



**XV CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIONES EN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS**

CHIHUAHUA, CHIHUAHUA, SEPTIEMBRE 5, 6 Y 7 DE 2012



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT
UNIDAD ACADEMICA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

Campus Ahuacatlán, Nayarit.



PRESENTAN

M.C.A. RUTH HERNANDEZ ALVARADO

M.I. VICTOR MANUEL VARELA RODRIGUEZ

M.C.A. MARÍA DEL CARMEN DURAN MONTERO

**“DIAGNOSTICO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS ALUMNOS DE LA LICENCIATURA DE
ADMINISTRACION DE LA UNIDAD ACADEMICA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION,
EXTENSION SUR, EN AHUACATLAN, NAYARIT ”**

TEMATICA:

“DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ALUMNOS”

Tel. 324 3 20 08 e-mail lruthmx@yahoo.com.mx

Tel. 324 241 11 12 e-mail victorman_hpb@hotmail.com

Av. Hidalgo 133 Pte. col. Centro C.P. 63940

IXTLAN DEL RIO, NAYARIT.

CARRETERA INTERNACIONAL GUADALAJARA –NOGALES KM 152

COL. EL LLANO, AHUACATLAN, NAYARIT, TEL. 324 24 1 05 80

INDICE

RESUMEN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
JUSTIFICACION.....	5
OBJETIVOS.....	6
FUNDAMENTACION: VALORES Y ESTILO DEL LIDERAZGO EN MEXICO.....	7
METODOLOGIA.....	10
LAS INTELIGENCIAS MULTIPLES DE GARDNER Y EL LIDERAZGO.....	11
RESULTADOS E INTERPRETACION DE ENTREVISTAS.....	13
PROPUESTA PARA EL DESARROLLO Y FORMACION DE NUEVOS LIDERES, DE LA UNIDAD ACADEMICA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT.	22
CONCLUSIONES.....	23
BIBLIOGRAFIA.....	25

RESUMEN

Hoy nos encontramos viviendo una crisis de liderazgo en nuestros alumnos de nivel superior, en general una crisis de responsabilidad. Nuestros jóvenes no se comprometen, no conocen el sentido de la responsabilidad ni de pertenencia. Esta crisis se percibe en los tres niveles de gobierno y en las empresas, generando, ante esta carencia, una crisis de confianza en la población.

Es preocupante ver en nuestros actuales líderes, la carencia de dos inteligencias básicas y que deben tener los líderes de nuestra época: inteligencia existencial que es el amor por servir; que se cuestionen el por qué de su travesía por el mundo. La otra inteligencia es la espiritual que es ahí donde radica el plano emocional y el equilibrio perfecto para poder saber donde están ubicados.

La percepción de falta de compromiso, de solidaridad en nuestros líderes, es general y la sociedad está pagando las consecuencias de ello. Quizás el actor natural y con mayores herramientas para abordar y contribuir en la solución de este problema tan urgente sean las universidades. Por ello es necesario desde el quehacer docente, desde las aulas y desde las unidades de aprendizaje, contribuir a la formación de mejores valores en la sociedad y coadyuvar a concretar propuestas que logren una nueva era de liderazgo.

Ante esta problemática se considera urgente abordar con mayor energía este tema en los foros universitarios. Proponer una materia optativa con contenidos transversales o extracurriculares que se titule "Desarrollo y Formación de Líderes" a la Secretaría de Docencia de nuestra Universidad, para que se realicen los estudios de pertinencia y se someta a la comisión para el desarrollo de la evaluación y acreditación de los programas académicos, ya que nuestra universidad se encuentra en la etapa de actualización de los contenidos curriculares y extracurriculares y está en una etapa muy activa realizando estudios de pertinencia. Una campaña que proponga el estilo de liderazgo basado en el desarrollo de destrezas intrapersonales, interpersonales, espirituales y existenciales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Unidad Académica de Contaduría y Administración, campus Ahuacatlán, año con año los catedráticos se enfrentan con la problemática de que ninguno de los alumnos quieren participar e involucrarse como coordinadores estudiantiles, situación de la cual surge la inquietud de saber qué es lo que pasa con nuestros líderes. Asimismo, en las aulas durante las exposiciones individuales resulta notorio el temor que existe entre los alumnos a la hora de expresar sus ideas ante sus compañeros y al hablar en público. Derivado de esto se percibe en nuestra área de análisis una crisis de liderazgo en nuestros alumnos de nivel superior

Las universidades, durante los últimos años, han sido conscientes de esta problemática y han abordado el problema por medio de la incorporación de estos temas en sus programas de estudio, iniciando primeramente las universidades privadas. Sin embargo estos esfuerzos son insuficientes, principalmente en las universidades públicas, dada la dimensión de la crisis de valores que enfrenta el país.

JUSTIFICACION

Es preocupante ver en nuestros actuales líderes, en las nuevas generaciones, la carencia de dos inteligencias básicas y que deben tener los líderes de nuestra época: inteligencia existencial que es el amor por servir; que se cuestionen el por qué de su travesía por el mundo, el por qué están en este tiempo y en el espacio que les tocó vivir y sobre su misión que les corresponde desempeñar y que a través del manejo de sus seguidores le den ese sentido de existencialidad a lo que hacen. La otra inteligencia es la espiritual que es ahí donde radica el plano emocional y el equilibrio perfecto para poder saber donde están ubicados.

La percepción de falta de compromiso, de solidaridad en nuestros líderes, es general y la sociedad está pagando las consecuencias de ello. Quizás el actor natural y con mayores herramientas para abordar y contribuir en la solución de este problema tan urgente sean las universidades. Por ello es necesario desde el quehacer docente, desde las aulas y desde las unidades de aprendizaje, contribuir a la formación de mejores valores en la sociedad y coadyuvar a concretar propuestas que logren una nueva era de liderazgo.

OBJETIVO GENERAL

Analizar el ejercicio del liderazgo de los estudiantes de la carrera de Administración de la Unidad Académica de Contaduría y Administración, Extensión Sur, en Ahuacatlán, Nayarit ”

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los principios éticos que deben regir a nuestros líderes egresados de la carrera de administración.
- Analizar los factores que influyen en los estilos de liderazgo de los alumnos de la licenciatura de administración mediante la aplicación de una entrevista estructurada.
- Interpretar los resultados encontrados en las entrevistas, con el fin identificar estilos de liderazgo.
- Recomendar una propuesta para la formación de líderes comprometidos .

FUNDAMENTACION: VALORES Y ESTILO DEL LIDERAZGO EN MEXICO

El líder necesita al grupo, así como el grupo necesita al líder. Esta asociación nos da un panorama amplio de un fenómeno social que tiene como necesidad el creer en una persona que guíe y muestre el camino a los demás. Hoy en día esta creencia es más palpable porque la gente y las organizaciones necesitan líderes cada vez más cercanos y que se identifiquen con sus objetivos y necesidades.

En México tenemos una cultura donde nuestros valores están profundamente arraigados y que son fundamentales en la sociedad y en la convivencia social. A los valores no podemos dejarlos colgados en la puerta antes de entrar a la empresa, o guardarlos en el escritorio, estos son llevados por los individuos a cualquier parte en el que se desarrollen y son parte de ellos. De ahí la importancia de su estudio en la organización, o en el ámbito en donde se desenvuelva el individuo. Asimismo identificamos que la familia y la religión son elementos importantísimos para los mexicanos.

Nos encontramos en una sociedad donde la familia continúa siendo la base de la sociedad. En ella, los niños crecen y se forman y a través de la convivencia familiar, siempre tiene un espacio muy importante, de tal manera que se les protege, se les inculcan valores, se les da amor y de esta manera se va forjando su carácter e incluso su estilo de liderazgo.

En México es tan importante esta parte de la familia que de acuerdo a los apellidos del niño se le otorga un lugar en la sociedad. En base a este, hasta un puesto en ella se puede conseguir de acuerdo a la reputación y el prestigio de dicha familia, puesto que se tiene la creencia que dichas familias con apellidos reconocidos tienen la posibilidad de que sus descendientes estudien en escuelas costosas. Esto deja de lado la cuestión académica, sus logros profesionales y el desempeño de dicho integrante. En nuestro país los términos liderazgo, estatus, poder, en ocasiones no guardan relación alguna; por lo tanto no siempre encontramos a la persona más calificada o más preparada en los puestos importantes, o ya no se diga a la

persona con un estilo de liderazgo bien definido. No aplicamos el principio fundamental de la persona adecuada para el puesto adecuado y solo se atienden los compromisos pactados, el influyentismo o el tristemente compadrazgo. Finalmente predomina la frase tan citada de "ahí te lo encargo".

La religión, otro pilar importante en los mexicanos, la necesidad de creer en un ser supremo, de respetarlo. En México la religión católica es la más arraigada y esta es el resultado de una conversión masiva, forzada y acelerada que dio lugar a un mal sincretismo dogmático, donde subsiste, el ritualismo mágico, plagado de superstición, resignación y fatalismo, lo que llevó a las masas a la obediencia y a la sumisión (Espinosa y Pérez, 1994).

Esta necesidad de creer en este ser superior hace aceptar con resignación el éxito o fracaso de su destino, su pobreza o riqueza y todo lo que se hace; puesto que Dios así lo ha decidido. A partir de esto viene el cuestionamiento sobre si esto suma o resta en la formación de nuestros líderes. También nos preguntamos si estos valores son los más adecuados en la formación de nuestros líderes. Sabemos que los valores tienen el carácter de polaridad y que en nuestra época son los negativos, sobre los positivos los que parecieran ser los formadores de la sociedad y los causantes de una notable crisis social, política y económica en México. Debido a esta percepción la Universidad Autónoma de Nayarit, y a través de las Unidades Académicas de Administración y Contaduría, está impartiendo la unidad de aprendizaje de Ética y Valores, proponiendo retomar toda la conceptualización de los valores en la sociedad y enfocarlos en el ámbito laboral, sin dejar de lado el análisis de la problemática actual.

Los hombres que se dedican a la administración pública en nuestro país, destaca un listado de capacidades en las cuales sobresalen: la primera es tener una visión clara de lo que se quiere lograr en el futuro, la segunda es tener congruencia (predicar con el ejemplo) y la tercera es la capacidad de tomar decisiones (Casares, 1994).

Uno de los personajes más reconocidos en la materia es Peter Drucker, quien dice: "los líderes natos existen, pero son demasiados escasos para las necesidades urgentes actuales; urge el desarrollo de nuevos líderes". En nuestro país la globalización, desde hace ya dos o tres décadas,

ha marcado la pauta de lo que las universidades deberían estar haciendo por sus estudiantes y por la sociedad, las cuales deben ya estar preparando profesionistas para un mundo de constantes cambios y de gran competencia dentro y fuera del país. La personalidad profesional y humana de los profesionistas actuales debe ser diferente a la que se necesitaba cuando México se encontraba cerrado al mundo. El profesionista de hoy debe estar acostumbrado a enfrentar esos cambios y a saber aprovechar con solvencia las nuevas oportunidades que se le presentan cotidianamente.

La formación de nuevos líderes en las universidades debe ir más allá de la formación de habilidades técnicas. El líder actual requiere nuevos conocimientos, de una preparación constante, un carácter diferente y valores. La realidad del profesionista actual es muy dura y desecha a todo quien vive en el pasado y no se actualiza.

METODOLOGIA

Para reunir la información se realizaron entrevistas estructuradas a todos los alumnos de la licenciatura de administración de todos los grados y grupos de la Unidad Académica de Contaduría y Administración, dependiente de la Universidad Autónoma de Nayarit, Campus Ahuacatlán.

De un universo total de 129 alumnos de la carrera de Administración fueron encuestados 73 de ellos, no se utilizó ninguna fórmula de muestreo por considerarse una población pequeña, sin embargo, se está cubriendo más del 50% de la población que de acuerdo a las normas estadísticas, la muestra es aceptable.

Para plantear los conceptos se consultó bibliografía de relativa importancia que sirva a la investigación para encontrar las bases teóricas de este trabajo.

Se analizaron los factores que influyen en los estilos de liderazgo de los alumnos de la licenciatura de administración, para recomendar una propuesta para la formación de líderes comprometidos .

LAS INTELIGENCIAS MULTIPLES DE GARDNER Y EL LIDERAZGO

Howard Gardner define la inteligencia como " la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o mas culturas"

En el momento en el que Gardner define la inteligencia como una capacidad la convierte en una destreza que se puede desarrollar, dependiendo de nuestro medio ambiente, nuestras experiencias, educación recibida; de tal manera que podemos nacer con una carga genética inclinada a una inteligencia en especial. Como ejemplo, los músicos, es evidente que en parte nacen con esta inteligencia, pero también queda claro que se puede trabajar para perfeccionarla.

Howard Gardner y su equipo de la universidad de Harvard han identificado diversos tipos de inteligencias:

Inteligencia lingüística: la capacidad para usar palabras de manera efectiva, sea en forma oral o de manera escrita. La inteligencia lógico matemática: la capacidad para usar los números de manera efectiva y razonar adecuadamente. La inteligencia corporal-kinética: la capacidad para usar todo el cuerpo para expresar ideas y sentimientos. La inteligencia espacial: la habilidad para percibir de manera exacta el mundo visual- espacial. La inteligencia interpersonal: la capacidad de percibir y establecer distinciones en los estados de ánimo, las intenciones, las motivaciones y los sentimientos de otras personas. - La inteligencia intrapersonal: el conocimiento de sí mismo y la habilidad para adaptar las propias maneras de actuar a partir de ese conocimiento.

El líder es un unificador, no un divisor; su compromiso es total y su coraje es excepcional. La grandeza de un líder deriva de su humildad, de su fe firme, de su respeto por los demás y por el liderazgo colectivo. De tal manera que se considera que el líder debe tener y desarrollar inteligencias fundamentales y medulares para el liderazgo. La inteligencia intrapersonal: que parte primeramente del conocimiento y respeto a sí mismo, saber auto motivarse, respetarse y reflexionar, meditar en su interior sobre su misión y practicar el kaizen interno(mejora continua). El liderazgo requiere de una mejora continua, permanente, e inicialmente viene de dentro hacia a fuera. El líder tiene que vivir de acuerdo a un sistema de valores óptimo, de tal modo que sea

un buen modelo; solo así podrá crear credibilidad y confianza. Partiendo de esta inteligencia se da la segunda inteligencia que es la inteligencia interpersonal: una vez obtenido el conocimiento interno se puede dar ánimo a los demás, se les puede motivar y llevarlos al plano en que confían en ellos mismo y transmitirles esa confianza por su líder; porque para el líder lo que hace en la vida de los demás es lo que da significado a su propia existencia. El líder sabe que solo avanzando unidos se pueden extender las fronteras de la justicia, la libertad y el humanismo.

Existen aun dos inteligencias más que aun no se han integrado a la lista de Gardner, pero que se encuentran en proceso y las cuales creemos que forman parte fundamental del líder: la inteligencia espiritual y la inteligencia existencial, las cuales están muy ligadas con la inteligencia interpersonal. En un líder la inteligencia existencial parte de conocer cuál su misión en este mundo, que es a lo que viene a hacer y ser en este transitar de la existencia. ¿para qué estamos aquí? y ¿por qué estamos aquí? Un ser humano realizado se valora y valora a los demás, es sencillo, humano y siempre inspira confianza. Reconoce sus límites, toma decisiones, es íntegro y disfruta trabajar en equipo. Hay una frase de León *daudi* que dice textualmente así: "es curioso que la vida, cuanto mas vacía es, mas pesa". En el caso de la inteligencia espiritual, que complementa a la interpersonal, el líder necesita paz interior, transparencia y claridad; ya que solo así transmite seguridad a los demás. Su reto contagia entusiasmo y logra que la confianza sea un buen antídoto contra el miedo y la ansiedad de las personas.

RESULTADOS E INTERPRETACION DE ENTREVISTAS

“DIAGNOSTICO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS ALUMNOS DE LA LICENCIATURA DE ADMINISTRACION DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION, EXTENSION SUR, EN AHAUACATLAN, NAYARIT ”

1.- ¿Te sientes tranquilo en reuniones con otras personas? SI NO

2.- Habitualmente, las personas de mi entorno suelen aceptar y seguir mis ideas y opiniones

SI NO

3.- ¿Eres un buen organizador? SI NO

4.- Me considero una persona de principios sólidos, y me comporto en coherencia a mis valores y creencias.

SI NO

5.- Cuando tomo decisiones, pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias.

SI NO

6.- ¿ Te gustaría participar en política? SI NO

7.- ¿Eres bueno hablando en público? SI NO

8.- ¿Eres el alma de las fiestas? SI NO

9.- Soy una persona que ofrece resistencia a los cambios del entorno. Prefiero la estabilidad y el equilibrio SI NO

10.- ¿Crees en la honestidad en los negocios? SI NO

11.- ¿Te sentirías cómodo dirigiendo a otras personas? SI NO

12.- ¿Has participado en algún comité estudiantil? SI NO

13.- Me gusta escuchar a mis compañeros y apoyarles en aquello que sea necesario

SI NO

14.- ¿Tienes una vida familiar estable? SI NO

15.- Me considero una persona abierta, flexible y generosa

SI NO

16.- Suelo gritar a las personas con las que trabajo para conseguir que cumplan mis instrucciones y hagan lo que yo quiero.

SI NO

17.- Cuando tomo decisiones NO pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias.

SI NO

18.- Soy una persona creativa, y me intereso por las novedades que surgen

SI NO

19.- Defiendo mis ideas, cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás

SI NO

20.- Intento aprovecharme de las situaciones y de las personas que me rodean, variando para ello mis ideas y actitudes.

SI NO

21.- Disfruto motivando a los que me rodean, y transmitiendo mis ganas de hacer y de conocer, les expreso mi ilusión e interés por las cosas importantes.

SI NO

22.- Siempre dices lo que piensas

SI NO

23.- Con frecuencia te piden consejo los demás

SI NO

24.- elige el color con el que más te identificas

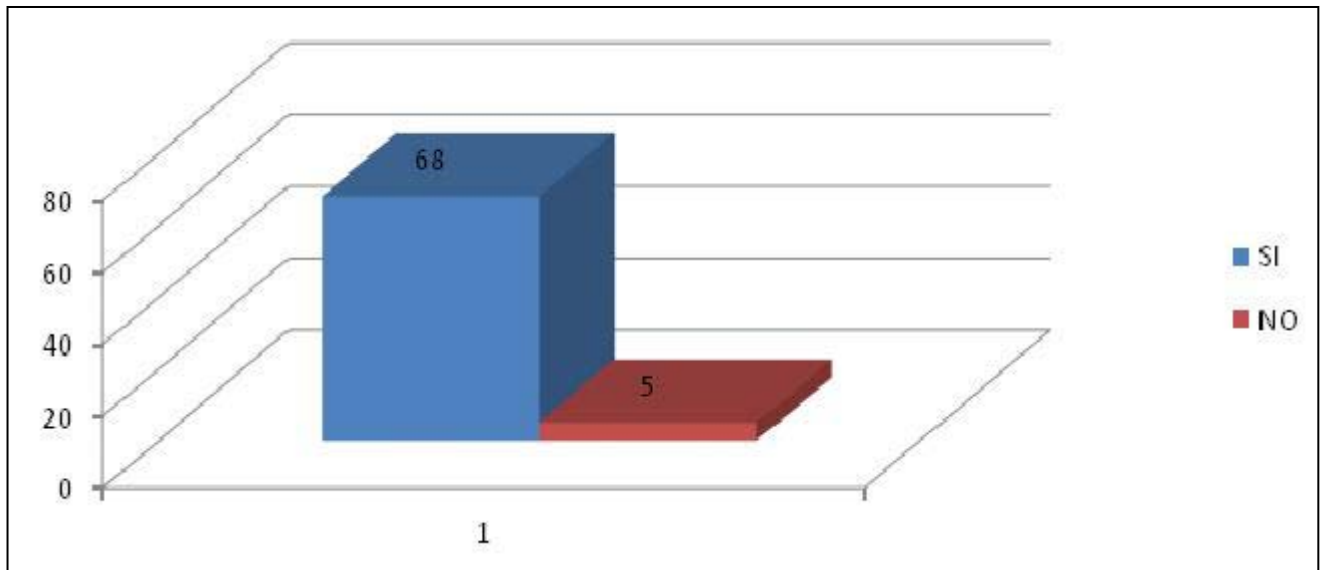
ROJO-FUEGO

AMARILLO-SOLAR

VERDE-TIERRA

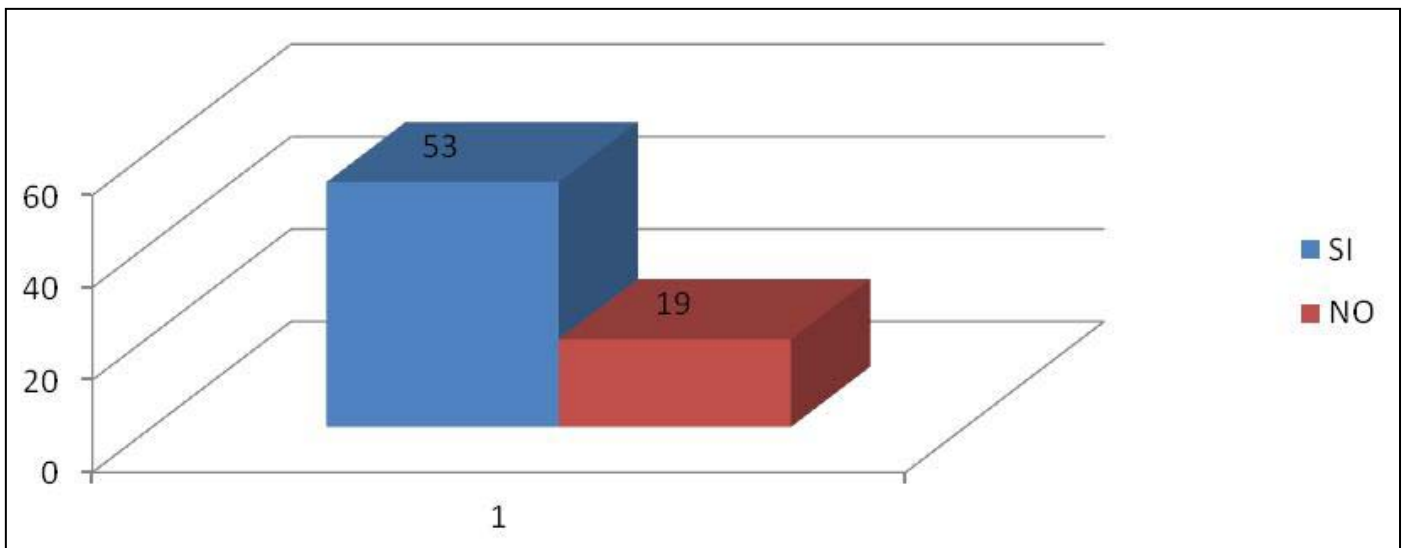
AZUL MARINO

01. ¿Te sientes tranquilo en reuniones con otras personas?



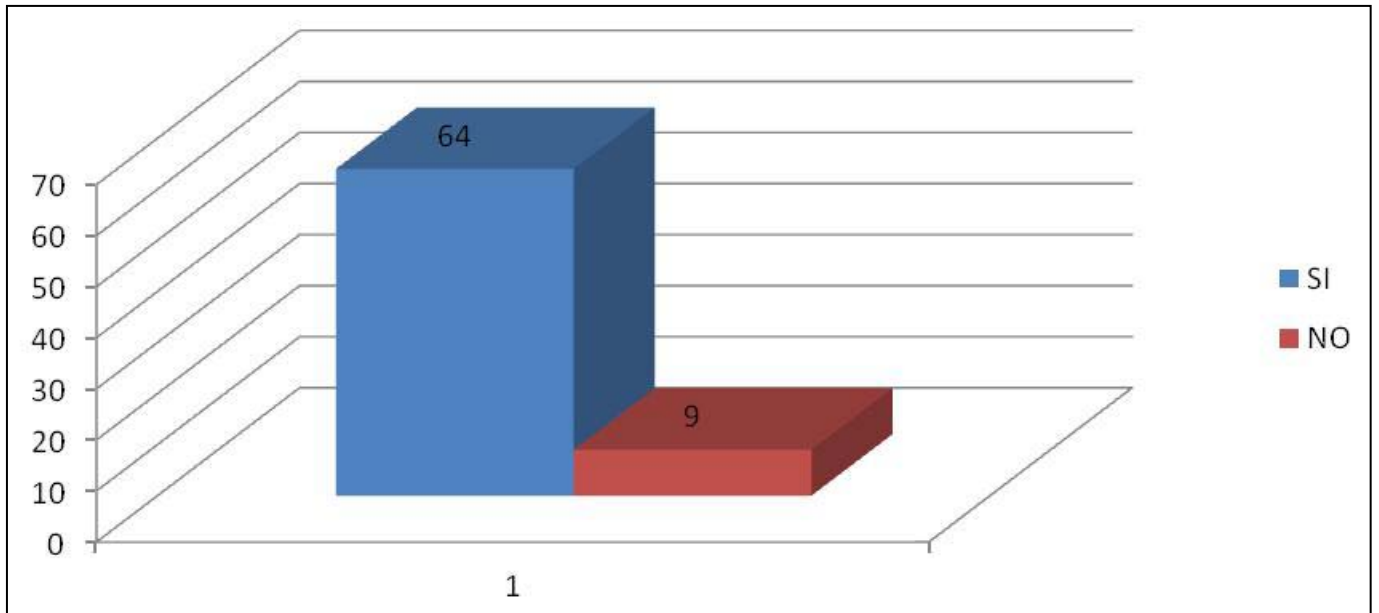
Se puede observar que un gran porcentaje de los alumnos encuestados se sienten cómodos al estar reunidos con otras personas, sin embargo el pequeño porcentaje habla de la existencia en un nivel superior de miedos e inseguridades al estar en grupo, que después dificultará su desempeño laboral.

02. ¿Eres Buen organizador?



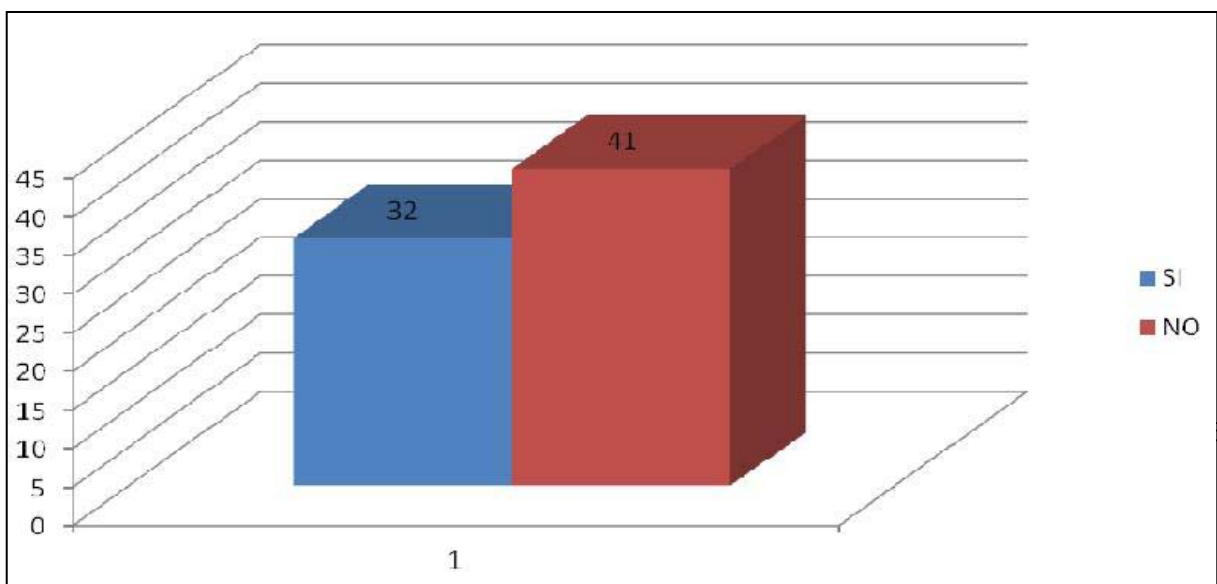
Podemos observar un gran porcentaje de alumnos que no se consideran buenos organizadores, capacidad necesaria en los profesionales de las ciencias Administrativas.

03. Cuando tomo decisiones, ¿pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias?



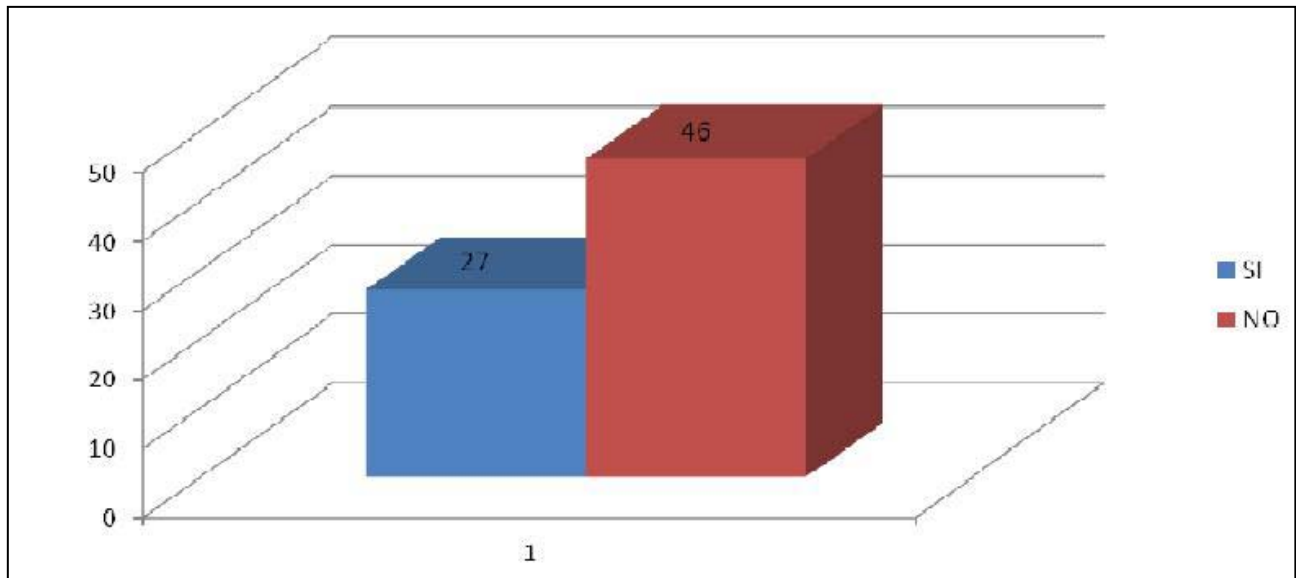
Pensar en las consecuencias de nuestros actos habla de poseer cierta madurez y un correcto liderazgo, aun cuando la mayoría considera que toma decisiones en pleno conocimiento de sus consecuencias existe un 12% que continua tomando las decisiones sin reflexionar.

04. ¿Te gustaría participar en política



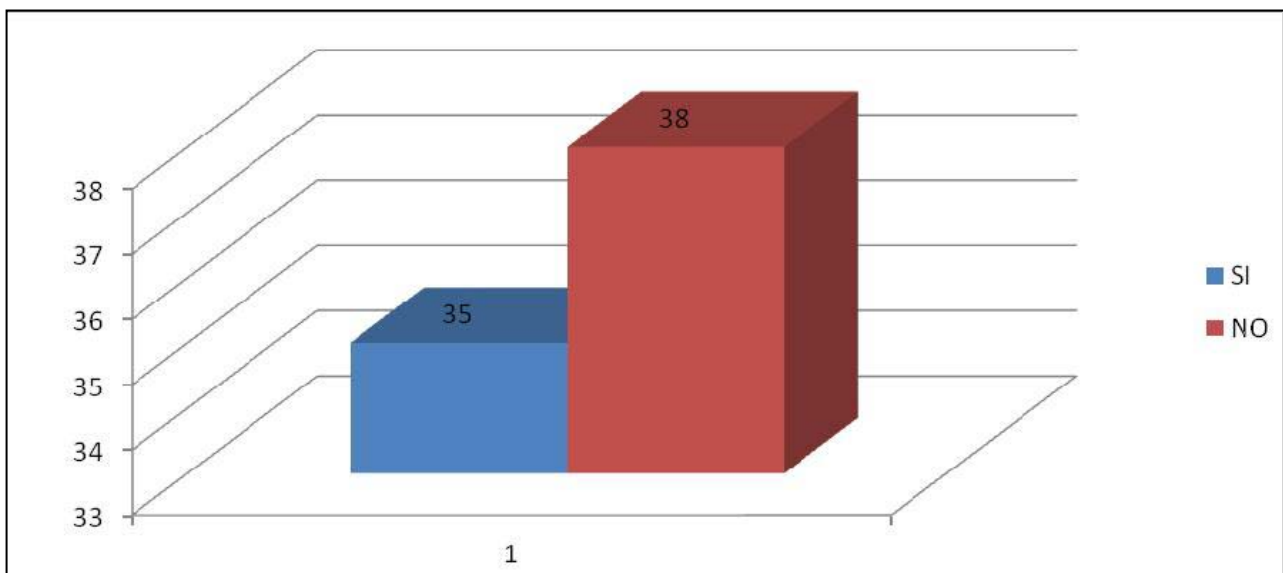
La política es uno de los medios públicos más conocidos de ejercer liderazgo y si sorprende saber que más del 50% no se interesa en la política, aunque aquí se tendría que revisar si es por la situación actual de la política o por la falta de liderazgo, objeto de una nueva investigación.

05. ¿Eres bueno hablando en público?



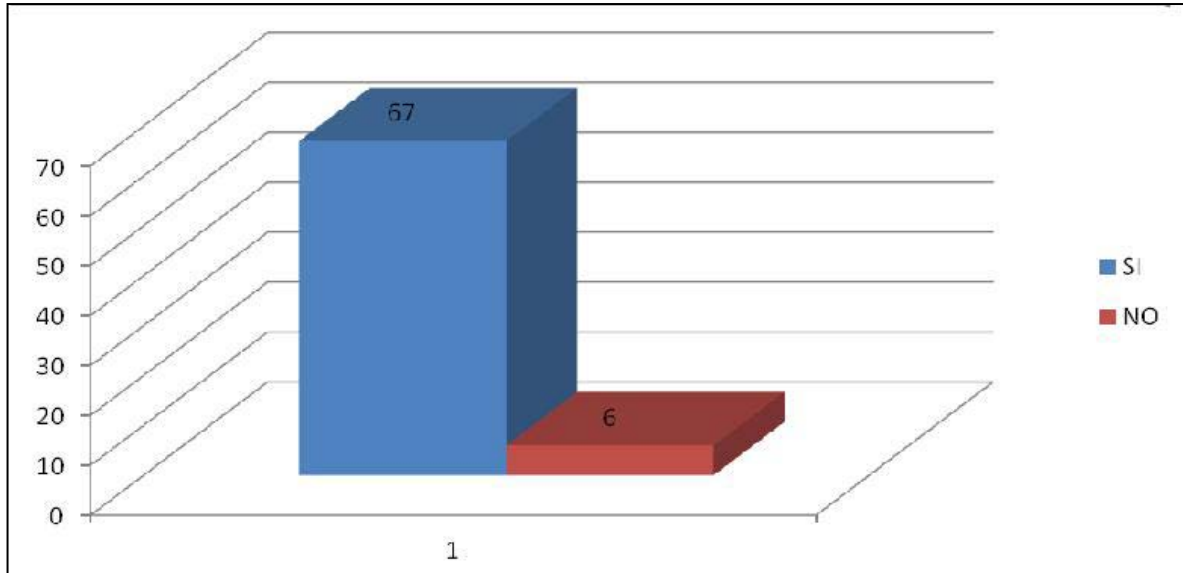
Hablar en público y hacerlo bien, es una característica fundamental del líder, y reconocerse no bueno para hacerlo es una clara evidencia de la falta de liderazgo en los jóvenes Universitarios, por lo que urge emprender acciones para atacar este problema.

06. ¿Soy una persona que ofrece resistencia a los cambios del entorno. Prefiero la estabilidad y el equilibrio?



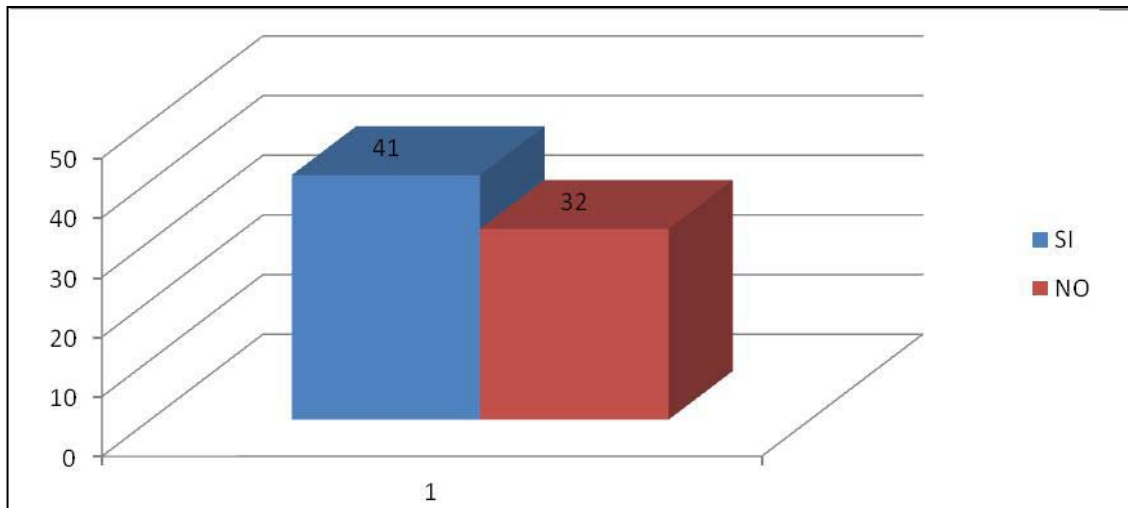
El conformismo es sin duda uno de los principales problemas de los Universitarios para ejercer liderazgo, algo que se deja ver en la mayoría de ellos. Se insiste en llevar a cabo las acciones necesarias para controlar el problema.

07. ¿Te sentirías cómodo dirigiendo a otras personas?



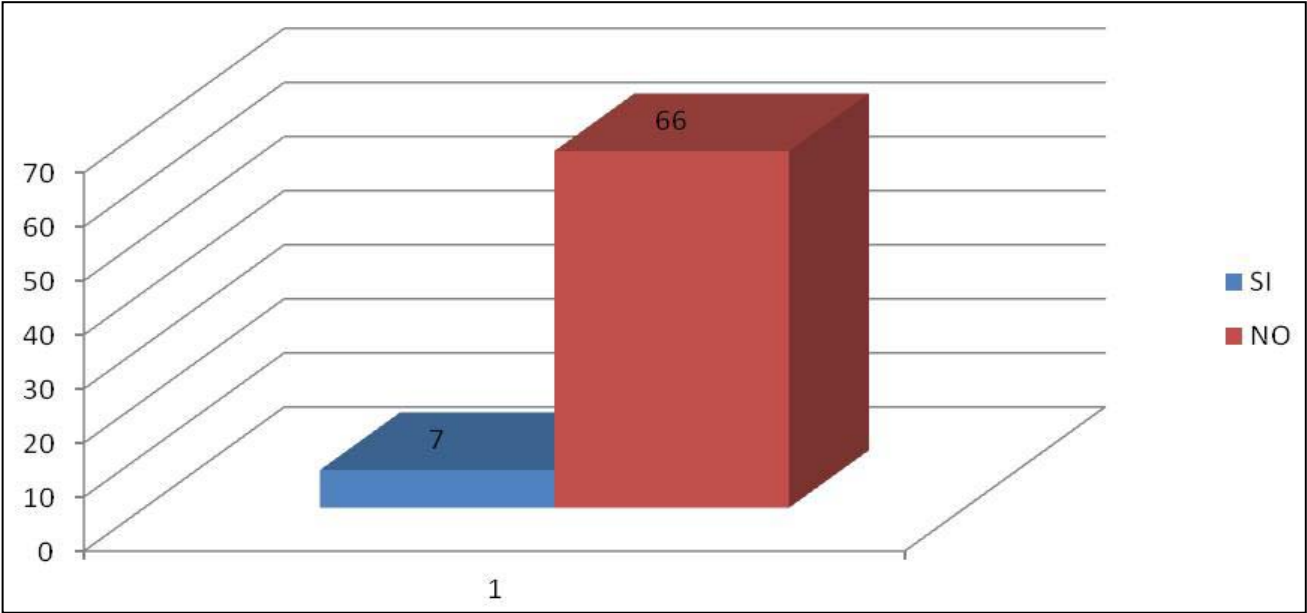
La capacidad de dirección tiene que estar presente en un buen líder y la mayoría considera sentirse bien siendo director en los grupos.

08. ¿Has participado en algún comité estudiantil?



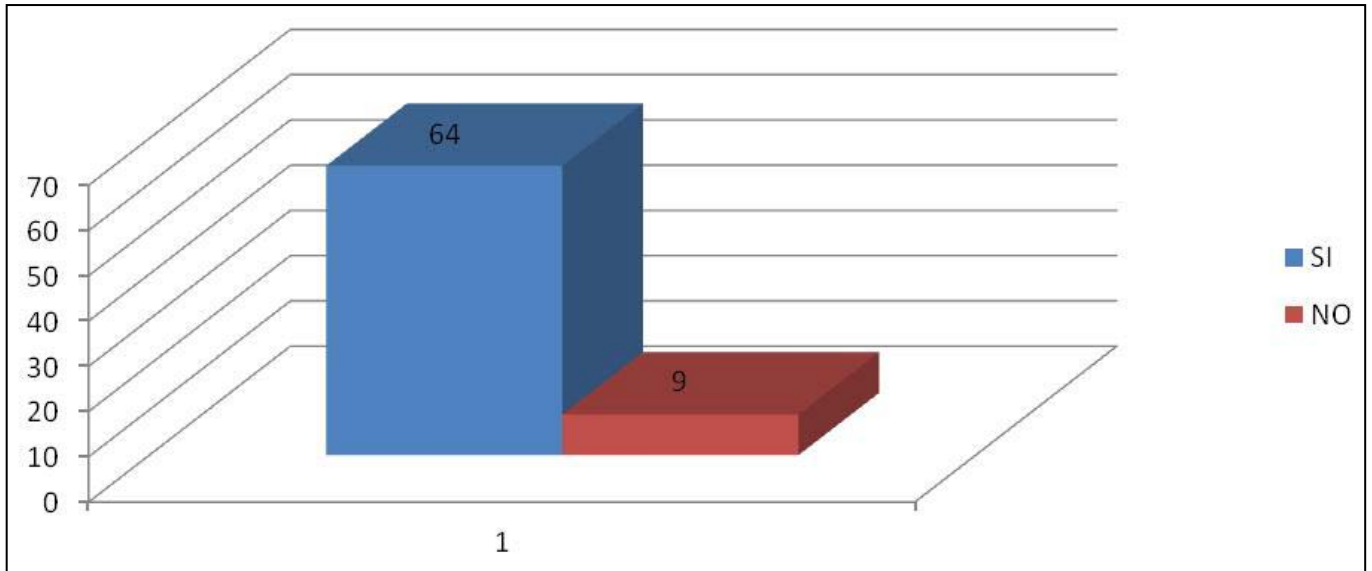
La mayoría de los estudiantes entrevistados ha participado en algún comité estudiantil, situación que marca el liderazgo interno que poseen estos estudiantes, aunque por los resultados anteriores, se considera que se tiene que pulir este liderazgo.

09. Suelo gritar a las personas con las que trabajo para conseguir que cumplan mis instrucciones y hagan lo que yo quiero.



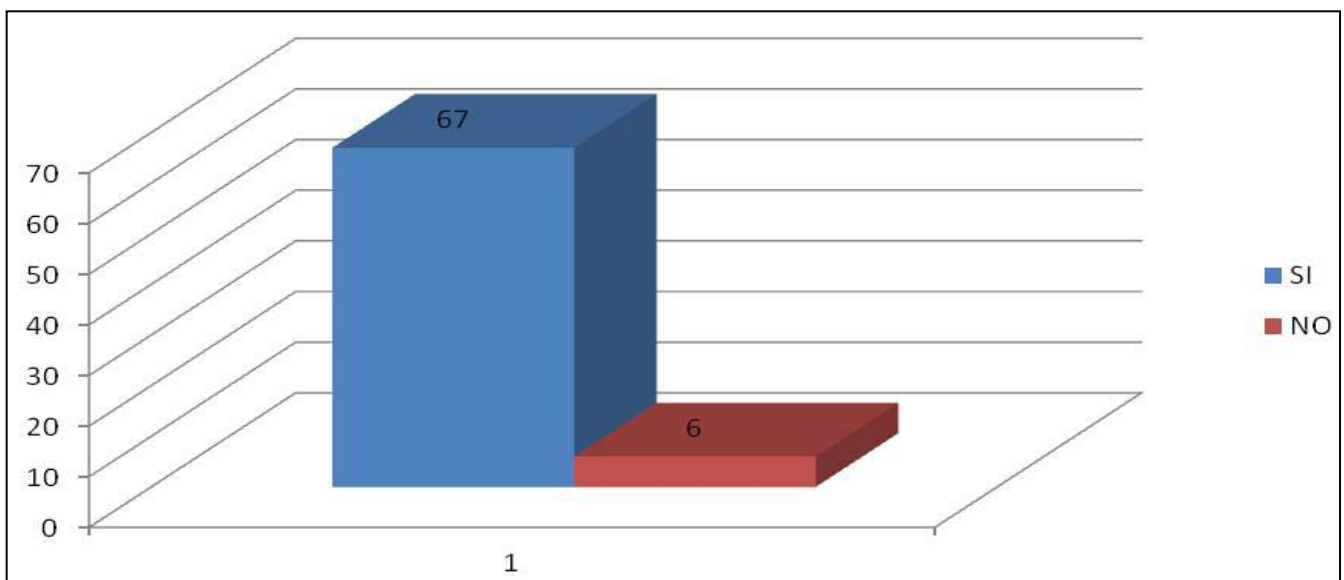
Resulta positivo visualizar que la mayoría utiliza una metodología positiva para ejercer liderazgo en los trabajos de equipo, pues no usan la agresión verbal o una manera autoritaria para lograr que su grupo o equipo se dirija hacia donde ellos consideran que es mejor.

10. Defiendo mis ideas, cuando estoy convencido de ellas, sin esperar la aprobación de los demás.



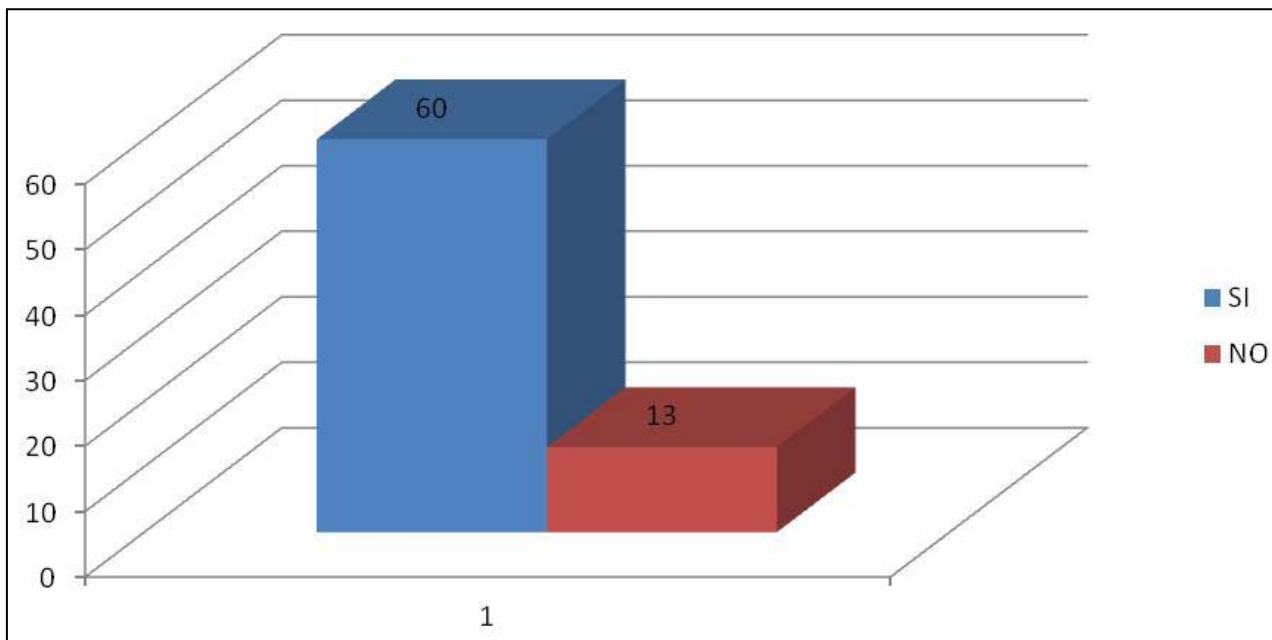
Es importante defender las posturas, es parte de ser líder, sin embargo no se puede llegar a aferrarse a las ideas, cuando se ha demostrado que son equívocas.

11. ¿Disfruto motivando a los que me rodean, y transmitiendo mis ganas de hacer y de conocer, les expreso mi ilusión e interés por las cosas importantes?



Contagiar al grupo de energía, de ganas de hacer las cosas, es vital para un líder y más del 90% de los estudiantes Universitarios de esta área consideran poseer la capacidad de hacerlo, muy positivo.

12. ¿Con frecuencia te piden consejos los demás?



El que los demás pidan consejo a la mayoría de los estudiantes de Administración habla de que los ubican con capacidades especiales y con aciertos en su vida.

Fueron seleccionadas aquellas preguntas de mayor representatividad para descubrir el nivel o capacidades de liderazgo que poseen los estudiantes Universitarios de la Licenciatura en Administración, y de lo anterior podemos concluir lo siguiente:

Los alumnos poseen el potencial necesario para ejercer un liderazgo fuerte, un liderazgo grande. Traen consigo muchas aptitudes y tienen actitudes necesarias para un líder, capaz de dirigir a un grupo con amabilidad pero al mismo tiempo con autoridad, disfrutan ser líderes.

Sin embargo, no tienen lo suficientemente explotadas esas cualidades, aun sienten miedo y tienen cierto grado de inseguridad, y es en esto donde los docentes deberemos desempeñar una tarea ardua y cotidiana, para que los egresados universitarios se integren al campo laboral con todas las herramientas necesarias para triunfar en el campo público o privado, capaces de emprender con liderazgo.

PROPUESTA PARA EL DESARROLLO Y FORMACION DE NUEVOS LÍDERES, DE LA UNIDAD ACADEMICA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT.

- Proponer una materia optativa que se titule "Desarrollo y Formación de Líderes" a la Secretaría de Docencia de nuestra Universidad, para que de esta forma los jóvenes universitarios tomen la decisión de desarrollar su potencial como líderes y se realicen los estudios de pertinencia, se someta a la comisión para el desarrollo de la evaluación y acreditación de los programas académicos.
- Elaboración de los contenidos temáticos de la materia optativa "Desarrollo y Formación de Líderes" en conjunto con los empresarios, en dos etapas: la primera donde se reúnan empresarios de tres municipios de la Zona Sur del estado de Nayarit, Ixtlán del Río, Jala y Ahuacatlán; y en la segunda etapa, empresarios de Tepic.
- Implantación de una taller permanente de formación de líderes, donde en cada sesión se invite a líderes del ámbito político, empresarios de nuestra región sur y donde, a través de una charla, compartan sus experiencias y propicien el enriquecimiento de la comunidad estudiantil. En dicho taller formar competencias que desarrollen nuevos líderes con un sentido existencial y espiritual.
- Pláticas y conferencias dirigidas por expertos y conocedores de la materia que nos compartan sus conocimientos.
- Organización de foros en donde se convoque a la comunidad estudiantil, para que en mesas de trabajo, se proponga temas de liderazgo y se construyan propuestas con aportaciones y opiniones de los universitarios.

- Organizar una campaña que proponga el estilo de liderazgo basado en el desarrollo de destrezas intrapersonales, interpersonales, espirituales y existenciales.

- Diseñar y elaborar un tríptico con información muy clara y concisa donde se explique y describa el procedimiento y los pasos por medio de cuales, a través del desarrollo de las diferentes capacidades, puedan ir adquiriendo y fortaleciendo un perfil de líder. Así mismo, incluir los espacios y ámbitos en los cuales pueden actuar e intervenir, dentro de su propia comunidad, ya sea resolviendo problemas, organizando y dirigiendo a grupos de personas con la finalidad de lograr algún fin social o productivo, etc.

CONCLUSIONES.

El Campus Universitario de Contaduría y Administración de Ahuacatlán ha sido consciente de la preocupante problemática de la falta de Liderazgo, y aunque se han realizado esfuerzos por dotar de herramientas a los futuros profesionistas del área de la Administración, que faciliten el ejercicio de su liderazgo, esto ha sido insuficiente.

Hemos descubierto que los alumnos Universitarios de este Campus poseen el talento y las características básicas que debe poseer un líder social, sin embargo no son capaces de explotar al máximo su potencial, esto debido a la inseguridad que tienen de hablar en público, el miedo que tienen de ser los que encabecen la organización de los distintos eventos, etc.

Al palpar esta realidad hace prácticamente imposible quedarse cruzado de brazos. Es por esto que de llegar a lograrse la incorporación de una Unidad de Aprendizaje optativa que coadyuve a la formación de líderes, tendremos profesionistas egresados con capacidades de liderazgo, capaces de dirigir empresas, de emprender sus propios negocios, capaces de abrir caminos en el competido mundo laboral.

La Universidad y los docentes, piezas claves en esta revolución, en este trascender, dejar de ser parte pasiva en la formación de líderes, dejar de ser únicamente los facilitadores para convertirnos en formadores de jóvenes exitosos capaces de transformar su municipio, su estado y su país.

Sobre los jóvenes de los movimientos como el de "yo soy 132" se puede decir que son líderes al interior de la universidad que representan, pero solo de sus seguidores que comparten y simpatizan con su causa. Habría que analizar y contar con la información al interior de las universidades que representan sobre cuántos son sus seguidores.

Dada la información que se ha difundido en los medios de comunicación y por el discurso que cotidianamente expresan, pareciera que este movimiento está conformado por jóvenes que simpatizan con el movimiento político de solo uno de los candidatos presidenciales de las pasadas elecciones de este 2012. Por lo tanto, el área de influencia de su liderazgo estaría circunscrita a quienes comparten esos intereses y no a toda la universidad que dicen representar.

Por otra parte, pudiera ser que el caso de este movimiento pueda servir para explicar el tema de esta investigación, sobre todo en lo que respecta a la participación de los estudiantes en la política. Dado que en la política se manejan un cúmulo de intereses, por supuesto que en el escenario actual contrapuestos en los grupos o partidos, la población estudiantil se ve inmersa también en una dinámica de división, que se refleja en diferencias entre los integrantes.

Por otra parte, también es fundamental la imagen de los políticos que se han ganado a pulso en nuestro país, ante la distancia de las acciones de su proceder y las necesidades de la población que dicen representar o querer beneficiar. La política actualmente en México es una actividad en la que los jóvenes, de manera general, no se quieren incluir, al menos los estudiantes de la universidad en este estudio.

BIBLIOGRAFÍA

Münch, Lourdes. (2011), Liderazgo y Dirección, (2da ed) México: Trillas.

Münch, Lourdes. (2009), Ética y Valores, México: Trillas .

Covey, Stephen. (2000), Liderazgo centrado en principios, Mexico: Paidós.

Covey, Stephen. (2010), Siete hábitos de la gente altamente efectiva , Mexico: Paidós

Goleman, Daniel. (2001), Inteligencia Emocional (27a). México: Vergara

Cortes, Félix. (2005), Vivir para triunfar (1ra). Gema editores

Los 10 estilos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones. Disponible en:

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones.html>

Teorías de liderazgo. Disponible en:

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7766-los-4-componentes-del-liderazgo-transformacional.html>

Liderazgo y valores culturales en México. Disponible en:

<http://www.altonivel.com.mx/9294-tendencias-del-liderazgo-en-mexico.html>