadas, tienen un grado de estudio inicial de licenciatura, cuentan con una antigüedad entre 11 y 15 años en la institución y no poseen una plaza definitiva.

No obstante, estos resultados no impiden que los docentes se sientan amados dentro de su contexto personal. Es válido reconocer que los docentes para demostrar su afecto hacia los compañeros dentro de un contexto educativo, prefieren tiempo de calidad, manifiestan un amor desinteresado, demuestran afecto, los valores que desean fomentar es el amor y el respeto, quieren ser reconocidos con palabras de agradecimiento, prefieren recibir un saludo y que les miren a los ojos y para relacionarse con sus compañeros prefieren hacerlo a través de un festejo de academia.

Sin embargo, de acuerdo a las investigaciones de Sánchez-Aragón (2009) con respecto al liderazgo emocional, hace falta una cultura que brinde la oportunidad a los colaboradores de expresar sus sentimientos, ideas, así como también fomentar un sentido de pertenencia hacia las instituciones y organizaciones. Para tal efecto, el amor, es un ingrediente esencial, que permite una generación de sentimientos de felicidad, sociabilidad, empatía, carisma y aprecio en el contexto educativo y organizacional. Los resultados demuestran que hace falta incentivar el sentimiento del amor entre los profesores de la institución que garantice la estabilidad emocional entre los colaboradores.

Para Dueñas (2019) la inteligencia emocional y el amor son elementos imprescindibles para la felicidad en el trabajo, en la medida que los colaboradores alcancen sus metas y objetivos, así como también la capacidad de brindar soluciones a las diferentes problemáticas existentes en la institución. La salud mental, el amor y el trabajo consiste en establecer relaciones profundas y tener una vida productiva, es decir, tener placer por el trabajo realizado y encontrar un significado. Para la *World Happiness Report*, (2021) deben existir los siguientes elementos para que exista armonía en un contexto laboral: balance entre la vida personal y el trabajo, autonomía, variedad en el trabajo,

necesidad de aprendizaje, seguridad en el trabajo, apoyo de los colaboradores, control de riesgos y el cuidado de la salud.

En México, el 12% de los colaboradores en las organizaciones se sienten comprometidos, el 24% se siente improductivo y el 63% no están comprometidos con los objetivos que persiguen las organizaciones porque demuestran una actitud emocional negativa. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) afirma que la salud mental y un entorno laboral negativo trae como consecuencias problemas físicos y psíquicos, entre los destacan: ausentismo laboral, pérdidas de productividad, acoso, intimidación y estrés laboral. El 75% de la fatiga o síndrome de burnout se deben a la sobrecarga de trabajo en los colaboradores. La Organización Internacional del Trabajo señala que las empresas mexicanas pueden tener pérdidas por 16 mil millones de pesos. En este sentido, el liderazgo basado en las emociones, las relaciones interpersonales positivas, construir una familia laboral, cultivar la empatía, la amabilidad, la compasión y la satisfacción laboral son elementos indispensables en la felicidad en un contexto educativo.

De acuerdo a la Norma Oficial Mexicana (035, 2019) se debe fomentar un ambiente colaborativo positivo en las organizaciones, promocionar la salud y la prevención de riesgos psicosociales. Después de conocer una generalización sobre el tema objeto de estudio, es importante reconocer que se da cumplimiento a la teoría de Sánchez-Aragón (2009) y Barsade y O'Neill (2014) sobre la relación existente entre el amor y la satisfacción laboral.

Para Soria-Reséndez, Pedraza-Melo y Bernal-González (2019) establecer un clima favorable dentro de un contexto educativo contribuye a la salud de los colaboradores aunado a un liderazgo basado en las emociones. Garantizar la estabilidad laboral y emocional mediante condiciones favorables que permitan la comunicación, el trabajo en equipo, la solidaridad, el compañerismo y la empatía, brinda la posibilidad de un sentido más humanista en el entorno laboral. Alegría-Alegría y Sánchez-Zuñiga (2020) consideran que hoy en día en el ámbito educativo, los profesores son una pieza elemental porque están en contacto directo con los estudiantes de manera virtual y presencial y en ellos recae las emociones y sentimientos que manifiestan los estudiantes, bajo este esquema, es importante que los profesores se sientan inspirados para fortalecer las debilidades de los estudiantes y animarlos en su proceso educativo.

El amor es una competencia necesaria en los profesores y en la educación de los universitarios. Para Villa-Sánchez (2021) actualmente el mercado laboral requiere de líderes con

capacidades intelectuales y emocionales que apliquen los diversos estilos de liderazgo ad hoc a las diversas situaciones que se puedan presentar en un contexto cambiante, emergente y en estado de pandemia, principalmente para la toma de decisiones. De acuerdo con Vargas-Pacosonco y Callata-Gallegos (2021) una de las metas de las IES, debe ser la difusión de la felicidad, del bienestar de la comunidad estudiantil que en términos generales tendrá un impacto positivo en lo personal, en la familia, en el campo laboral y en la sociedad y para ello, el Tecnológico Nacional de México debe de establecer una filosofía que comulgue con esa finalidad. Al igual que Cornejo et al. (2022), si bien es cierto que diversas investigaciones confirman que la inteligencia emocional es una habilidad para garantizar el éxito en las relaciones interpersonales no debe considerarse también como una garantía en el éxito profesional puesto que se requiere del aprendizaje, del conocimiento y de las experiencias de los colaboradores, en este sentido se necesita la inteligencia de los mismos para la solución de problemas.

Por ello, el presente estudio queda abierto para posteriores investigaciones que brinde la oportunidad de ampliar la investigación en otros contextos organizacionales, realizar estudios comparativos desde la perspectiva de género, así como integrar otros elementos que permitan enriquecer dicho estudio. Cabe señalar que una de las limitaciones para el presente estudio fue el tipo de muestra seleccionada porque puede existir una generalización en la interpretación de los datos debido a que se aplicó en línea, otra limitante encontrada, son las investigaciones previas con respecto al tema que permitan analizar un contexto similar.

Conclusiones

El estudio concluye con el llamado a garantizar un ambiente laboral digno, confiable, estable y seguro debe convertirse en la prioridad en las IES, máxime en un estado de pandemia, que ha sido un detonante de una serie de aversiones entre los colaboradores en un contexto educativo. Influir de manera positiva y basado en las emociones, brinda la oportunidad de crear un ambiente basado en la confianza, en el respeto, en la inclusión, en el género, en la equidad y la justicia. Los líderes institucionales crean la cultura organizacional y son los responsables de la productividad y rendimiento de los colaboradores.

En este sentido, los directos de la institución deben poner especial interés en generar situaciones de convivencia que permita a los docentes relacionarse de manera idónea con sus compañeros de trabajo, pero, derivado de la actual pandemia covid-19, impide organizar acciones

en las que se fomente la comunicación, trabajo de equipo y la interacción entre los integrantes de las academias existentes en la institución.

Referencias

- Alegría-Alegría, M., & Sánchez- Zúñiga, D. M. (2020). Importancia de la inteligencia emocional y su impacto en la vida de los estudiantes de la educación superior. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 7 (14), 20-25. <https://doi.org/10.29057/estr.v7i14.5671>
- Altamirano-Villanueva, E., Carrera-Rivas, J. & Pila-Martínez, J. (2021). Dirección y Profesorado: Factores Clave para el Liderazgo e Innovación en Tiempos de Pandemia. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8 (1), 32-43, <https://doi.org/10.37843/rted.v10i1.175>
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista Propósitos y Representaciones*, 7 (3), 141-178. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Báez-Mirón, F., Zurita-Ortega, F., Martínez-Martínez, A., & Zagalaz-Sánchez, M. L. (2018). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista de Investigación Educativa*, 37 (1), 201–216. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
- Barsade, S. G., & O'Neill, O. A. (2014). What's Love Got to Do with It? A Longitudinal Study of the Culture of Companionate Love and Employee and Client Outcomes in a Long-Term Care Setting. *Administrative Science Quarterly*, 1-48. <https://doi.org/10.1177%2F0001839214538636>
- Carlos-Guzmán, J. (2021). Aportaciones de las buenas prácticas de enseñanza para el mejoramiento docente en educación superior. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(111). <http://doi.org/10.14507/epaa.29.3906>
- Castillo-Gutiérrez, A., Pastrán-Calles, F., & Mendoza- Mejía, J. (2020). El liderazgo ético del docente universitario en la formación del ethos del futuro profesional en el contexto de la sociedad del Siglo XXI. *Revista Andina De Educación*, 4 (1), 55-64. <https://doi.org/10.32719/26312816.2020.4.1.7>

- Cifuentes-Mediba., J. E., González-Pulido., J. W., & González- Pulido., A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Revista Panorama*, 14 (26), 78–93. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Cornejo-Montoya, Y; Morán, D, & García-Cornejo, S. (2022). Análisis de la inteligencia emocional de los estudiantes universitarios en el aula de clases. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*. 7 (267). <https://doi.org/10.32351/rca.v7.267>
- Cornejo-Zambrano, J., & Jama- Zambrano, V. (2021). El Capital Intelectual y su impacto en el Desempeño Docente de las Universidades del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7 (6), 256-266. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2329>
- Chapman, G., (2015). *The 5 love languages: the secret to love that lasts*. Chicago: Northfield Publishing.
- Dueñas, G., (2019). *Felicidad en el trabajo. El libro*. Open Books.
- Esquinca-Moreno, A., Jiménez-Terrazas., C. P., & Gaggiotti, H. (2021). Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México. *Nóesis. Revista De Ciencias Sociales*, 27 (53-2), 34–60. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.4.3>
- Franco-López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (64), 151–179. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Fernández-Ruíz, B. (2020). Innovación educativa mediante la gestión emocional. *Revista De Ciencias De La Comunicación E Información*, 25 (3), 41-56. [https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25\(3\).41-56](https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25(3).41-56)
- Gallup. (2014). *Estudio sobre el amor. Tercer informe*. Universidad de Palermo. https://www.palermo.edu/economicas/PDF_2014/Informe-amor-v3.pdf
- García-García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. Polo del Conocimiento: *Revista Científica-Profesional* 5 (3), 304-324. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1387>
- Garzón-Vera, Y., & Palma-Santillán, E. (2020). El liderazgo socio-emocional orientado a mejorar el clima organizacional en la unidad educativa José Alfredo Llerena. *593. Digital Publisher CEIT*, 6(1), 121-131. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.431>

- Gento- Palacios, S., González-Fernández, R., & Silfa-Sención, H. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31 (4), 485-495. <https://doi.org/10.5209/rceed.65635>
- Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador- García, C. R. Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino- Isaías, A. A., & Silva-Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11 (2), 234–265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hernández-Sampieri, R, Fernández, Collado. C., & Baptista, Lucio. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- ISPCH. (2018). Instrumento para gestión preventiva de riesgo psicosocial en el trabajo. *Instituto de Salud Pública de Chile*, 40.
- Kruse, K., (2022). *Los grandes líderes no tienen reglas. Los 10 principios del nuevo liderazgo*. Mexico: Editorial Planeta.
- Laredo-Cárdenas, R. I. & Alania-Contreras, R. D. (2021). Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú según la percepción de los docentes. *Gaceta Científica*, 7 (3), 121-126. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1155>
- Mendoza, N. (2020). Aproximación teórica al significado del liderazgo resiliente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24 (1), 6–27. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1224>
- Moretti, C., Cisterna, F., & Pérez, F. (2021). Efecto de los factores de riesgo psicosociales relacionados al trabajo en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares. *Revista Chilena de Salud Pública*, 25 (1), 105-112. <http://doi:10.5354/0719-5281.2021.65201>
- Norma Oficial Mexicana, 035, NOM-035. (2018). Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Organización Mundial de la Salud, OMS, (2022). Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia. <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>
- Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* 35 (1), 6. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Retana-Franco, B. E. & Sánchez-Aragón, R. (2005). Construcción y validación de una escala para medir la adicción al amor en adolescentes. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10 (1), 127-141. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210109>
- Rodas- Hernández, W., & Pérez- Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal*, 6 (2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Rodríguez- Rodríguez, Y., Solórzano -Paredes, A., Vera- Chóez, M. M., & Parrales- Poveda, M. L. (2020). Actitud frente a la distancia socio-afectiva de los estudiantes en la enseñanza virtual: actitud frente a la distancia socio-afectiva de los estudiantes. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. 5 (1), 57-74. <https://doi.org/10.47230/unesciencias.v5.n1.2021.313>
- 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. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Salinas-Meruane, P. & Cárdenas-Castro, M. (2009). *Métodos de investigación Social*. Quito: Intiyan. <https://r.issu.edu.do/?l=11543Vxd>
- Salamanca-Velandía, S. R., Pérez-Torres, J. M., Infante-Alvarado, A. F., & Olarte-Ardila, Y. Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista TEMAS*, III (13), 39-45. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Sánchez-Aragón, R. (2009). Expectativas, percepción de estabilidad y estrategias de mantenimiento en las relaciones amorosas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (2), 229-243. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211992002>
- Serrano-Prato, G. (2020). Liderazgo Educativo en tiempos post pandemia: Aportes claves desde una mirada filosófica educativa. *Saberes Andantes*, 3 (7), 48–68. <https://doi.org/10.53387/sa.v3i7.58>
- Soria-Reséndez, A. C., Pedraza- Melo, N. A., & Bernal-González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Revista Acta Universitaria* 29, e2205. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2205>
- Vargas-Pacosonco, K. R., & Callata-Gallegos, Z. E. (2021). La felicidad en tiempos de pandemia y educación virtual: un estudio en universitarios del Altiplano. *Comuni@cción: Revista de*

Investigación en Comunicación y Desarrollo, 12(2), 111–120.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.493>

Villa-Sánchez, A. (2020). Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante. *Revista Foro Educativa*, (34), 1-27. <https://doi.org/10.29344/07180772.34.2361>

Villa-Sánchez, A. (2021). Liderazgo emocional: la base del liderazgo. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 1 (1), 119–146.
<https://rieed.iberu.mx/index.php/rieed/article/view/9>

Velázquez -Hernández, J., & Hernández- Romero, G. (2020). Influence of the teaching Leadership in the motivation of university students. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (13), 1–16. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4582>

World Happiness Report (2021). Trabajo y bienestar durante el COVID-19: impacto, desigualdades, resiliencia y futuro del trabajo.
<https://worldhappiness.report/ed/2021/work-and-well-being-during-covid-19-impact-inequalities-resilience-and-the-future-of-work/>