

## *El Liderazgo en la Formación de los Contadores. El caso del Centro Universitario de la costa sur de la Universidad de Guadalajara en México*

*Leadership in the Training of Accountants. The case of the University Center of the South Coast of the University of Guadalajara in Mexico*

**María Magdalena Pelayo Cortés**

[mariana@cucsur.udg.mx](mailto:mariana@cucsur.udg.mx)

**José Alfredo Núñez Guzmán**

[jose.nunez@cucsur.udg.mx](mailto:jose.nunez@cucsur.udg.mx)

Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara, México

---

### **Resumen**

La habilidad del liderazgo constituye una necesidad en la formación de los contadores, debiendo resaltarse principalmente en los jóvenes, con énfasis en aquellos que se preparan para asumir responsabilidades en el ámbito profesional, por lo que el propósito de la investigación realizada fue diagnosticar las limitaciones en la habilidad de liderazgo de estudiantes y egresados de Contaduría Pública del Centro Universitario de la Costa Sur (CUCSUR – UDG). La aplicación de la metodología diseñada permitió determinar los principales problemas que presentan en las habilidades de liderazgo los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública del mencionado centro universitario, donde se destaca la carencia en el desarrollo de su formación académica en estas habilidades, ya que no se imparten asignaturas que traten sobre el tema; tampoco se promueve su conocimiento y acercamiento al mismo, y no se ofertan cursos ni talleres extracurriculares que generen inquietud al respecto en los estudiantes.

**Palabras claves:** líder, formación universitaria, habilidades.

### **Abstract**

The ability of leadership is a necessity in the training of accountants, and should be highlighted mainly in young people, with emphasis on those who are prepared to assume responsibilities in the professional field, so the purpose of the research was to diagnose the limitations in The leadership ability of students and graduates from Public Accounting of the University Center of the South Coast (CUCSUR - UDG). The application of the methodology designed allowed the determination of the main problems presented in the leadership skills of students and graduates of the Degree in Public Accounting of the aforementioned university center, which highlights the lack in the development of their academic training of these skills Since they do not teach subjects that deal with the subject, nor does it promote their knowledge and approach to it, not offering extracurricular courses or workshops that generate concern about this in students.

**Keywords:** leader, university training, skills, leader.

**Clasificación JEL:** M53

## Introducción

A partir de los estudios de Gil Villegas (1990), Carl Jung (1992), Dudikoff (1994), Munguía (1990), entre otros, se puede asumir que el liderazgo está relacionado con la capacidad de un individuo de comunicarse con un grupo de personas, de influir en sus emociones para que se comprometan con las metas de la dirección, compartan las ideas del grupo u organización y permanezcan en el mismo, ejecutando las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Se puede plantear que un líder es más que un jefe, ya que los subordinados a un jefe se podrán dejar dirigir y obedecerán sus órdenes, pero no asumirán como propias las ideas de este o de la organización que el mismo representa, mientras que las instrucciones de un líder son realizadas con el convencimiento de que su cumplimiento es lo mejor para todos.

Sin embargo, actualmente, como resultado del desarrollo y consolidación de las teorías administrativas y del enfoque social en el desarrollo de las organizaciones, se ha manifestado con más fuerza en los estudios sobre liderazgo la perspectiva funcional dentro de las organizaciones.

Según esta perspectiva, el énfasis está en las circunstancias en que grupos de individuos se integran y organizan para alcanzar objetivos y metas compartidas; por tanto, el líder responde a las necesidades del grupo, convirtiéndose en un instrumento de alto valor agregado para lograr los objetivos propuestos, por lo que sus habilidades individuales son valoradas en términos utilitarios para el grupo. En este sentido, es necesario reconocer que el líder es apreciado por su capacidad o habilidad perceptible para el grupo que lo reconoce necesario para lograr las metas.

Por lo tanto, aunque todavía se reconoce la existencia de líderes natos, los estudiosos del liderazgo, a partir de esta perspectiva, fundamentan cada vez más las posiciones de la creación de líderes partiendo del desarrollo de habilidades de liderazgos necesarias o específicas, según el contexto de actuación de que se trate.

Lo anterior implica el reconocimiento de la transmisión de conocimientos y habilidades para la creación de líderes con valores éticos y compromiso ciudadano desde una visión educativa o profesional, lo que implica la participación activa de las instituciones de educación superior en la creación de habilidades de liderazgo en sus estudiantes y egresados.

Lo planteado anteriormente provoca que el problema a investigar se fundamente en la necesidad social de los contadores públicos de desarrollar habilidades de liderazgo durante su currículo en las universidades, por las funciones profesionales que posteriormente desarrollan, al egresar de las instituciones de educación superior (IES).

A partir de los elementos expresados, se asume como objetivo principal del estudio realizado diagnosticar la apropiación de habilidades de liderazgo en los estudiantes y egresados de Licenciatura en Contaduría Pública del CUCSUR-UDG.

## Desarrollo

La función del líder puede abordarse desde muchos y variados puntos de vista, tales como:

- El grado en que se concentra en la toma de decisiones.
- Su capacidad de delegación en sus subordinados.
- La manera o los métodos que utiliza para influir sobre ellos.

Entre la gran cantidad de enfoques posibles para abordar las ideas del liderazgo, se destacan particularmente aquellos que parten de la esencia de la función del líder, como son su responsabilidad e instrumentos de trabajo. La responsabilidad del líder es lograr objetivos específicos con el concurso de un grupo de personas a su cargo. El instrumento fundamental del líder es su autoridad o poder (Sevilla, 2002).

En México, los estudios de liderazgo realizados a directivos y/o docentes de centros educativos públicos y privados, han utilizado frecuentemente instrumentos de medición del liderazgo, elaborados principalmente en Estados Unidos. Ejemplo de ello son los trabajos de Olea (2003), en los que se utilizó el instrumento llamado Leadership Practices Inventory (LPI), elaborado por Kouzes y Posner (1997 para identificar las diferencias entre los tipos de prácticas de liderazgo. Por su parte, Valentín (2006) utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bernard Bass (1985), para determinar los estilos de liderazgo predominantes en los directivos de tres niveles jerárquicos de una escuela de negocios del sector público y su relación con variables de resultados (Omiaziki, et al., 2006).

Según los estudios de Acosta (2000) y, posteriormente, de Castillo (2005), es a partir de los años noventa en que se desarrollan en México políticas que buscaban la eliminación del modelo de Estado benefactor, manifestándose la necesidad de asociar financiamiento público a productos y resultados de las universidades, donde se plantean nuevos criterios de eficacia y eficiencia en el desempeño institucional, la pertinencia social de los servicios universitarios y el grado de madurez de las funciones sustantivas universitarias.

Este nuevo contexto institucional en que se desarrolla la educación superior mexicana le exige a las instituciones educativas, en su quehacer, la formación de sus educandos con habilidades y valores que respondan a las necesidades del país, en la búsqueda de un México próspero y sustentable en un mundo globalizado.

Lo manifestado explica, en cierta medida, la motivación detrás de la presente investigación, la cual se concretiza en el reconocimiento de la necesidad de educar en valores de liderazgo y de promover el desarrollo de ciudadanos dignos, competentes y comprometidos con el crecimiento de la nación, buscando contribuir a esa transformación educativa desde la perspectiva profesional, a partir del reconocimiento de la necesidad de incrementar el número

de personas comprometidas con su profesión con sentido ético y de responsabilidad social, personas a quienes les importen los problemas de sus empleados, colaboradores, proveedores, clientes, comunidades y la sociedad en general, y que tomen acciones para lograr cambios positivos.

Existe consenso entre los estudiosos del liderazgo de que los principales rasgos del líder son:

- Dominio.
- Gran energía.
- Confianza personal.
- Locus de control.
- Estabilidad.
- Integridad.
- Inteligencia.
- Flexibilidad.
- Sensibilidad.

En agosto de 1994 se crea en la ciudad de Autlán de la Grana el Centro Universitario de la Costa Sur (CUCSUR), con la misión de ofertar servicios educativos, de extensión e investigación bajo un enfoque claramente sustentable, definido en su orientación multidisciplinaria la formación de estudiantes altamente competitivos, con gran compromiso para la conservación del patrimonio natural de la Costa Sur de Jalisco, donde la oferta académica está compuesta por dos carreras de técnico superior y diez carreras de licenciatura, dentro de las cuales está la de Contaduría Pública, siete maestrías y un doctorado.

La carrera de Licenciado en Contaduría Pública fue ofertada en 1991, funcionando como módulo del Centro Universitario de Lagos de Moreno, pero el Centro Universitario de la Costa Sur en 1994 deja de pertenecer a Lagos de Moreno para constituirse definitivamente como Departamento de Contaduría.

El contador público, es un profesional capacitado para la elaboración, revisión y análisis de la información financiera por los entes económicos, así como para la determinación correcta y oportuna del cumplimiento de las obligaciones fiscales; desempeña su función dentro de los diferentes sectores de la sociedad, conforme a la ética profesional, la moral y el derecho dentro de los contextos económico, social, jurídico, político, cultural y ecológico en que operan las organizaciones y su interdependencia.

La carrera de Licenciado en Contaduría Pública, desde su creación a la fecha, ha generado aproximadamente mil ochocientos egresados, quienes se encuentran aplicando los conocimientos adquiridos en los sectores gubernamental y empresarial, y como emprendedores de sus propios despachos contables, financieros y de auditoría.

Por las propias características y funciones que cumple socialmente el contador público, es una necesidad que desarrolle habilidades de liderazgo para su desempeño profesional. Sin embargo, ante la ausencia de estudios en el centro universitario, fue necesario diseñar un procedimiento de diagnóstico contextualizado.

Para el diagnóstico de las limitantes de las habilidades de liderazgo en estudiantes y egresados de la carrera en Contaduría Pública, se diseña un enfoque lógico-metodológico a partir del criterio de Lavell (2005), que refiere que un “enfoque” esencialmente se trata de un tipo de acercamiento estratégico a un problema, su comprensión o intervención. Constituye una visión particular o colectiva de un contexto o problema y la forma de abarcarlo con la intencionalidad de intervenir, cambiar y resolverlo.

Por tanto, se asume el enfoque lógico-metodológico en el presente trabajo como una visión particular del problema de la inconsistente preparación en habilidades de liderazgo de los contadores públicos, compuesto por los momentos y los pasos constitutivos de estos, que con una secuencia lógica posibilita la evaluación de las insuficiencias actuales en el tema.

El enfoque lógico-metodológico para la evaluación de las habilidades de liderazgo en los estudiantes y egresados de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública partió de las siguientes premisas:

1. La disponibilidad de la fuente informativa.
2. Una propuesta de solución en correspondencia con la normatividad vigente en la Universidad de Guadalajara.

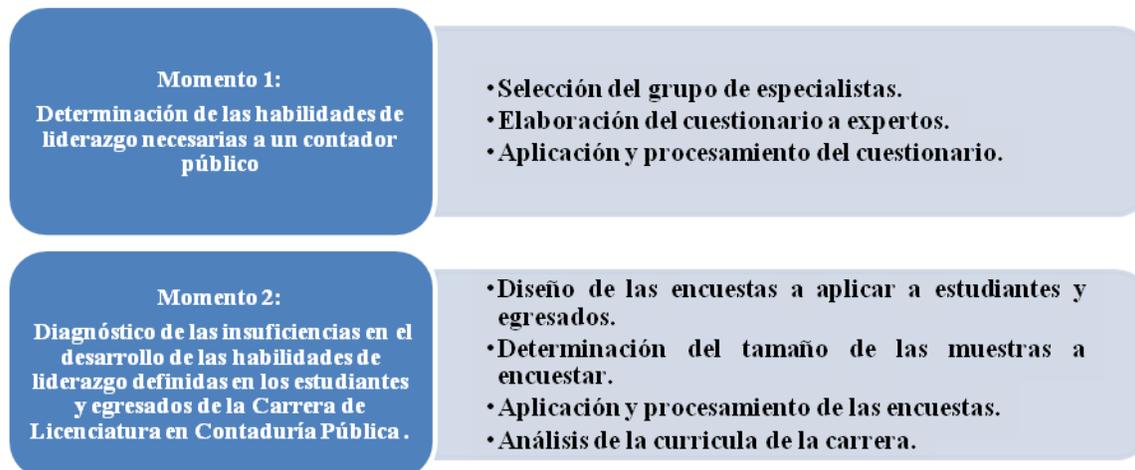
Objetivo del enfoque lógico-metodológico:

- Establecer los momentos, los pasos lógicos y las técnicas a emplear en la evaluación de las insuficiencias relacionadas con las habilidades de liderazgo en esta carrera, con el propósito de elaborar una estrategia de implementación para lograr estas habilidades.

Se establecen dos momentos (Cuadro 1):

- Determinación de las habilidades de liderazgo necesarias para un contador público.
- Diagnóstico de las insuficiencias en el desarrollo de las habilidades de liderazgo definidas anteriormente en los estudiantes y egresados de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública.

Cuadro 1. Enfoque lógico-metodológico para la evaluación de las habilidades de liderazgo en los estudiantes y egresados de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública



Fuente: Elaboración propia a partir de Lavell, 2005.

Momento I: Determinación de las habilidades de liderazgo necesarias a un contador público.

Paso 1. Selección del grupo de especialistas

La ventaja de la técnica de especialistas es que se requiere de pocos participantes y se consigue rápidamente el punto. Ellos son participantes de reconocido prestigio y competencia profesional en el objeto de investigación. El muestreo de juicio se aplicó para seleccionar a los especialistas, “la selección de individuos que se juzgan de antemano tienen un conocimiento profundo del tema de estudio; por tanto, se considera que la información aportada por esas personas es vital para la toma de decisiones” (Guevara, 2009).

Por tanto, los requisitos requeridos para la participación de los especialistas fueron:

1. Graduados de nivel superior con doctorado.
2. Más de 20 años de experiencia en la actividad contable o auditoría.
3. Amplio conocimiento de la carrera de Contaduría Pública.

Paso 2. Elaboración del cuestionario a expertos

El cuestionario consistió en un conjunto de preguntas sobre una o más variables a medir a expertos. En este caso específico, se recogerá la propuesta de los investigadores sobre las habilidades de liderazgo que le son necesarias al contador público, determinadas a partir del estudio teórico realizado y su experiencia profesional. Las posibilidades de respuesta son dicotómicas (dos alternativas de respuestas).

Paso 3. Aplicación y procesamiento del cuestionario

Luego de aplicado el cuestionario se procesan estos resultados por el Coeficiente de Concordancia de Rizo y Campestrius (1998), según la expresión:

$$C_c = \frac{V_f}{V_t} 100$$

Donde:

Cc: Nivel de concordancia de los especialistas expresado en %.

Vf: Cantidad de especialistas que votan a favor.

Vt: Cantidad total de especialistas consultados.

Si  $C_c \geq 60\%$  se considera que la concordancia es aceptable.

Para lo cual se elabora la siguiente tabla:

Tabla 1. Análisis de la concordancia de las habilidades de liderazgo necesarias al contador público

| Habilidades de liderazgo que debe tener el contador público            | Especialistas |   |   |   |   | Cc |
|--|---------------|---|---|---|---|----|
|  | 1             | 2 | 3 | 4 | 5 |    |
| 1. Autocontrol.  |               |   |   |   |   |    |
| 2. Capacidad de controlar a sus subordinados.                          |               |   |   |   |   |    |
| 3. Disposición de asumir cualquier tarea.                              |               |   |   |   |   |    |
| 4. Capacidad de ser sociable y fomentar las buenas relaciones humanas. |               |   |   |   |   |    |
| 5. Responsabilidad.  |               |   |   |   |   |    |
| 6. Creatividad.  |               |   |   |   |   |    |
| 7. Competencia o buen desempeño profesional.                           |               |   |   |   |   |    |
| 8. Competitivo.  |               |   |   |   |   |    |
| 9. Capacidad de trabajo bajo presión.                                  |               |   |   |   |   |    |
| 10. Capacidad de cumplir y hacer cumplir las normas.                   |               |   |   |   |   |    |
| 11. Objetivo.  |               |   |   |   |   |    |
| 12. Organizado.  |               |   |   |   |   |    |
| 13. Optimista.   |               |   |   |   |   |    |
| 14. Crítico y autocrítico.   |               |   |   |   |   |    |
| 15. Capacidad de trabajo en equipo.                                    |               |   |   |   |   |    |
| 16. Autoestima.  |               |   |   |   |   |    |
| 17. Exigente.  |               |   |   |   |   |    |
| 18. Poder de delegación de responsabilidades y tareas.                 |               |   |   |   |   |    |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 19. Capacidad para solucionar conflictos.                                   |  |  |  |  |  |  |
| 20. Capacidad de evaluar a sus subordinados, estimulando el buen desempeño. |  |  |  |  |  |  |

Fuente: Elaboración propia.

## Momento 2: Diagnóstico de las insuficiencias en el desarrollo de las habilidades de liderazgo definidas en los estudiantes y egresados de la Carrera de Licenciatura en Contaduría Pública

Paso 1. Diseño de las encuestas a aplicar a estudiantes y egresados

A partir de las habilidades de liderazgo determinadas en el paso anterior, se elaboraron las encuestas a estudiantes y egresados.

Paso 2. Determinación del tamaño de las muestras a encuestar

Muestra de estudiantes. Para determinar el tamaño se aplicó muestreo aleatorio simple, a partir de la fórmula:

$$n = \frac{k^2 p q N}{[e^2(N - 1)] + k^2 p q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Tamaño de la población o universo.

k: Constante que depende del nivel de confianza asignado. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos. Un 95.5% de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4.5%.

e: Error muestral deseado.

p: Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$ , que es la opción más segura.

q: Proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir,  $1-p$ .

Para el muestreo de egresados, se aplicó el muestreo no probabilístico, del tipo muestreo mixto, compuesto por:

Muestra razonada que parte del conocimiento del universo objeto de estudio y consiste en la selección intencionada de los egresados a participar

Muestra invitada: compuesta por los sujetos de la muestra razonada que aceptan participar en el estudio de campo al que han sido invitados o convocados.

Paso 3. Aplicación y procesamiento de las encuestas

Luego de aplicadas las encuestas, se procesaron por:

Moda que expresa el valor que tiene mayor frecuencia; se representa por  $M_o$  y se calcula mediante la relación:

$$M_o = L_i \frac{f_i - f_{i-1}}{(f_i - f_{i-1}) + (f_i - f_{i+1})} a_i$$

Donde:

$L_i$ : Límite inferior de la clase modal.

$f_i$ : Frecuencia absoluta de la clase modal.

$f_{i-1}$ : Frecuencia absoluta inmediata inferior a la clase modal.

$f_{i+1}$ : Frecuencia absoluta inmediata posterior a la clase modal.

$a_i$ : Amplitud de la clase.

El coeficiente de Kendal mide el grado de concordancia entre un grupo de elementos ( $K$ ) y un grupo de características ( $n$ ). La respuesta es ordinal. La hipótesis nula es que no hay concordancia:  $W=0$ ; y la hipótesis alternativa es que si la hay ( $W > 0$ ). Este estadístico sigue una  $\chi^2$  con grados de libertad:  $n-1$ , mediante la siguiente fórmula:

$$r = \frac{N_1 + N_{-1}}{\sqrt{\left[ \frac{1}{2} n(n-1) - t' \right] \left[ \frac{1}{2} (n(n-1) - u') \right]}}$$

$$t' = \frac{1}{2} \sum_t t(t-1)$$

$$u' = \frac{1}{2} \sum_u u(u-1)$$

Donde:

n: Cantidad de encuestados.

N1: Total con semejanza.

N-1: Total con desemejanza.

T: Número de ligas en la categoría (empates).

U: Número de ligas en otras categorías (empates).

Se determina el criterio predominante de acuerdo con los encuestados.

Un valor  $\geq 0,6$  se considera aceptable.

El coeficiente de fiabilidad de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems, que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La validez de un instrumento está referida al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el Alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach asume que los ítems miden un mismo constructo, y que están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor de Alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

El valor de fiabilidad debe ser igual o mayor a 0.6 (Huth, et al., 2006). Los procesamientos se realizarán aplicando el paquete estadístico SPSS Versión 18,0.

#### Paso 4. Análisis del currículo de la carrera

Mediante las técnicas de revisión documental y la observación, fueron analizadas las materias y con ello detectar la existencia de impartición de contenidos, talleres, actividades extracurriculares vinculadas al logro de habilidades de liderazgo en los estudiantes.

#### Resultados

Los resultados obtenidos en la aplicación del enfoque lógico metodológico arrojaron:

En el caso de los 240 estudiantes encuestados (70.6% del universo), las principales limitantes en el desarrollo de la habilidad de liderazgo se manifiestan en:

1. Problemas de autocontrol.
2. Disposición de asumir cualquier tarea.
3. Capacidad de ser sociable y fomentar las buenas relaciones humanas.
4. Falta de organización.
5. No siempre tienen optimismo.

6. Falta de capacidad de trabajo en equipo.
7. Pobre poder de delegación de responsabilidades y tareas.
8. Débil capacidad para solucionar conflictos.

En el caso de los egresados, el universo de estudio para esta investigación correspondió a una población finita, que comprende a ambos géneros que cursaron la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública, teniendo una población de 240 egresados del programa del año 2011 al 2014. De esta población y a partir de sus ubicaciones laborales y desempeño durante la carrera, se razonó una muestra de 45 egresados, que fueron invitados a participar en el estudio, y realmente participaron 30.

Ellos manifestaron las siguientes insuficiencias:

1. En las situaciones que no exigen liderazgo, no siempre se ofrecen para hacerse cargo.
2. No siempre tienen buen autocontrol, dejándose llevar por sus emociones, enojándose y gritando.
3. No siempre les gusta tener muchos amigos e ir a fiestas.
4. No se consideran muy sociables, y no siempre están dispuestos a enfrentar a la gente cuando hay conflicto.
5. No siempre ven las cosas desde la óptica ajena.
6. Generalmente, no son siempre personas bien organizadas.
7. Generalmente, no les gusta probar lo desconocido.
8. No les interesa agradecerles a los demás y que los perciban como alguien muy amigable.
9. No siempre se limitan a seguir las reglas de la organización.
10. No siempre se ofrecen como voluntarios para ser los primeros en aprender y hacer nuevas labores en el trabajo.
11. No siempre tratan de influir en los demás para que las cosas se hagan a su modo.
12. No les gusta trabajar mucho en conjunto.
13. No haría saber a sus empleados que, durante las horas de trabajo, no deben hacer cosas que no se relacionen directamente con su labor.
14. No estarían abiertos a discutir con los empleados problemas personales durante el horario de trabajo.

El análisis de la Concordancia de Kendall, al obtenerse un resultado de 0.804, y en el Alpha de Cronbach de 0.723, muestra que los resultados obtenidos y el instrumento aplicado son fiables, y existe consenso estadísticamente demostrado.

Al revisarse el currículo de la carrera de Contaduría Pública del CUCSUR, así como de las actividades extracurriculares y talleres, se evidencia:

1. La formación de los licenciados en Contaduría Pública del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara se centra mayormente en las áreas financiera, contable y fiscal.

2. De las cincuenta y seis materias que componen el currículo de la Licenciatura en Contaduría Pública, solo una de ellas revisa el aspecto de liderazgo de manera teórica y general, sin profundizar en el desarrollo de las habilidades de liderazgo.
3. La materia es impartida por un académico de la carrera de Administración, quien desconoce las necesidades requeridas por el contador público para lograr un liderazgo efectivo.
4. La modificación del plan de estudios para la incorporación de materias en tres semestres más, para apoyar el conocimiento, desarrollo y aplicación de las habilidades de liderazgo de los estudiantes que se verán reflejadas en su actuar profesional y personal.
5. La necesidad de realizar actividades extracurriculares y talleres que reforzarán los conocimientos adquiridos en las aulas para el desarrollo de las habilidades de liderazgo.

## CONCLUSIONES

El currículo académico del profesional en Contaduría Pública en CUCSUR- UDG no ha tenido en cuenta la necesidad social de formación de habilidades de liderazgo, por lo cual se manifiestan insuficiencias en su formación y posterior desempeño laboral, al presentar limitaciones en la apropiación de las habilidades directivas necesarias a este profesional.

En este contexto se pudo constatar que tanto los estudiantes como egresados del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara presentan serias limitantes en el desarrollo de sus habilidades directivas, donde se destaca el autocontrol, la incapacidad de mediar en la solución de conflictos, la incapacidad de trabajar en equipos y la sociabilidad que da capacidad de comunicación, principalmente.

El enfoque lógico metodológico diseñado constituye un aporte contextualizado a la solución de un problema concreto de dirección de una organización de tipo educativo de nivel superior. Su aplicación práctica ha permitido la evaluación de los principales problemas que presentan estudiantes y egresados de la Licenciatura de Contaduría Pública.

La propuesta metodológica realizada, expresada en el enfoque lógico metodológico diseñado, es factible de ser aplicado en otras carreras del propio centro universitario o de otras universidades, por su perspectiva general, sistémica e integradora.

Por tanto, resulta importante la recomendación de que la carrera diseñe una estrategia para el desarrollo de las habilidades de liderazgo.

Constituye una necesidad potenciar el conocimiento de la investigación realizada a todos los implicados en su cumplimiento, para que exista una sensibilidad en la urgencia y activa participación de estos en la solución de los problemas detectados.

Continuar en investigaciones posteriores, ampliando este estudio en otras esferas de actuación del Licenciado en Contaduría Pública, como las habilidades de administrar, entre otras, por el papel tan importante que los mismos desarrollan en las organizaciones.

## Bibliografía

- Acosta, A. (2000). "Gobierno y gobernabilidad universitaria: ejes para una discusión". CEEIICH-UNAM. 7 de octubre 2002.
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press. New York.
- Castillo O. (2005). "Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI". Cuaderno de investigación en la educación, 20, pp. 34-51. Disponible en:  
<http://www.educando.edu.do/files/7813/3675/7766/>

Fecha de consulta: 23/10/2015

- Dudikoff, M. (1994). Elementos de psicología. Editorial Trillas. México, D. F.
- Gil F. (1990). Liderazgo. Ed. Instituto de Capacitación Política, México, D.F.
- Guevara, E. y Villarini A. (2009). Andragogía una antología sobre el pensamiento socioeducativo de Félix Adam. Editorial Gente Nueva. Colombia.
- Huth, J. (et al.) (2006). "Perceived third-person effects and consumer attitudes on prevetting and banning DTC advesiting". Journal of Consumer Affairs, 40 (1) pp. 90-116.
- Jung C. (1992). Diportable Jung. De Campbell, New York.
- Kouzes, J. y Posner, B. (1997). El desafío del liderazgo. Granica. Buenos Aires.
- Lavell, A. (2005). "La gestión de riesgo de desastres: un enfoque basado en proceso". Disponible en:  
[www.comunidadandina.org/predecan/doc/libros/procesos\\_ok.pdf](http://www.comunidadandina.org/predecan/doc/libros/procesos_ok.pdf).

Fecha de consulta: 23/10/2015

- Munguia, I. (1990). Redacción e Investigación Documental. Ed. UPN, México.
- Olea, E. (2003). "El liderazgo en las instituciones educativas". Innovación educativa, 3 (13), 25-41.
- Omiaziki J. (et al.) (2006). "Dimensiones del liderazgo docente" Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2986653.pdf>. Fecha de consulta: 23/10/2015
- Rizo L. y Campestruis (1998). Indicadores e investigación educativa. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de Cuba. La Habana.
- Valentín, N. (2006). "Estilos de liderazgo en organizaciones de servicios: el caso de una Escuela de Negocios". Revista de Investigación y Análisis: Mercado y Negocios, Vol. 14, Año 7, julio-diciembre 2006.

- Welch, S. y Comer, J. (1988). Quantitative Methods for Public Administration: Techniques and Applications. Editorial Books/Cole Publishing Co. New York.