



**XVIII Congreso Internacional en Docencia e Investigación en Ciencias Económico
Administrativas 2015.**

Título de la Ponencia: Perspectiva del Liderazgo enfocado a Jefes de Grupo en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit en el área de Administración.

AUTORES: M.A. Beatriz Rojas García. Universidad Autónoma de Nayarit. Correo: bettytepic@hotmail.com

M.A.E B. Leonardo Miralrio Hernández. Universidad Autónoma de Nayarit. Correo: lmiralrio_21@hotmail.com

Universidad Autónoma de Nayarit. México.

Temática: Desarrollo Integral de los Alumnos.

Índice

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Marco teórico.....	5
Metodología.....	7
Objetivo.....	7
Encuesta.....	7
Resultado.....	9
Conclusión.....	15
Bibliografía.....	16

Resumen

Esta investigación se realiza con la finalidad de conocer el grado de conocimiento que el líder tiene respecto a las funciones como tal y la aplicación y desenvolvimiento del mismo dentro del grupo que representa en la Unidad Académica de Contaduría y Administración. Lo anterior con la intención de que apliquen estrategias planeadas en su función para optimizar su labor como jefes de grupo, lograr hacer eficientes actividades como líderes, consolidar las actividades académicas con el entorno social estudiantil en beneficio de ellos y de la institución.

La conducción de necesidades grupales direccionadas cuando son conocidas por quien lidera, hace que su función sea más objetiva al evaluarse.

La metodología fue estructurada como una investigación cualitativa, descriptiva, observacional, analítica y propositiva.

Muestra es al 100% de los jefes de grupo de la unidad académica. Distribuidos por áreas: administración, contaduría y mercadotecnia; dando un total de 64 jefes de grupo.

De aquí la necesidad de conocer y contar con la evidencia de ubicar el contexto y la situación que prevalece para formar equipos de líderes de grupo, que permita reencausar con estrategias viables y significativas.

Palabras claves: Liderazgo, estrategias, planeación, evaluación, desarrollo.

Introducción

El liderazgo en la actualidad representa en cualquier disciplina un eje fundamental para el desarrollo de objetivos personales e institucionales, en el transcurso de la vida del docente se ha apreciado un sinnúmero de alumnos líderes que no han potenciado esa habilidad y otros que han despegado sin ser en ocasiones percibidos, sin embargo aquí en este estudio tenemos en cada uno de los representantes de grupo una oportunidad de visionar y de perfeccionar la vida formativa como engranaje entre la administración, los alumnos y los docentes.

Esa experiencia nos permite percibir como algunos tienen el control al direccionar en aspectos positivos, y donde la gran mayoría de los alumnos piensa que el jefe de grupo sirve únicamente para conseguir los permisos, sacar copias o llevar la información proporcionada por la administración.

Esta problemática hace que la formación en los grupos no llegue a ser integral pues es la conveniencia de cada uno lo que hace que se mantenga en el cargo un líder, ya que este no cuenta con una estrategia o plan que dirija sus actividades y que le da poder por resultados no por ser solo quien en lugar de representar sea representado o guiado.

Marco Teórico

El liderazgo significa influir en otros para lograr objetivos importantes para ellos dentro de la organización o institución educativa.

El liderazgo se ha definido como la habilidad para inspirar confianza y la sensación de que se les apoya a las personas de cuya competencia y compromiso, depende del buen desempeño de los líderes eficaces que se enfrentan al cambio, formulando una visión del futuro y estableciendo una dirección para esa visión., la persuasión, inspiración y motivación de otros así como la difusión de cambios útiles tienen también mucho que ver con los líderes con su manera de ser, su comportamiento o sus actitudes.

Se señala otra perspectiva interesante sobre el liderazgo es que contribuye a la eficacia organizacional.

➤ Aptitudes para ser un buen líder

Ahora bien tomando como base que resulta realmente difícil que un solo individuo encuentre las cualidades fundamentales y necesarias para llevar a cabo simultáneamente ambas labores, alcanzar los objetivos y mantener el grupo se puede decir que C. Bird, en 1940 realizó un estudio el cual descubrió 79 rasgos distintivos, características del líder Franklyn S. Halman resume en 8 puntos lo que llama aptitudes para incrementar la capacidad creadora del grupo y enlista los siguientes.

- 1.- Personalidad bien adaptada: estabilidad, seguridad, y sano equilibrio personal, para no dejarse arrastrar por sus emociones.
- 2.- Respeto e interés básico por los demás., comprensión hacia los miembros del grupo.
- 3.- Sensibilidad para las corrientes y tendencias del grupo ., capacidad para percibir el fondo de las cuestiones.
- 4.- Conocimientos, preparación profunda de los aspectos sobresalientes y capacidad para conceptualizar el total de información, proveniente de especialistas.

5.- Facilidad para expresar, verbalmente, las ideas de grupo, capacidad para poner en palabras sencillas y claras los sentimientos del grupo que dirige.

6.- Moderación, autodominio

7.- Vitalidad energía que mueve a la acción

8.- Sensatez, Capacidad de evaluación para mantener el equilibrio entre riesgo y beneficio.

Aptitudes y actitudes

Iniciativa toma de decisiones

Capacidad de trabajo

Responsabilidad

Ética espíritu de sacrificio

Transmisor de valores

Facilitador de procesos

Distribuidor y coordinador de recursos

Cultura participativa con dialogo sobre objetivos, metas y fines

Gran parte de la teoría que subyace en los estilos de liderazgo se puede rastrear hasta los estudios en Ohio State University of Michigan, que comenzaron a finales de los cuarenta.

La estructura de inicio, describe la medida en que el líder establece estrategias para los miembros del grupo, esta se inicia con actividades como la asignación de tareas específicas. La consideración describe la medida en que el líder crea un ambiente de apoyo emocional, calidez, amistad y confianza., esto se logra siendo amigable y accesible con los miembros del grupo, buscando su bienestar personal manteniéndolos informados de los nuevos acontecimientos y haciéndoles pequeños favores.

Una conclusión dominante de los estudios de Michigan en que los grupos de trabajo más productivos tendían a tener líderes centrados en los empleados que en la producción, se

encontró además que los líderes más eficaces eran aquellos que tenían relaciones de apoyo con los miembros del grupo, y que tendían más a tomar decisiones en grupo que de manera individual.

Metodología

Esta investigación se estructura como cuantitativa y descriptiva donde la población de estudio fueron 29 jefes de grupo de la Licenciatura en Administración de los tres turnos correspondiendo a 14 del turno matutino 9 vespertino y 6 del semiescolarizado.

Muestra

Muestra es al 100% de los jefes de grupo de la UACYA de la UAN de la Licenciatura en Administración siendo estos 29 grupos.

Objetivo

Identificar el conocimiento y las actividades que desarrollan los jefes de grupo respecto a sus funciones como líderes en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Encuesta

Esta encuesta fue diseñada como instrumento para identificar el conocimiento y las actividades que desarrollan los jefes de grupo respecto a sus funciones como líderes. Es de elaboración propia y basada en las funciones que se tienen asignadas a los jefes de grupo de UACyA UAN.

Tu participación como jefe de grupo es importante en esta investigación ya que esta fortalecerá el desarrollo estudiantil e institucional.

Este cuestionario es anónimo, solo se requiere el grado al cual representas como jefe de grupo.

Cuestionario

¿Cuál es tu conceptualización como jefe de grupo?

¿Cuál es tu objetivo general como jefe de grupo?

¿Cuentas con un programa de actividades como jefe de grupo?

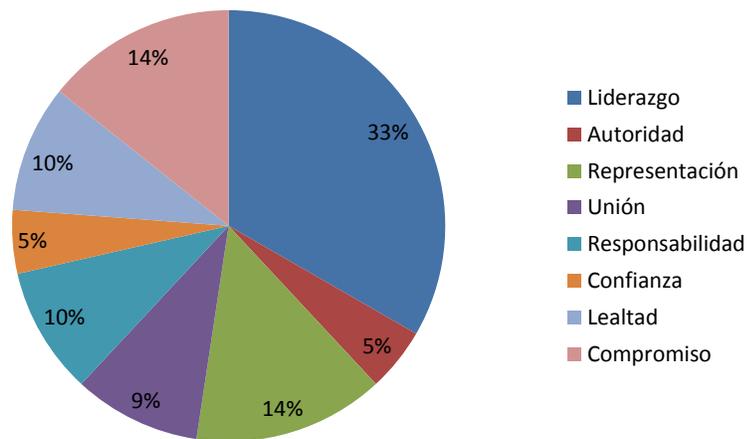
¿Cuándo tomaste esta responsabilidad realizaste un diagnóstico de necesidades de tu grupo para elaborar dicho programa?

¿Cómo direccionas y llevas a cabo tu función como jefe de grupo?

¿Por cuánto tiempo has ejercido la función de jefe de grupo?

Resultados

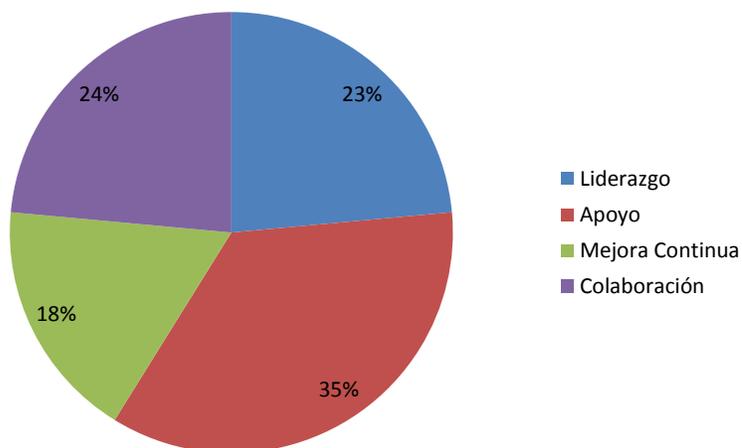
1. ¿Cuál es tu conceptualización como jefe de grupo?



Fuente: Jefes de grupo de la UACyA de la UAN 2014

Interpretación. En la siguiente gráfica se observa que los jefes de grupo de la carrera de administración conceptualizan a este como una persona que ejerce el liderazgo ante todo como principal característica y, otras cualidades que debe poseer son la autoridad, representación, se busca la unidad de grupo, responsabilidad, y que les brinda la confianza y lealtad pero sobre todo tiene compromiso con el resto del grupo.

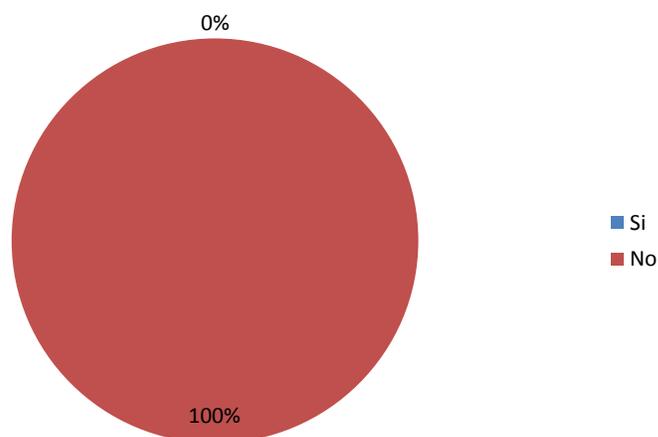
2. ¿Cuál es tu objetivo general como jefe de grupo?



Fuente: Jefes de grupo de la UACyA de la UAN 2014

Interpretación. En la siguiente gráfica se puede observar que el objetivo principal que tienen al desempeñar su función como jefe de grupo es el de brindar apoyo al grupo reflejado en un 35%, seguido de colaborar con el grupo de manera efectiva con un 24%, así como ejercer un buen liderazgo y aplicar una mejora continua con un 23% y 18% respectivamente.

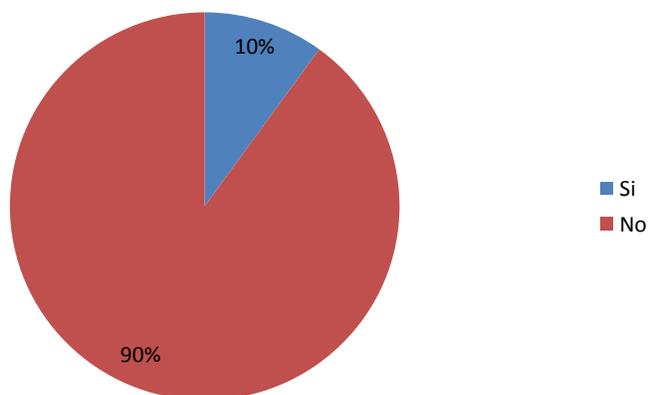
3. ¿Cuentas con un programa de actividades como jefe de grupo?



Fuente: Jefes de grupo de la UACyA de la UAN 2014

Interpretación. En esta gráfica se aprecia que el 100% de los encuestados no cuenta con un programa de actividades como jefe de grupo; cabe mencionar que es importante que cada uno de los jefes de grupo visualice de manera efectiva y tomen en cuenta a futuro el desarrollo de un programa de actividades que les permita planear de mejor manera el funcionamiento y la manera de operar con el grupo; con la finalidad que puedan lograr sus objetivos y metas de manera eficiente.

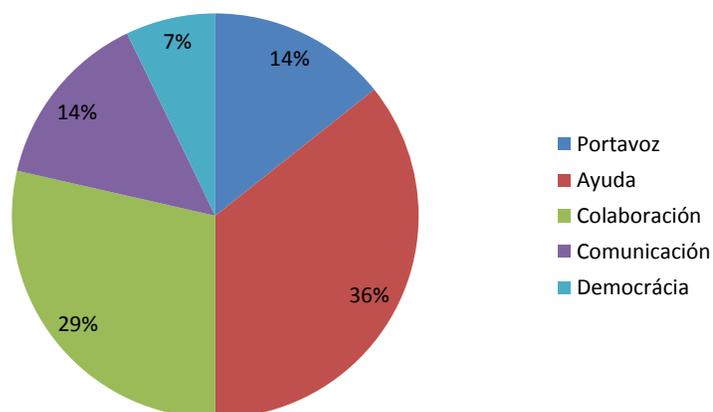
4. ¿Cuándo tomaste esta encomienda realizaste un diagnóstico de necesidades de tu grupo para elaborar dicho programa?



Fuente: Jefes de grupo de la UACyA de la UAN 2014

Interpretación. En la siguiente gráfica se puede observar que solo el 10% de los encuestados elaboró un diagnóstico de necesidades del grupo, mientras que el resto no lo llevo a cabo; es un reflejo de la carencia de visión por parte de los jefes de grupo y al mismo tiempo un foco de atención.

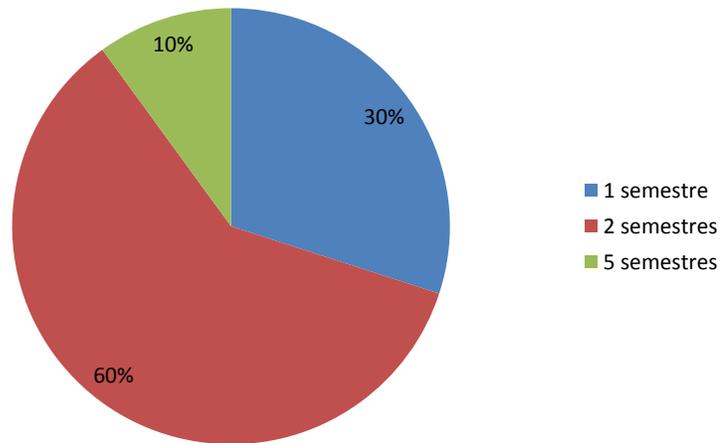
5. ¿Cómo diriges y llevas a cabo tu función como jefe de grupo?



Fuente: Jefes de grupo de la UACyA de la UAN 2014

Interpretación. En la siguiente gráfica se puede observar que el 36% de los alumnos encuestados dirige al grupo mediante la ayuda a sus compañeros, el 29% busca la colaboración de todo el grupo y el resto se enfoca en la comunicación y democracia de los integrantes de cada grupo.

6. ¿Por cuánto tiempo has ejercido la función de jefe de grupo?



Fuente: Jefes de grupo de la UACyA de la UAN 2014

Interpretación. En la siguiente gráfica se puede observar que el 60% de los encuestados ha desempeñado la función o el papel como jefe de grupo por dos semestres, mientras que el 30% ha sido jefe de grupo por un semestre y 10% por cinco semestres; cabe mencionar que es un gran responsabilidad el llevar a cabo este cargo o función por la distintas formas de trabajo de cada jefe de grupo, así como las funciones específicas que llegan a desarrollar y las tareas a las cuales son asignados.

CONCLUSIÓN

Los jefes de grupo forman parte importante del Eje de Liderazgo Estudiantil; porque están conformados con autoridad en la estructura aunque con diferencias en pensamiento y personalidad, pero con un fin, perfeccionar sus ideales bajo los diferentes problemas que se presentan y como grupo o equipo deben ser resueltos entre todos llegando a un punto de equilibrio ante la diversidad de criterios y estrategias que presenta cada integrante de un grupo, aquí la finalidad de que ante un buen representante o líder se llegue al consenso de la importancia de contar en cada grupo con ese líder con criterio y madurez.

A pesar de contar los jefes de grupo con habilidades que los distinguen, se presenta una gran debilidad ya que la totalidad no realizó diagnóstico de necesidades del grupo, no cuenta con un programa de trabajo, no lleva una bitácora de actividades, no tiene definidas sus funciones que le permitan guiar y orientar su función y donde su liderazgo sea formal y reconocido al fortalecer los objetivos personales del grupo y de la Unidad Académica.

Se hace necesario que los jefes de grupo cuenten con capacitación semestral para llevar a cabo la función de jefe de grupo, con talleres de técnicas y manejo de grupos, elaboración de programas entre otros, ya que no cuentan con esta estrategia que le permitiría formalizar su función donde sea responsabilidad del Comité Estudiantil y la misma dirección.

Como institución educativa no debemos dejar fugar líderes donde se puedan destacar, fortalecer y explotar sus potencialidades a través de la guía y apoyo de las instancias correspondientes como son quienes puedan reestructurar la figura de jefe de grupo cambiando la idea de lo que hasta hoy conocemos que solo es el medio de quien trasmite lo que desean los alumnos a la autoridad y la autoridad a los alumnos.

Para finalizar debemos tener muy presente que la perspectiva de liderazgo enfocado a jefes de grupo es de vital importancia y conlleva una gran responsabilidad para quien este al frente de cada uno de los grupos, el saber afrontar los diferentes obstáculos que se les presenten durante su camino, estas personas deben tener esa capacidad para poder dirigir de forma adecuada y llevar al grupo alcanzar sus objetivos y metas de manera clara, concreta y eficiente.

Bibliografía

- 1 Sergio Hernández y Rodríguez. (2010) Introducción a la administración, Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia. 4° Edición (Mc Graw Hill) México. Pp.250
- 2J. Finch Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert(1996).Administración y Liderazgo (PAG.512).México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana recuperado 27 de mayo del 2014
- 3Gutiérrez, S., Aguilar, T., y Castañeda A. (2012). Gestión Directiva: Liderazgo (pág. 21), (2ed.). Tepic, Nayarit. Universidad Autónoma de Nayarit.
- 4 Matud, M., García, M. & Matud, M. (2002). Liderazgo Estudiantil: Un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. International journal of clinical and health psychology, 3 (2), 451-465.