

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



***EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL
EN LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE – CUMANÁ***

AUTORES:

Fuentes Quijada Glenny del Valle
Guevara Natera Inés Daniela
Núñez Núñez Rogelio José

ASESORES ACADÉMICOS:

Prof. Beatriz Ramírez
Prof. María Teresa Centeno

Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de
LICENCIADOS EN CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
COMERCIAL

Cumaná, julio 2010

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



***EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL
EN LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE – CUMANÁ***

REALIZADO POR:

Fuentes Quijada Glenny del Valle
Guevara Natera Inés Daniela
Núñez Núñez Rogelio José

ACTA DE APROBACIÓN

Trabajo Especial de Grado aprobado en nombre de la Universidad de Oriente, por el jurado calificador, en la ciudad de Cumaná a los 27 días del mes de Julio del 2010

Prof. BEATRIZ RAMÍREZ
C.I: 4.184.722

Prof. MARÍA T. CENTENO
C.I: 5.876.668

INDICE

DEDICATORIA	i
DEDICATORIA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	6
BASES TEÓRICAS DEL LIDERAZGO	6
IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO	7
LIDERAZGO ESTUDIANTIL	7
PERFIL DE UN LIDER INSTITUCIONAL	8
IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	9
CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER	13
CUALIDADES DEL LÍDER	14
CAPITULO II	16
LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE	16
MISIÓN Y VISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE	17
FUNCIONES	18
OBJETIVOS	18
AUTORIDADES:	19
EL NÚCLEO DE SUCRE DE LA UDO	19
RESEÑA HISTÓRICA	19
FILOSOFÍA:	20
MISIÓN Y VISIÓN:	20
OBJETIVOS:	21
FUNCIONES:	21
AUTORIDADES:	21

FEDERACIÓN DE CENTROS UNIVERSITARIOS (F.C.U.)	24
CAPITULO III	27
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	27
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFIA	53
HOJAS DE METADATOS	56

DEDICATORIA

A *Dios*, por ser tan grande, concederme todas sus bendiciones e iluminarme el camino y estar siempre conmigo, guiándome y ayudándome a vencer todas las dificultades que se me presentaron en el desarrollo de mi carrera.

A *mi Mami Eduarda M. Quijada*, y a *mi Papi Rafael Bautista*: les dedico este éxito por darme la existencia en un hogar lleno de alegrías, inculcándome los principios de formación, por orientarme en mis estudios, por la confianza que siempre tuvieron en mí y supieron esperar este momento, dispuestos a darme su apoyo incondicional. A ustedes porque este fruto es parte de la cosecha que con tanto trabajo y esfuerzo han sembrado en mí, permitiéndome conocer la ciencia y el arte. Este logro es de ustedes. “*LOS AMO*”.

A *mis hermanas: Baumary y Greisy*, este logro es un estímulo que les doy para verlas pronto culminando sus carreras. *LAS QUIERO MUCHO*.

A *mis hermanos: Herson*, quien cada día me estimuló a lograr mi meta, ofreciéndome su cariño y apoyo que sin duda sirvió para motivarme y que así como él logró su meta, yo también lo logré. *Eduar*, espero que tomes nuestro ejemplo y logres todas las metas que te propongas mi rey. *LOS QUIERO MUCHO*.

A *mi sobrina Daniela Valentina*, que recién comienza su vida, llegó a nuestro hogar y lo llenó de más alegrías. *QUE DIOS TE BENDIGA MI NIÑA BELLA*.

A *mi novio Orlando Rincones*, por llegar a mi vida, creer en mí y apoyarme, haciéndome muy feliz. *TE ADORO MI CORAZÓN BELLO*.

A todas mis amigas, en especial a aquellas que me han apoyado no solo en el transcurso de mi carrera, sino también en mi vida personal, ayudándome a vencer los obstáculos que se me han presentado, sin perder la dignidad.

A todos los que forman y no parte de mi familia y que me han demostrado su cariño, apoyo y confianza, les dedico este logro.

GLENNY FUENTES

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo primeramente a **Dios**, porque he visto su respaldo en cada una de las decisiones que he emprendido. A *mis Padres*, por todo lo que me han dado en esta vida, especialmente por sus sabios consejos y por estar a mi lado en los momentos difíciles. A *mi hermano*, que junto a mis padres ha estado ahí para darme su apoyo en los momentos que lo he necesitado.

A *mis hermanos en Cristo*, que me ha dado esos consejos y han hecho falta en los momentos necesarios para formarme como un hombre responsable.

A *mis amigos de estudio*, que con sus esfuerzos también han puesto su granito de arena para que yo haya logrado uno de mis objetivos.

A *mis compañeras Daniela G. y Glenni F.*, por ser las dos personas que junto a mi hemos dado nuestro esfuerzo para superar todos los obstáculos que se nos presentaron durante este tiempo.

A todas esas personas especiales que han estado a mi lado para darme todo su apoyo y amor incondicional y llegar a ser parte de mi vida.

ROGELIO NÚÑEZ

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño:

A ti **DIOS** que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa.

Para mis padres;

Beatriz Natera y **Augusto Guevara**, por su comprensión y ayuda en momentos malos y buenos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A mis hermanos;

Rosangela y **Carlos Augusto**, gracias por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero.

A mis sobrinos;

Saúl Abraham, **Manuel Augusto** y **María Claudia**, los quiero y los amo mucho.

A mis amigas;

Rosaideé, **Mayi**, **María Laura**...Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigas

A mis Familiares;

Gracias a todos que directamente me impulsaron para llegar hasta este lugar, a todos mis familiares que me resulta muy difícil poder nombrarlos en tan poco espacio, sin embargo ustedes saben quiénes son.

A los que nunca dudaron que lograría este triunfo.

Inés Daniela Guevara

AGRADECIMIENTO

Inicialmente a **Dios** por guiarnos, fortalecernos, darnos tantas bendiciones y ayudarnos a lograr una de nuestras metas.

A nuestros *Padres*, que durante todos estos años en medio de grandes sacrificios lucharon con mucha constancia para que hoy día pudiéramos lograr este sueño. Y familiares por creer en nosotros y apoyarnos.

A nuestras tutoras, *Lic. Beatriz Ramírez* y *Lic. María Teresa Centeno*, que más que eso fueron nuestras amigas y apoyo, motivándonos a esforzarnos y a dar lo mejor de nosotros, proporcionándonos todos sus conocimientos para el enriquecimiento de este trabajo de grado.

A todos los compañeros del *Curso Especial de Grado “GESTIÓN PÚBLICA”*, por permanecer unidos y apoyarnos mutuamente sobre todo en los momentos más angustiantes.

A nuestros compañeros de estudio con quienes compartimos buenos y malos momentos.

Al *Ing. Herson Fuentes*, por darnos su ayuda incondicional y orientación en todo momento, ayudándonos a superar las dificultades presentadas al realizar nuestro trabajo. Gracias...

A los que estuvieron en contra de este logro en nuestras vidas, ustedes sin saberlo nos motivaron a seguir adelante. Gracias...

A la Casa más Alta del Oriente (U.D.O.) **Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (profesores, personal administrativo y obreros)** nuestro más sincero agradecimiento a todos, en especial a todos aquellos profesores que sin duda supieron influir positivamente en nuestros estudios, ayudándonos a superar las dificultades

académicas que se nos presentaron e inculcándonos amor a nuestras carreras. Gracias por los conocimientos transmitidos dentro del aula de clases que no solo se limitaron a ser la copia de un texto y por habernos dado la oportunidad de formarnos como profesionales.

Glenny Fuentes

Inés D. Guevara

Rogelio Núñez

ÍNDICE DE TABLAS

CUADRO 1 AÑOS DE PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES EN EL NÚCLEO SUCRE.....	28
CUADRO 2 CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE LA U.D.O NÚCLEO SUCRE SOBRE EL SIGNIFICADO DEL LIDERAZGO.....	28
CUADRO 3 EXISTENCIA DE UN BUEN LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN EL NÚCLEO SUCRE.....	29
CUADRO 4 OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN AL ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS DIRIGENTES ESTUDIANTILES DEL NÚCLEO SUCRE.....	30
CUADRO 5 CONOCIMIENTO DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES DE LOS OBJETIVOS DE SU ESCUELA EN EL NÚCLEO SUCRE.....	31
CUADRO 6 LOS LIDERES ESTUDIANTILES LES HACEN CONOCER LOS OBJETIVOS. EN EL NÚCLEO SUCRE	32
CUADRO 7 VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.	33
CUADRO 8 CONVOCATORIA DE REUNIONES DE PARTE DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES EN LA U.D.O. NÚCLEO SUCRE.....	34
CUADRO 9 LO QUE HACE EL LIDER CUANDO NO SE ALCANZAN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.....	35
CUADRO 10 FRECUENCIA CON QUE LOS LIDERES ESTUDIANTILES IMPONEN SUS DECISIONES EN LA U.D.O. NÚCLEO SUCRE	36
CUADRO 11 TIPOS DE MECANISMOS UTILIZADOS POR LOS LÍDERES ESTUDIANTILES AL MOMENTO DE TOMAR UNA DECISIÓN EN EL NÚCLEO DE SUCRE.	37
CUADRO 12 FRECUENCIA CON QUE LOS LÍDERES CUMPLEN SUS FUNCIONES DENTRO DE SU REGLAMENTO EN LA U.D.O. NÚCLEO SUCRE	38
CUADRO 13 CALIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LÍDERES-ESTUDIANTES DEL NÚCLEO DE SUCRE.....	39
CUADRO 14 CANALES DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZAN LOS LÍDERES ESTUDIANTILES EN EL NÚCLEO DE SUCRE.....	40
CUADRO 15 OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES AL MOMENTO QUE SON INFORMADOS POR UN LIDER ESTUDIANTIL SOBRE LAS	

SITUACIONES QUE AFECTAN EL DESARROLLO DEL NÚCLEO DE SUCRE	41
CUADRO 16 ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS DE ESTUDIANTES DEL NÚCLEO DE SUCRE	42
CUADRO 17 ACEPTACIÓN DE LOS LÍDERES DE LOS CENTROS DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN EL NÚCLEO DE SUCRE.....	43
CUADRO 18 LOS LIDERES ESTUDIANTILES RESPONDEN A LAS NECESIDADES DE LOS ESTUDIANTES EN SU ESCUELA EN EL NÚCLEO DE SUCRE.....	44
CUADRO 19 COOPERAN LOS LÍDERES CON LOS ESTUDIANTES A LA HORA DE RESOLVER ALGÚN PROBLEMA EN EL NÚCLEO DE SUCRE	45
CUADRO 20 FACTORES QUE DEBEN SER MEJORADOS DENTRO DE LOS GRUPOS ESTUDIANTILES EN EL NÚCLEO DE SUCRE.....	46
CUADRO 21 PARTICIPACIÓN DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES DE SU ESCUELA, RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL SITIO DE TRABAJO.	47
CUADRO 22 OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE SI EXISTEN FALLAS QUE ATRASAN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN EL NÚCLEO DE SUCRE.....	48

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INFORME ESPECIAL DE GRADO



LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE – CUMANÁ AÑO 2010

Autores: Glenny del V. Fuentes Quijada

Facilitadores: Prof. Beatriz Ramírez

Inés Daniela Guevara Natera

Prof. María Teresa Centeno

Rogelio José Núñez Núñez

RESUMEN

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para conseguir los objetivos propuestos. Es decir, dirigir a dicho grupo y hacer que los individuos actúen de cierta manera o sigan un rumbo particular.

Esta investigación tuvo como objetivo realizar un estudio del liderazgo estudiantil en la UDO Núcleo de Sucre durante el segundo semestre del año 2009, así como también, diagnosticar el tipo de liderazgo, los valores y actitudes presentes en los líderes estudiantiles del Núcleo de Sucre e Indagar la percepción que tienen los estudiantes del Núcleo de Sucre, acerca de las labores y roles que desempeñan los líderes estudiantiles en dicha institución. Por tal motivo, el interés por el cual se desarrolló esta investigación sobre el Liderazgo estudiantil, surgió de la necesidad de proporcionarles tanto a los líderes estudiantiles, así como también a las autoridades que conforman el Núcleo, una herramienta con información razonable que le sirva para conocer las fallas, desviaciones y aciertos de sus líderes estudiantiles. La metodología utilizada para la investigación, fue de Nivel descriptivo, y el diseño de la investigación se amoldo a un diseño de campo y documental. Se utilizaron fuentes tanto primarias como secundarias, y se implemento la técnica de la encuesta aplicando como instrumento los cuestionarios. Al culminar la investigación se concluyó que el tipo de liderazgo ejercido por los estudiantes es el liberal.

INTRODUCCIÓN

Los diferentes grupos organizados de personas tienen su propio estilo de gobierno, llámese autocrático, participativo y liberal. Si no existiese un gobierno en los grupos cada uno de sus integrantes obraría a su manera.

Sin duda, ante situaciones donde se trata de alcanzar estándares de desempeño eficiente en organizaciones e instituciones, se hace necesario producir y contar con personas competentes, con deseos de superación, que busquen maximizar su creatividad, talento y potencial, que abarque líderes visionarios, capaces de influir y dirigir a grupos de personas que laboran en organizaciones e instituciones en diversas situaciones para el logro de los objetivos planteados.

Es por ello que el desempeño y desenvolvimiento del líder se vuelve esencial para el funcionamiento efectivo de cualquier organización, ya que debido a su naturaleza, suele designar al liderazgo como la cadena que une a todos los miembros.

Por eso, indagar en el tema del liderazgo representa hoy una necesidad para cualquier organización, institución o empresa, lo que ha generado que las personas que se desenvuelven y conviven en ellas sean más eficientes cada día y sean capaces de dar más para el bienestar de dicha organización, institución o empresa.

En efecto, es de gran importancia revisar detalladamente los estilos de liderazgo desarrollados por los líderes en su dinámica cotidiana, ya que cada líder en particular desarrolla, de acuerdo a su comportamiento y personalidad, un estilo de liderazgo que se asocia a sus características como persona.

De este modo, según la teoría de liderazgo se establecen tres estilos básicos: el liderazgo autócrata, el participativo y el liberal.

El líder autócrata, asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones,

dirige, motiva y controla a sus subalternos, considera que solo él es capaz de realizar las tareas y no acepta opiniones o recomendaciones de sus subalternos.

El líder participativo, utiliza el método de consulta, acepta opiniones de sus subalternos, pero es el líder quien toma las decisiones finales.

Finalmente, el líder liberal transfiere su poder de autoridad a sus subalternos para tomar decisiones, deja que éstos asuman la responsabilidad de su propia motivación, guía y control.

Sin duda, estos diferentes estilos de liderazgos varían en cualquier organización, empresa o institución, en donde cada una de ellas necesita de un estilo apropiado, ya que éstas son la base primordial de todo sistema de gobierno en cualquier país, por tal motivo el proceso de liderizar ha sido, en innumerables ocasiones, objeto de estudio y preocupación de parte de quienes de una u otra forma, dirigen instituciones públicas y privadas.

Las Instituciones educativas son uno de esos casos en los que el liderazgo ejercido por sus autoridades, determina la buena marcha de ellas. En el caso de Venezuela las universidades siempre han tenido un rol muy importante en las propuestas de organización y desarrollo de ellas, y dependiendo del estilo de liderazgo de sus dirigentes, los resultados de la gestión son de un tipo o de otro. Así, la Educación superior en Venezuela ha tenido sus efectos positivos y negativos, pero dicho comportamiento no es de extrañarse si recordamos que los cambios en el sistema educativo venezolano han sido muy lentos. Aunado a esto, en su historia contemporánea se han experimentado cambios dramáticos en el crecimiento poblacional, en la tecnología, y la economía en general. Por lo tanto, no es de extrañarse los efectos observados en las tasas matriculares de los diferentes niveles educativos, las cuales se deben fundamentalmente a una serie de ineficiencias que se han hecho más evidentes con la crisis económica por la cual atraviesa el país, además, de la disminución de los recursos económicos que antes hacían posible disimular tales

ineficiencias, entre las cuales destacan: la falta de capacitación docente en los diferentes niveles educativos, la baja calidad de los servicios que ofrecen las instituciones públicas, entre otras. Es por ello que surge el liderazgo estudiantil para afrontar los problemas de la educación, darlos a conocer y proponer soluciones.

Debido a lo mencionado anteriormente, la educación superior venezolana requiere de un estilo de liderazgo adecuado a cada situación que se le presente, para así poder enfrentar los conflictos surgidos en las distintas instituciones universitarias, ya que éstas se han visto afectadas por un sinnúmero de situaciones tales como: huelgas, disturbios, espacios físicos en decadencia, servicio de comedores inapropiados, mal servicio de transporte, etc.

El liderazgo estudiantil hoy día juega un papel de gran importancia dentro de las universidades, ya que concede derecho a un grupo de estudiantes de ejercerlo.

En la UDO, existe un movimiento estudiantil que es la Federación de Centros Universitarios (F.C.U.), y en todos los Núcleos existen los denominados centros de estudiantes (CE) en cada escuela, los cuales representan a la comunidad estudiantil universitaria.

Los Centro de Estudiantes (C.E), están conformados por las personas que allí cursan; éstas se postulan en los diversos cargos existentes (presidente, secretario, entre otros) para velar por los intereses de los estudiantes y ser la voz representativa de éstos ante las autoridades decanales, siendo elegidos democráticamente por estudiantes regulares de la escuela a la que pertenecen.

Sin embargo, para cumplir con sus funciones deben llevar a cabo una serie de actividades tales como; reuniones, resolver conflictos de estudiantes, asambleas con los diversos centros de estudiantes de las Universidades de Oriente, buscar mejoras para la institución y por ende para la Escuela a la cual pertenecen entre otras

Si bien es cierto que los líderes estudiantiles de la UDO Núcleo de Sucre

ejercen su estilo propio de liderazgo; algunos toman decisiones de manera autócrata, sin consultar con los estudiantes, siendo éstos afectados muchas veces por las decisiones tomadas de forma liberal, dejan hacer y pasar las cosas, toman en cuenta en algunos casos las opiniones de los estudiantes y en algunos casos no; mientras que ciertos líderes estudiantiles realizan actividades participativas y dejan formar parte la toma de decisiones y que expongan sus opiniones.

Debido a lo dicho anteriormente, la investigación se planteó indagar sobre los diversos estilos de liderazgos que adoptan o ejercen los líderes estudiantiles que conforman los cinco centros de estudiantes de la UDO Núcleo de Sucre.

Asimismo, se trató de verificar lo que piensan los estudiantes acerca de los líderes estudiantiles del Núcleo de Sucre de la UDO y cuál es el estilo de liderazgo predominante en cada una de las escuelas que posee dicha Institución.

Los objetivos planteados en la investigación fueron:

Objetivo general

Analizar el Liderazgo Estudiantil en la UDO Núcleo de Sucre.

Objetivos específicos

Diagnosticar el tipo de liderazgo de los líderes estudiantiles de la UDO Núcleo de Sucre.

Determinar los valores y actitudes presentes en los líderes estudiantiles de la UDO Núcleo de Sucre.

Indagar la percepción que tienen los estudiantes de la UDO Núcleo de Sucre, acerca de las labores y roles que desempeñan los líderes estudiantiles en dicha institución.

De acuerdo a los objetivos que se persiguieron con la investigación, la metodología utilizada fue la siguiente: el Nivel de la investigación fue descriptivo. El diseño de la investigación fue de campo y documental. **De campo**, porque los datos que se recopilaban se obtuvieron por el contacto directo con la comunidad estudiantil universitaria del Núcleo de Sucre, ubicado en la ciudad de Cumaná. **Documental**, porque se efectuaron consultas bibliográficas para profundizar y mejorar el desarrollo de esta investigación a través de libros, trabajos de grado, revistas, entre otros.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron fuentes primarias y secundarias.

Las fuentes primarias; la constituyeron los estudiantes del Núcleo de sucre.

Las fuentes secundarias; fueron las diferentes bibliografías, revistas y publicaciones relacionadas con el liderazgo y liderazgo estudiantil. se llevo a cabo la revisión documental con el propósito de racionalizar la actividad investigativa, para asegurar la obtención y autenticidad de la información que se buscó en relación con el estudio del tema.

UNIVERSO Y MUESTRA

La población de la UDO Sucre estuvo conformada por 16000 estudiantes de distintas especialidades, en donde se tomó una muestra de 100 estudiantes aleatoriamente, distribuidas en las cinco (5) escuelas que conforman el Núcleo de Sucre.

Luego de culminada la fase de recolección de datos, a través de la aplicación del instrumento (cuestionario), se procedió a la tabulación de los datos obtenidos, y se presentaron en tablas y gráficos.

CAPITULO I

BASES TEÓRICAS DEL LIDERAZGO

El liderazgo es más que un atributo personal, más que una cualidad general de la personalidad, es también un desempeño determinado por las expectativas de un grupo u organización.

Por consiguiente, se señalaran una serie de definiciones según varios autores.

“El liderazgo es el proceso de motivar y ayudar a los demás con entusiasmo para alcanzar objetivos.” (Keith y Johnw ,1991 p.324).

Asimismo, para Robbins (1994 p.382) es “La capacidad para influir en un grupo con objeto de que alcance metas”.

Por otra parte, Chiavenato (1998 p.151) define al liderazgo como “.... la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana.”

Se puede resaltar que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para conseguir los objetivos propuestos. Es decir, dirigir a dicho grupo y hacer que los individuos actúen de cierta manera o sigan un rumbo particular. El eje fundamental del liderazgo es la gente y lograr que se alcancen las cosas por medio de ellas.

Estas definiciones indican que el liderazgo lleva incluido la utilización de la influencia, y puede intervenir en todas las relaciones, buscando centrarse en el logro de las metas que se proponen alcanzar los integrantes de los diversos grupos sociales.

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

En la actualidad la presencia de un líder es de vital importancia para la supervivencia de cualquier negocio u organización, ya que a través de sus virtudes y habilidades puede guiar y dirigir a sus seguidores a la consecución de los objetivos.

En efecto, no existen líderes sin personas que puedan seguirlos, no hace falta ser jefes o tener autoridad formal para ser líder, sino influencia otorgada por otros.

LIDERAZGO ESTUDIANTIL

El liderazgo es una parte importante en los grupos universitarios, ya que éstos conforman una sociedad que brindan a los estudiantes la oportunidad de pensar en la clase de contribución que la Universidad hace a la sociedad, comunicándole al estudiante que existe algo valioso porque luchar en el mundo laboral.

Dentro de los derechos que consagra la normativa universitaria, los estudiantes se organizan en asociaciones orientadas dentro del espíritu universitario, teniendo como objetivo el mejoramiento estudiantil y la promoción de actividades culturales, científicas, deportivas y recreativas; del mismo modo queda expresado, que se pueden elegir directivos de asociaciones y delegados estudiantiles ante el organismo universitario-

Senlle (1992), señala:

El liderazgo estudiantil es considerado como una dirección compartida, donde todos lo que tomarán parte de la relación de liderazgo tendrán un objetivo común o por lo menos objetivos semejantes o compatibles, con el fin de transformar las situaciones que afectan a la Universidad, de debilidades y fortalezas.(p.191)

Es relevante preparar líderes no solo para hoy, sino para el mañana,

comprometidos con la Universidad, pensando en el desarrollo del liderazgo, en ella los profesores tienen dentro de sus responsabilidades estimular el pensamiento y el respeto de una forma más amplia.

Aquel estudiante que resultare electo como representante ante un movimiento o grupo, o que sin ser legalmente directivo en el ejercicio del poder, sea capaz de ejercer influencia sobre un grupo y trabaje por la satisfacción de las necesidades del conglomerado, será considerado líder estudiantil.

La condición para denominarse de tal modo será, que tanto el líder como sus seguidores, sean estudiantes activos, regulares y cursen estudios en un establecimiento de enseñanza, en forma ininterrumpida. Al ejercer el liderazgo, el estudiante podrá demostrar buena capacidad mental, conocimiento del tema y habilidades personales que le permitan adaptarse a diferentes situaciones, sin olvidar la aptitud para trabajar en equipo.

La función del liderazgo estudiantil será para la presente investigación la propagación cultural y el afianzamiento de propuestas para lograr mejorar en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, por medio de los líderes estudiantiles en representación de la comunidad estudiantil.

PERFIL DE UN LIDER INSTITUCIONAL

Según Andalucía (2010):

“En todas las organizaciones se encuentran líderes o representantes de grupos que poseen las siguientes características”. (p.26)

El líder institucional debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.

La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta o baja, aspecto, voz, etc.)

Cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o más organizado, el que posee más tacto, el que sea más agresivo o más bondadoso. Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.

El líder debe organizar, vigilar o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones, según sea la necesidad que se tenga (tener carisma).

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL

El compromiso primordial de los movimientos estudiantiles en las instituciones es lograr participación, representatividad, posición y autonomía en la toma de decisiones sobre los problemas que enfrenta la universidad, además de evitar atropellos a los derechos que como estudiantes se tienen y se muestran a diario en su entorno.

El liderazgo estudiantil crea el fortalecimiento al sentido de pertenencia institucional, por medio de la propagación, la misión y visión de la universidad entre los miembros.

De esta manera, la contribución de los líderes estudiantiles estará ligada a su vocación, y por lo tanto a su propósito de vida, por tal razón, su misión y visión estudiantil deben estar acordes con la realidad social del entorno, que les permita liderizar en masas, no en razón de un solo individuo, sino como generadores de cambios dentro de la universidad y fuera, con la sociedad en general.

Cuatro logros que fortalecen la importancia del liderazgo estudiantil en el mundo universitario, según **Andalucía (2010:20)** son:

Conformar un equipo interdisciplinario estudiantil que apoyado en el talento humano de la universitario y el de fuera de ella, genere un proceso formativo para el fomento de una cultura de liderazgo y autogestión.

Estimular la organización de los representantes estudiantiles de las diferentes carreras, como Estamento Universitario, para una auténtica participación y ejercicio de un liderazgo creativo, dentro y fuera de la universidad.

Crear una empresa estudiantil multiactiva de servicios que responda a las necesidades de la comunidad universitaria, contribuya al mejoramiento de su calidad de vida y promueva una cultura empresarial en la universidad.

Apoyar a la Universidad con la administración y gestión de eventos intra e interinstitucionales desde los diferentes estamentos, con miras a la cualificación de la comunidad universitaria y al fortalecimiento de la imagen corporativa.

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas. Históricamente han existido cinco edades del liderazgo, y actualmente se está en un periodo de transición hacia la sexta.

TENDENCIAS DEL LIDERAZGO

Según **Andalucía (2010 : 29) LAS TENDENCIAS DEL LIDERAZGO SON:**

Edad del liderazgo de conquista.

Durante este período la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe omnipotente; el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

Edad del liderazgo comercial.

A comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal de liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.

Edad del liderazgo de organización.

Durante esta edad de liderazgo se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer". La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.

Edad del liderazgo e innovación.

A medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento estaban

conformados por aquellos que se consideraban extremadamente innovadores.

Edad del liderazgo de la información.

Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. El líder moderno de la información es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa.

Liderazgo en la "Nueva Edad".

Esta tendencia de liderazgo ha permanecido casi constante durante todo el siglo pasado (siglo XX). Pero, con la mayor honestidad, no se puede predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro. Se pueden hacer solo conjeturas probables.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Según **Andalucía (2010 :30-32):**

El Líder Autócrata

Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. Por lo que las decisiones se centran en el líder. Este líder puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

El Líder Participativo

Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero, consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Esto lo hace escuchando y analizando seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Igualmente los impulsa a incrementar su capacidad de auto control y los motiva a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

El Líder que adopta el Sistema de Rienda Suelta o Líder Liberal

Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Por lo que el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

Con respecto a la relación entre el líder y el seguidor, **Andalucía (2010:32-34)** establecen otro estilo de liderazgo enmarcado en los tres anteriormente descritos, como es:

Relacional

El liderazgo se ha definido como una “relación de influencia” en la que tanto líderes como colaboradores juegan un papel relevante. Este enfoque del liderazgo se centra en la relación que el líder es capaz de crear con sus seguidores o, en otras palabras, por qué siguen al líder sus seguidores.

Liderazgo Transaccional

Es el liderazgo definido por una relación de influencia económica. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación extrínseca. Este líder se apoya en los premios y castigos para motivar a sus subordinados, mira con detalle el corto plazo, y maneja los procesos y los recursos de manera eficiente. La relación que crea este líder es puramente transaccional, ya que los seguidores obedecen al líder porque están interesados en la transacción, en lo que van a recibir a cambio de su trabajo.

Los buenos líderes transaccionales suelen ser buenos negociadores, autoritarios y hasta agresivos, de modo que obtienen el máximo fruto de la relación de influencia económica que han creado.

Liderazgo Transformador

Es el liderazgo definido por una relación de influencia profesional. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca e intrínseca. Es un líder visionario y carismático, que arrastra, convence, que tiene una gran confianza en sí mismo y en su visión. Se distingue por cuatro características:

Influencia Idealizada (o carisma): el líder transformador actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar, se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico, se distingue de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas.

Motivación Inspiradora: crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo.

Estímulo Intelectual: promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse

preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores, etc.

Consideración Individualizada: tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial, actúa como entrenador, escucha y sabe delegar, dando luego feedback constructivo al subordinado.

El Líder Transcendente

Es el liderazgo definido por una relación de influencia personal. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente. Además de interesarse por los resultados y por alinear las motivaciones de sus colaboradores con las de la organización, trata de desarrollar la motivación trascendente de esas personas, impulsando una misión que valga la pena. La característica principal de éste líder además de su capacidad de negociar y controlar los resultados, de crear y comunicar una visión, es su capacidad de servicio y de motivación para llevar a cabo la misión encomendada, incluso por encima de sus propios intereses.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Según **Ginebra, J. (1996 pág. 170)**; Se entiende el líder por las siguientes características:

El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.

La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.). Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso.

Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.

El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.

Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

Además de todo lo anterior, **Ginebra, J. (1996 pág. 176)** considera que todo líder debe:

Comprender las tendencias económicas y políticas del entorno y su impacto en la administración y en la estrategia de la organización.

Poseer capacidad para formular estrategias.

Identificar los factores clave para la implementación de cambios organizacionales.

Fomentar una cultura de servicio al cliente interno y externo de la institución o empresa.

Rediseñar procesos, implementar el aprendizaje organizacional, tener una mayor apertura al enfoque del "empowerment" (dar poder).

Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución a su institución o empresa pública.

CUALIDADES DEL LÍDER

Según **Ginebra, J. (1996 p.182)** las cualidades de un líder son:

Conocer perfectamente su trabajo y tener completo dominio de todo lo que supervisa.

Usar con preferencia su habilidad para dirigir y no su autoridad para mandar. Explica no solamente como deben ser hechas las cosas, sino también, el para que, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Dar órdenes e instrucciones claras que cerciorará de que estas han sido bien comprendidas.

No gritar. Las voces altas y los alardes de autoridad indican el miedo que tienen a ser desobedecidos.

Prever, planificar y delegar cometidos, pero nunca responsabilidades.

Mantener ocupados a sus subordinados de modo más adecuado a las aptitudes de cada uno y a las necesidades del trabajo.

Conocer las actividades y el rendimiento de cada uno de sus subordinados y los juzga honestamente.

Aprecia y reconoce el esfuerzo y la superación en el trabajo.

Cuando reprende corrige la falta, respetando a la persona.

Sabe interpretar los reglamentos. No hace ocasiones a las faltas de disciplinas y presta atención a las reclamaciones justas.

CAPITULO II

LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE

El 21 de Noviembre de 1958 el Dr. Edgar Sanabria, Presidente de la Junta de Gobierno, puso el ejecútese al Decreto de Ley N° 459, publicado en Gaceta Oficial N° 25831, en donde se crea la UDO para estudios y profesiones técnicas; y ordena el inicio de sus actividades con el Instituto Oceanográfico de Venezuela para la Investigación Científica, estudios de Oceanografía, física y Biología Aplicada.

Durante el período de organización y desarrollo inicial, la UDO estuvo sometida a un régimen especial bajo la autoridad de una Comisión Organizadora, creada por el Ministerio de Educación, mediante Resolución N° 667, de fecha 26 de Junio de 1959 y con base en una disposición del Presidente de la República, Rómulo Betancourt. Esta comisión designó como presidente de la UDO, al Dr. Luís Manuel Peñalver.

El 12 de Octubre de 1959 se inician los estudios formales de ciencias Marinas poniendo en marcha el Instituto Oceanográfico de Venezuela y el inicio del Núcleo de Sucre, el primogénito de la U.D.O.

El 12 de Febrero de 1962, se inician las actividades del Núcleo de Monagas, en un campo petrolífero inactivo de Jusepín. Allí se construyó un gran laboratorio para estudiar y resolver los problemas de la industria petrolera, la agricultura y la ganadería.

El 08 de Enero de 1963, se inician las actividades docentes y de Investigación en el Núcleo de Bolívar, en Ciudad Bolívar, proyectado como centro para la investigación de los recursos mineros y también para la escuela de Medicina, aprobada por el ministerio de Sanidad.

Para el año 1964 se fundó, en Puerto La Cruz, el Instituto Tecnológico de Oriente, con el cual se dio inicio al Núcleo de Anzoátegui. Posteriormente se reestructura el Instituto Tecnológico creándose las escuelas de Ingeniería y Ciencias Aplicadas, y la escuela de Ciencias Básicas.

El Núcleo de Nueva Esparta se crea en 1968. Iniciando sus actividades un año después con Cursos Básicos y luego con las Escuelas de Hotelería y Turismo y de Ciencias Aplicadas al mar.

MISIÓN Y VISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE

La Misión fundamental de la UDO es ser rectora en la educación, cultural y la ciencia con un sistema de Educación Superior al servicio del país, especializado para realizar tareas diversas relacionadas con las funciones de docencia, investigación científica y extensión a través de sus núcleos y en función de condiciones, posibilidades y tendencias de desarrollo en los estudios orientales; comprometida a dedicar sus esfuerzos a la formación integral de recursos humanos; incorporando además del crecimiento, la excelencia y los valores éticos y morales que establezcan relaciones acordes con las exigencias del entorno local, regional nacional y mundial.(UDO)

Asimismo, la Visión es consolidarse como una institución de excelencia en la docencia, investigación y extensión, que responda eficaz y oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambio que caracterizan a nuestra época.

FUNCIONES

- ✓ Promover y desarrollar labores de investigación científica, humanística y tecnológica en las áreas y disciplinas en las que se considere necesaria su participación en relación a los problemas regionales y nacionales.
- ✓ Promover vínculos directos con los medios de comunicación social a objeto de proporcionar mayor cobertura a la actividad universitaria.
- ✓ Desarrollar actividades de proyección social y extensión universitaria.

OBJETIVOS

Como queda establecido en la Ley de Universidades de fecha 1970, los objetivos son los siguientes:

- ✓ Ser rectora de la educación, la cultura y la ciencia, lo que implica que debe crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; y completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores.
- ✓ Impartir una enseñanza universitaria inspirada en un definido espíritu de democracia, justicia social y de solidaridad humana; y abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales deben exponer y analizar de manera rigurosamente científica.
- ✓ Promover y realizar la investigación científica.
- ✓ Formar los equipos profesionales y técnicos necesarios para el desarrollo de Venezuela y la región.

- ✓ Aplicar los recursos científicos y técnicos a su disposición para la solución de los problemas económicos y sociales del país y en especial de las regiones Nor – Oriental y Guayana.

Conservar e incrementar el patrimonio cultural y educativo e incorporarse a las tareas del desarrollo integral de Venezuela.

AUTORIDADES:

- **RECTORA:** Dra. Milena Bravo de Romero
- **VICERRECTOR ACADEMICO:** Msc. Jesús Martínez Yépez
- **VICERRECTORA ADMINISTRATIVA:** Ing. Tahís Pico de Olivero
- **SECRETARIO:** Msc. Juan Bolaños C.

EL NÚCLEO DE SUCRE DE LA UDO

El Núcleo de Sucre_ Sede Cumaná, está situado en el Municipio Sucre, Parroquia Ayacucho del Estado Sucre. Fue el primero en funcionar como Sistema de Educación Superior en la UDO y se inició con la unidad de Cursos Básicos y el Instituto Oceanográfico de Venezuela.

RESEÑA HISTÓRICA

La Historia del Núcleo de Sucre está íntimamente ligada a la UDO por ser el Núcleo primigenio con el cual inició sus actividades esta casa de estudios, aunque

existen antecedentes serios y profundos en el siglo pasado que no se concretaron debido a las condiciones políticas y el permanente estado de guerra civil de la región y el país. Las perspectivas de desarrollo económico, social y cultural de la región, a lo largo del siglo XX fueron inquietantes para los habitantes del oriente venezolano, región aunque rica en recursos naturales, estaba signada por la pobreza y carente de la mano de obra especializada que transformara esos recursos en beneficio colectivo.

FILOSOFÍA:

El Ser y el Qué Hacer del Núcleo de Sucre de la UDO está orientado por una filosofía que como institución educativa se expresa en un conjunto de principios y enunciados de valores definidos en sus objetivos, su misión y su visión.

MISIÓN Y VISIÓN:

La Misión del Núcleo de Sucre es la de ser rector de la educación, la cultura, la ciencia, la formación del recurso humano, la creación y difusión de conocimientos a través de sus programas de docencia, investigación y extensión, con el propósito de lograr los cambios científicos tecnológicos y culturales que se requieren para el desarrollo de la región y del país.

La Visión del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente es la de consolidarse como una institución universitaria de excelencia en la docencia, la investigación y la extensión, que responda eficaz y oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovaciones que caracterizan nuestra época.

OBJETIVOS:

El Núcleo de Sucre es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre, conforme a la definición de Universidad establecidas en las leyes de la República Bolivariana de Venezuela. De allí que es una institución al servicio de la nación venezolana, con objetivos comunes a los demás Núcleos de la UDO y por ende, de las demás universidades del país y el mundo, pero con fines propios derivados de las características y condiciones especiales del Estado Sucre, entidad federal social y económicamente deprimida pero con recursos éticos, humanos, y naturales que merecen la pena elevarse y con cuyo desarrollo integral el Núcleo está completamente comprometido.

FUNCIONES:

En su concepción la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre se define como un sistema de educación Superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. La cual asume junto con los otros núcleos la responsabilidad de la educación Universitaria y desde sus inicios, se ha convertido en el motor fundamental del desarrollo integral en toda la zona nororiental del país, en función de las condiciones, posibilidades y tendencias de desarrollo del estado Sucre.

AUTORIDADES:

- **Decano:** Prof. William Senior
- **Coordinadora Académica:** Profa. Norys Jordán

- **Coordinadora Administrativa:** Profa. Damaris Zerpa
- **Coordinador Despacho Decanal:** Prof. Pedro Noguera
- **Director Escuela de Ciencias:** Prof. Sael Romero
- **Directora Escuela Ciencias Sociales:** Profa. Petra Fariñas
- **Director Escuela Humanidades y Educación:** Prof. Antonio Curcu
- **Directora Escuela de Administración:** Prof. Fernando Gómez
- **Director Unidad de Estudios Básicos:** Prof. Glendis Vicent
- **Directora Instituto Oceanográfico de Venezuela:** Profa. Mayré Jiménez

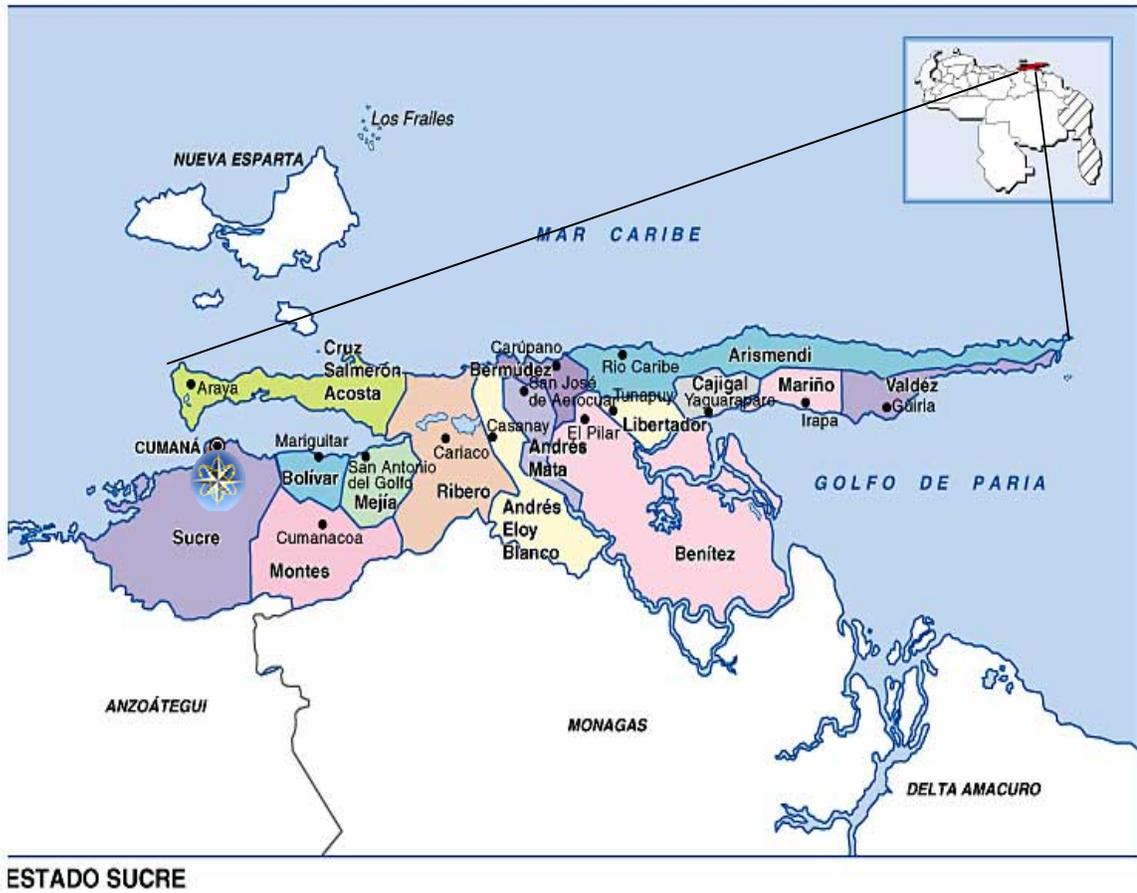
Disponible en web: <http://www.suc.re.udo.edu.ve/>

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE



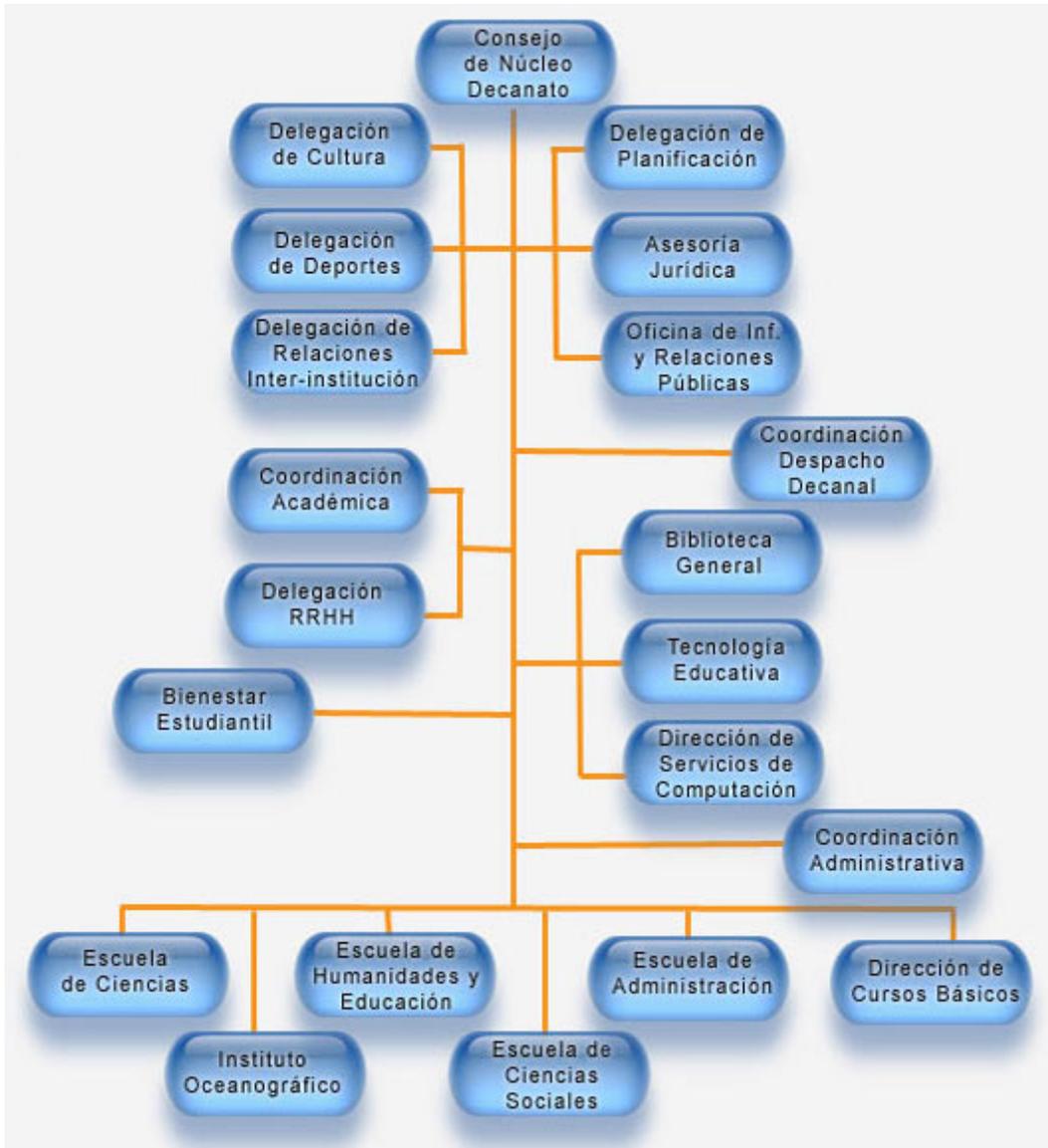
Sede UDO Cerro Colorado: Ave. Universidad, Cerro Colorado, Cumaná
Estado Sucre.

Figura #1: Ubicación Geográfica de la Universidad de Oriente (UDO); Núcleo de Sucre-Cumaná.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE

Figura #2: Estructura Organizacional de la UDO. Núcleo Sucre_ Cumaná.



Fuente: <http://www.sucre.udo.edu.ve/>

FEDERACIÓN DE CENTROS UNIVERSITARIOS (F.C.U.)

En el Núcleo de Sucre, existe una federación de centros universitarios (F.C.U.), conformados por varios centros de estudiantes (C.E.), los cuales representan a la comunidad estudiantil universitaria.

La F.C.U, está representado por éstos movimientos, constituido por diversos líderes estudiantiles, en donde cada uno de ellos ejercen cargos diferentes, como: la presidencia y los diversas secretarías, elegidos democráticamente por los estudiantes que conforman el recinto universitario, cuenta con cinco Escuelas: Escuela de Ciencias, Escuela de Administración y Contaduría, Escuela de Humanidades y Educación, Escuela de Ciencias Sociales y la Unidad de Cursos Básicos, éstas son dirigidas conjuntamente con su personal docente, administrativo, estudiantes y obreros.

Cada Escuela posee un Centro de Estudiantes (C.E), conformado por los estudiantes que allí cursan; éstas se postulan en los diversos cargos existentes (presidente, secretario, entre otros) para velar por los intereses de los estudiantes y ser la voz representativa de éstos ante las autoridades decanales, siendo elegidos democráticamente por estudiantes regulares de la escuela a la que pertenecen.

Sin embargo, para cumplir con sus funciones deben llevar a cabo una serie de actividades tales como; reuniones, resolver conflictos de estudiantes, asambleas con los diversos centros de estudiantes de las Universidades de Oriente, buscar mejoras para la institución y por ende para la Escuela a la cual pertenecen entre otras.

La Universidad de Oriente, realizó toda esta implementación de Centros de Estudiantes con la finalidad de mejorar y agilizar las funciones y relaciones con los estudiantes en cada área de las escuelas, y por lo tanto contar con líderes estudiantiles en dichos C.E, que sean personas calificadas y capacitadas para resolver los problemas o conflictos que le competen dentro de la Institución, que encaminen a los estudiantes en las actividades que allí se realizan, en mejorar su educación, en guiarlos para la consecución de los objetivos propios, que en el caso de los

estudiantes es lograr el Título Universitario y ser buenos ciudadanos. **Página web de la Universidad de Oriente. Disponible en: <http://www.sucra.udo.edu.ve/>**

CAPITULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos de cuestionarios aplicados a 100 estudiantes del Núcleo de Sucre, distribuidos en 20 por escuela, con respecto a la investigación sobre: *El Liderazgo Estudiantil en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre*. Ésta proporcionó información referente al estilo, valores, actitudes, roles y labores, lo que permitió determinar el tipo de liderazgo estudiantil en la UDO Núcleo de Sucre.

Es por ello que los cuadros con distribución absoluta y porcentual muestran el estilo de liderazgo predominante en cada uno de los líderes de las cinco escuelas que conforman el Núcleo de Sucre.

Estilo de liderazgo

La mayor parte de los estudiantiles a los que se les aplicó el cuestionario, pertenecientes a la Escuela de Ciencias Sociales y Administración, estarían más capacitados para promover el liderazgo y la dirección de grupos, si se toma en consideración que los estudiantes son preparados teóricamente en el campo de la conducción, manejo del hombre y administración de sus bienes.

Este señalamiento se realiza atendiendo a los contenidos de los pensum de las carreras ofrecidas en la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas.

El cuadro N° 1 refleja la distribución de los estudiantes del Núcleo-Sucre, en relación con los años de estudio que tienen en la UDO. Así 83% se encuentra en los márgenes de 4 años ó más de estudio, por lo que se puede pensar que este porcentaje proporciona información más confiable, debido a la convivencia, experiencia y

participación en el tiempo que tienen en dicha universidad. Al contrastar la opinión de los estudiantes que tienen más años en la y los que tienen menos tiempo, hay más confiabilidad con respecto a los que tienen mayor tiempo.

CUADRO 1 AÑOS DE PERMANENCIA DE LOS ESTUDIANTES EN EL NÚCLEO SUCRE

CATEGORÍA	Nº	%
1-3 años	17	17
4-6 años	58	58
7 ó más	25	25
TOTAL	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

En relación a la opinión que tienen los estudiantes del Núcleo de Sucre acerca de lo que significa para ellos el liderazgo, el cuadro N° 2 refleja que 68% considera que es una cualidad personal; 23% opinó que el liderazgo significa aplicación de poder y autoridad, relacionando con el liderazgo autocrático.

CUADRO 2 CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE LA U.D.O NÚCLEO SUCRE SOBRE EL SIGNIFICADO DEL LIDERAZGO.

CATEGORÍA	Nº	%
Cualidad personal	68	68
Aplicación de poder y autoridad	23	23
Intento de influencias	9	9
Ninguna de las anteriores	-	-
TOTAL	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Los estudiantes encuestados no conocen las características de los estilos de liderazgo y la importancia de éstos para los grupos. Sin embargo, el conocimiento sobre el ejercicio del liderazgo les permitiría adaptarse a los grupos de trabajo y

conducirlos cuando se amerite su control.

Como se observa en el cuadro N° 3 las respuestas dadas por los estudiantes a la pregunta sobre si existe un buen liderazgo estudiantil en el Núcleo de Sucre, 68% expresó la no existencia de un buen liderazgo estudiantil y 32% respondió sí.

CUADRO 3 EXISTENCIA DE UN BUEN LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN EL NÚCLEO SUCRE.

CATEGORIA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Si	12	12	7	7	4	4	5	5	4	4	32	32
No	8	8	13	13	16	16	15	15	16	16	68	68
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010.

De acuerdo a estos datos, se puede señalar que dentro de la Institución el liderazgo es escaso, debido a la inexistencia de una persona capaz de atraer la atención de los estudiantes, con propósitos de influir de forma positiva, para lograr unir a toda la comunidad estudiantil Udista en la búsqueda de un resultado que beneficie de la mejor forma a sus seguidores estudiantiles. Siendo un líder aquel agente influyente que guía, motiva e influye en un grupo para alcanzar metas, teniendo como finalidad apoyarlos para conseguir los objetivos propuestos.

Según estos datos, no existe un individuo preparado para satisfacer las

expectativas de los estudiantes, una persona que emprenda camino en busca de alcanzar metas e intereses comunes entre los integrantes del grupo, responsable y sobre todo comunicativo. Siendo las escuelas de Humanidades y Educación, y la de Cursos Básicos, las que poseen menor liderazgo que las restantes.

En el cuadro N° 4 sobre los estilos de liderazgo, se observa que 65% de los estudiantes, unido al 31%, expresaron que existe el tipo de liderazgo liberal y participativo, mientras que 4% se identificó con el estilo autocrático de liderazgo.

CUADRO 4 OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN AL ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS DIRIGENTES ESTUDIANTILES DEL NÚCLEO SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		N	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Autocrático	0	0	2	2	1	1	0	0	1	1	4	4
Participativo	8	8	7	7	9	9	3	3	4	4	31	31
Liberal	12	12	11	11	10	10	17	17	15	15	65	65
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

El estilo de liderazgo considerado por los estudiantes es el liberal, ya que éste se caracteriza por delegar en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación guía y control.

El liderazgo estudiantil en el Núcleo de Sucre (en el cuadro se observa 31%), es participativo. El cual debería ser el más influyente y el más característico por los líderes estudiantiles ya que este estilo es considerado por excelencia para tomar en

cuenta a todos los estudiantes, y estos líderes comprenden el porqué de las decisiones tomadas ante cualquier decisión presentada en la universidad.

Se observa que en las escuelas de Ciencias Sociales y Cursos Básicos, predomina el liderazgo participativo.

En el cuadro N° 5 se observa que 63% de la muestra estudiantil afirman que los líderes conocen los objetivos de su Escuela. Mientras que 37% opina que éstos no conocen dichos objetivos.

CUADRO 5 CONOCIMIENTO DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES DE LOS OBJETIVOS DE SU ESCUELA EN EL NÚCLEO SUCRE

CATEGORÍA	N°	%
Si	63	63
No	37	37
TOTAL	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Los estudiantes que respondieron los cuestionarios, pensaron que cada líder debe conocer los objetivos de su escuela, lo cual es obligatorio para alcanzar las metas, ya que la característica principal que los identifica es el logro de los objetivos planteados.

En relación a si los líderes estudiantiles les hacen conocer los objetivos, el cuadro N° 6 muestra que 59% de los encuestados considera que algunas veces los líderes le dan información sobre los objetivos de su escuela, lo que nos muestra que no existe una preocupación por parte de los líderes de informar y participarle al estudiantado los objetivos.

CUADRO 6 LOS LIDERES ESTUDIANTILES LES HACEN CONOCER LOS OBJETIVOS. EN EL NÚCLEO SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H.Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Siempre	1	1	0	0	2	2	4	4	1	1	8	8
Casi siempre	1	1	2	2	1	1	3	3	0	0	7	7
Algunas veces	12	12	15	15	10	10	5	5	17	17	59	59
Nunca	6	6	3	3	7	7	8	8	2	2	26	26
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 201

A pesar que el cuadro N° 6 muestra que la mayoría de los estudiantes de acuerdo a los datos obtenidos saben que los lideres conocen los objetivos de su escuela, no los dan a conocer. Lo que hace referencia a que no tienen preocupación por su entorno social, indicando que un líder ideal para la población estudiantil universitaria debería ser un individuo con la habilidad de ser participativo y que se preocupe por el bienestar de sus seguidores.

Esta características es propia de un líder liberal, ya que no se preocupan si los seguidores conocen o no los objetivos, de modo tal que proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores.

26% opinó que el líder nunca les hace conocer dichos objetivos, reafirmando lo anteriormente dicho. 15% afirmó que los líderes estudiantiles siempre o casi siempre les hacen saber los objetivos.

Por tal motivo, en el núcleo de Sucre deben existir líderes preocupados por informar a los estudiantes los hechos o situaciones ocurridos en el Núcleo.

Cuando se indagó sobre las acciones que ejercían los líderes para verificar el cumplimiento de los objetivos, como se muestra en el cuadro N°7, 41% de los estudiantes opinaron que los líderes estudiantiles utilizan el método de la consulta al momento de la verificación de los objetivos alcanzados, siendo ésta la cualidad principal del liderazgo participativo, para practicar su liderazgo. Mientras que 22% consideró que el líder supervisa la verificación del cumplimiento de los objetivos.

CUADRO 7 VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.

CATEGORÍA	ADMÓN Y CONT.		CIENCIAS		H.Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Supervisa	4	4	5	5	3	3	8	8	2	2	22	22
Controla	2	2	1	1	6	6	3	3	2	2	14	14
Consulta	13	13	7	7	7	7	3	3	11	11	41	41
Otro	1	1	7	7	4	4	6	6	5	5	23	23
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Es importante destacar sobre, la base de lo anteriormente expresado, que la supervisión y la consulta son características primordiales del líder participativo, ya que esto lo utilizan para el logro de los objetivos y trabajar sobre las metas planteadas.

En cambio, 14% opinó que el líder controla la realización de los objetivos, siendo el control la característica principal del líder autócrata.

En el Núcleo, los estudiantes necesitan que los líderes proporcionen información acerca de lo que acontece dentro de la Institución, por medio de reuniones, ya que no existe un liderazgo centrado en la comunicación entre el líder y sus seguidores, sobre las diversas situaciones que enfrenta la comunidad estudiantil.

El cuadro n° 8 revela que 68% de los estudiantes encuestados opinan que algunas veces o nunca los líderes convocan a reuniones para dar a conocer información que les interesa a los estudiantes.

CUADRO 8 CONVOCATORIA DE REUNIONES DE PARTE DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES EN LA U.D.O. NÚCLEO SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Siempre	2	2	1	1	3	3	4	4	0	0	10	10
Casi siempre	5	5	7	7	6	6	1	1	3	3	22	22
Algunas veces	9	9	9	9	10	10	9	9	15	15	52	52
Nunca	4	4	3	3	1	1	6	6	2	2	16	16
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010.

Solo 32% señaló ser convocados siempre o casi siempre a reuniones, lo cual indica que algunos estudiantes están conformes con esta actitud de los líderes y otros se muestran satisfechos

El cuadro N° 9 señala que: 38% de los estudiantes piensa que el líder cuando no logra alcanzar los objetivos planteados, incentiva a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos, aunque la decisión final sigue en sus manos, comportamiento característico de un líder participativo.

CUADRO 9 LO QUE HACE EL LIDER CUANDO NO SE ALCANZAN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

CATEGORÍA	ADMÓN Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Castiga	1	1	2	2	0	0	3	3	1	1	7	7
Exige	5	5	7	7	3	3	8	8	11	11	34	34
Incentiva	10	10	9	9	8	8	3	3	8	8	38	38
Otro	4	4	2	2	9	9	6	6	0	0	21	21
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

7% considera que el líder estudiantil castiga, para evitar las desviaciones que puedan presentarse al alcanzar los objetivos establecidos, por lo que se considera líder autócrata.

34% opinó que el líder se vuelve exigente cuando no se logran los objetivos planteados.

En conclusión, las dos alternativas con mayor porcentaje son características del líder autócrata y participativo, sólo que estos líderes las enfocan de manera diferente, ya que mientras el autocrático lo relaciona con amenazas (servicios educativos y necesidades sociales). El participativo lo relaciona con el estímulo de asumir responsabilidades y esforzándose.

El cuadro N° 10 evidencia que 76% de los estudiantes respondió que los líderes estudiantiles imponen sus decisiones algunas veces o nunca, por lo tanto, no son autócratas. Sin embargo está enmarcado en un estilo de liderazgo participativo, ya que aunque el líder deja que los estudiantes participen exponiendo sus opiniones en la solución de problemas, la decisión final están en sus manos.

CUADRO 10 FRECUENCIA CON QUE LOS LIDERES ESTUDIANTILES IMPONEN SUS DECISIONES EN LA U.D.O. NÚCLEO SUCRE

CATEGORÍA	Nº	%
Siempre	6	6
Casi siempre	18	18
Algunas veces	36	36
Nunca	40	40
TOTAL	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

24% afirma que los líderes casi siempre o siempre se imponen en cuanto a sus decisiones, obteniendo como evidencia líderes autocráticos, que no le importa la opinión de la masa estudiantil.

El cuadro n° 11 muestra que, de acuerdo a la opinión de 72% de los estudiantes encuestados, los líderes del Núcleo de Sucre toman las decisiones y deciden sin consultar con ellos; es decir, nunca participan en las consultas y proceso de toma de decisiones en el momento de decidir acciones para afrontar problemas académicos o llevar a cabo cualquier proyecto que se presente en la Universidad, ya que los líderes no los convocan a opinar y aportar ideas, no motivan a la participación. Estas características son típicas de un líder autocrático, ya que solo él asume la responsabilidad al momento de tomar decisiones, es el que dirige y controla, toma las decisiones la mayoría de las veces sin aceptar opiniones.

CUADRO 11 TIPOS DE MECANISMOS UTILIZADOS POR LOS LÍDERES ESTUDIANTILES AL MOMENTO DE TOMAR UNA DECISIÓN EN EL NÚCLEO DE SUCRE.

CATEGORÍA	Nº	%
Decide sin consultar con los estudiantes	72	72
Consulta y se consensan con los estudiantes	18	18
Deja que los estudiantes tomen la decisión	10	10
TOTAL	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Esta información comparada con los resultados arrojados en el cuadro (Nº10) no coincide, ya que un gran porcentaje demostró la existencia de un liderazgo participativo, sin embargo, en este cuadro se demuestra según los estudiantes encuestados la existencia de un liderazgo autocrático.

18% de la muestra manifestó que los líderes estudiantiles al momento de tomar una decisión consultan con ellos y se consensan, lo cual demuestra que estos líderes son personas preocupadas por sus seguidores, en este caso, preocupados por la población estudiantil, por la participación en la toma de decisiones, el logro de metas y objetivos trazados, típico de un líder participativo.

Solo 10% opinó, que los líderes del Núcleo de Sucre al momento de tomar una decisión, dejan que los estudiantes decidan, es decir, piensan que sus ideas son tomadas en cuenta en la toma de decisiones.

La información reseñada en este cuadro no coincide con el cuadro N°4, en el cual 65% consideró que el estilo de liderazgo es liberal, este líder, delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

En el cuadro N° 12 se observa que 79% de los estudiantes opinan que los líderes estudiantiles algunas veces o nunca cumplen con las funciones que se establecen en el reglamento. 31% opina que cumplen sus funciones.

CUADRO 12 FRECUENCIA CON QUE LOS LÍDERES CUMPLEN SUS FUNCIONES DENTRO DE SU REGLAMENTO EN LA U.D.O. NÚCLEO SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Siempre	1	1	3	3	2	2	4	4	1	1	11	11
Casi siempre	2	2	4	4	8	8	1	1	5	5	20	20
Algunas veces	10	10	13	13	5	5	12	12	6	6	46	46
Nunca	7	7	0	0	5	5	3	3	8	8	23	23
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

De acuerdo a lo antes establecido, se puede concluir que los líderes luego de ser elegidos unas veces cumplen y otras no, con las funciones de su reglamento, dejando de lado el liderazgo estudiantil.

Según la calidad de las relaciones entre los líderes estudiantiles y los estudiantes, los resultados del cuadro N° 13 de la investigación muestran que 63% de los encuestados opinan que son regulares o malas, lo que demuestra la falta de comunicación entre ambos, la cual es necesaria para lograr las metas propuestas, ya que sólo no es dar y recibir, sino el arte de la comprensión entre los seres humanos.

CUADRO 13 CALIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LÍDERES-ESTUDIANTES DEL NÚCLEO DE SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Excelente	1	1	0	0	2	2	0	0	0	0	3	3
Buena	8	8	7	7	9	9	0	0	10	10	34	34
Regular	10	10	9	9	2	2	12	12	9	9	42	42
Mala	1	1	4	4	7	7	8	8	1	1	21	21
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Por su parte 37% opinó que son buenas o excelentes las relaciones, es decir, que existe una conexión entre esa masa estudiantil y los líderes, lo cual hace que haya una fluidez entre ambos.

Es importante resaltar que el líder estudiantil debe manejar con efectividad la relación con los estudiantes, de manera que ofrezca la oportunidad a la población Udista de estar en confianza, en un clima donde ellos puedan desarrollar su participación y creatividad, lo cual es de vital importancia y beneficioso para ambos y por ende para la Universidad.

El cuadro N° 14 señala que 73% de los estudiantes encuestados reciben las informaciones de lo acontecido en la universidad por medio de los rumores, y 17% considera que es por medio de circulares. Esto demuestra la informalidad de las comunicaciones en el Núcleo, lo que tal vez influye en la poca participación de los estudiantes en la solución de los problemas de la Institución

CUADRO 14 CANALES DE COMUNICACIÓN QUE UTILIZAN LOS LÍDERES ESTUDIANTILES EN EL NÚCLEO DE SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H.Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Reuniones	2	2	4	4	1	1	0	0	3	3	10	10
Circular	7	7	5	5	1	1	1	1	3	3	17	17
Rumores	11	11	11	11	18	18	19	19	14	14	73	73
Ninguna de las anteriores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

. Sólo 10% manifestó ser informados por reuniones convocadas por algunos dirigentes estudiantiles.

La obligación de un líder es informar a sus seguidores sobre los acontecimientos que suceden sobre las diversas situaciones que ocurren en el entorno universitario, la opinión tanto del estudiante, así como del líder es de gran importancia para que se resuelvan los problemas en UDO-SUCRE.

EL cuadro N° 15 muestra que 72% de los estudiantes opina que nunca son informados por un líder estudiantil sobre las situaciones o sucesos que afectan el desarrollo del Núcleo de Sucre.

CUADRO 15 OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES AL MOMENTO QUE SON INFORMADOS POR UN LIDER ESTUDIANTIL SOBRE LAS SITUACIONES QUE AFECTAN EL DESARROLLO DEL NÚCLEO DE SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Al momento de presentarse el problema	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	9	9
Después de haberse resuelto el problema	5	5	4	4	2	2	7	7	1	1	19	19
NUNCA	13	13	13	13	17	17	11	11	18	18	72	72
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

. La poca información sobre los sucesos o situaciones en el Núcleo de Sucre se debe a que los líderes en muchas ocasiones actúan autocráticamente y comunican el resultado de sus actos después de haberse resuelto el problema, esto lo indica 19% de la muestra, y 9% considera que son informados al momento de presentarse.

Las escuelas de Humanidades y Educación, y la de Cursos Básicos, predominaron con el porcentaje más alto, expresando que nunca son informados, al momento, sobre las situaciones o sucesos ocurridos en el Núcleo.

Como se puede observar en el cuadro N° 16, 62% de los estudiantes opinan que los centros de estudiantes no están organizados, por lo que se hace difícil llevar a cabo las tareas y lograr los objetivos establecidos. Mientras que 38% opina que están organizados.

CUADRO 16 ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS DE ESTUDIANTES DEL NÚCLEO DE SUCRE

CATEGORIA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Si	12	12	7	7	4	4	9	9	6	6	38	38
No	8	8	13	13	16	16	11	11	14	14	62	62
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Con mayor porcentaje, la escuela de Humanidades y Educación, expresó que su centro de estudiantes no está bien organizado, por lo que se les hace difícil a sus líderes realizar las actividades para alcanzar las metas establecidas. La escuela de Administración y Contaduría, es considerada por los encuestados como la que posee el centro de estudiantes más organizado, por lo que se hace más fácil, alcanzar los objetivos establecidos.

En relación a la aceptación de los líderes estudiantiles en el Núcleo de Sucre, en el cuadro N° 17 se señala que 74% de los encuestados no aceptan a los dirigentes estudiantiles de los Centros de Estudiantes, por no ser estas personas hábiles para incentivar a los alumnos a luchar por un fin común, como lo es la universidad. Sin embargo, 26% opinó que si lo aceptaban porque se preocupaban de los problemas de la UDO Sucre.

CUADRO 17 ACEPTACIÓN DE LOS LÍDERES DE LOS CENTROS DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN EL NÚCLEO DE SUCRE

CATEGORIA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H.Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Si	9	9	7	7	4	4	1	1	5	5	26	26
No	11	11	13	13	16	16	19	19	15	15	74	74
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Así mismo, los estudiantes, aseguran que los líderes buscan beneficios propios, por lo que no cumplen con los proyectos prometidos.

La mayoría de las quejas de los estudiantes surgen por alguna acción de los dirigentes de estos centros de estudiantes.

Es importante el control ejercido por los líderes estudiantiles para afrontar los problemas en que puedan estar incurriendo, en el manejo de los Centros de Estudiantes dentro del Núcleo.

Los líderes deben estar capacitados para manejar estos tipos de sugerencias, haciendo un esfuerzo para resolverlas en el nivel que se originan.

Se observa que la escuela de Administración y Contaduría posee un mayor porcentaje (9%) en cuando a la aceptación de sus líderes estudiantiles, y un mínimo (11%) con respecto a lo contrario, en cuanto a las demás escuelas.

Pero, dentro del porcentaje de su escuela, la mayor parte de sus encuestados no están conformes con sus líderes.

En el cuadro 18 se puede apreciar que 66% y 9% de los estudiantes opina que

los líderes estudiantiles algunas veces y nunca responden a las necesidades de los estudiantes. En relación a esto se reafirma el estilo de liderazgo liberal, ya que proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores

CUADRO 18 LOS LIDERES ESTUDIANTILES RESPONDEN A LAS NECESIDADES DE LOS ESTUDIANTES EN SU ESCUELA EN EL NÚCLEO DE SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Siempre	1	1	0	0	2	2	4	4	1	1	8	8
Casi siempre	4	4	6	6	3	3	1	1	3	3	17	17
Algunas veces	13	13	13	13	11	11	15	15	14	14	66	66
Nunca	2	2	1	1	4	4	0	0	2	2	9	9
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

17% de los encuestados junto a 8% expresan que casi siempre y siempre responden a las necesidades estudiantiles, lo que hace un líder participativo, ya que este escucha y ayuda a sus seguidores.

La escuela de Ciencias Sociales, tiene el mayor porcentaje con 15%, por lo que sus líderes algunas veces responden a sus necesidades.

En el cuadro N° 19, se muestran resultados que dejan ver que 58% de la masa estudiantil encuestada, opinó que los líderes estudiantiles cooperan algunas veces en la solución de problemas. 30% manifestó que casi siempre o siempre cooperan, sólo 12% señaló que nunca lo hacen.

CUADRO 19 COOPERAN LOS LÍDERES CON LOS ESTUDIANTES A LA HORA DE RESOLVER ALGÚN PROBLEMA EN EL NÚCLEO DE SUCRE

CATEGORÍA	Nº	%
Siempre	13	13
Casi siempre	17	17
Algunas veces	58	58
Nunca	12	12
TOTAL	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Según los datos mostrados en el cuadro, los líderes estudiantiles cooperan en ciertas ocasiones con los estudiantes, demostrándole de cierta manera la importancia que tienen los estudiantes a la hora de la resolución de problemas, motivándolos a involucrarse en las actividades del Núcleo, característico de líderes liberales.

El cuadro N° 20, señala que 73% de los estudiantes considera que el proceso de comunicación es uno de los principales factores que deben ser mejorados, mientras que 17% expresó que el cumplimiento de las normas institucionales. Por otro lado, 10% de los estudiantes opinó que ninguna de las anteriores, sino que se debe mantener el respeto dentro de los grupos y fuera de ellos, además debe existir espíritu de cooperación para así lograr unirse como miembros de una Institución universitaria.

CUADRO 20 FACTORES QUE DEBEN SER MEJORADOS DENTRO DE LOS GRUPOS ESTUDIANTILES EN EL NÚCLEO DE SUCRE.

CATEGORÍA	Nº	%
Comunicación	73	73
Cumplimiento de normas institucionales	17	17
Ninguna de las anteriores	10	10
TOTAL	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

En el cuadro N° 21, se observa que 66% de los encuestados opina que la participación de los líderes estudiantiles con respecto a la organización de su sitio de trabajo es regular, junto al 7% opina que es mala, mientras que 23% expresó que es buena unida a 4% que expresó que es excelente, por lo tanto su organización es considerada la mejor, por un mínimo porcentaje

CUADRO 21 PARTICIPACIÓN DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES DE SU ESCUELA, RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL SITIO DE TRABAJO.

CATEGORÍA	ADMÓN. Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Excelente	1	1	0	0	2	2	0	0	1	1	4	4
Buena	8	8	3	3	8	8	2	2	2	2	23	23
Regular	10	10	17	17	9	9	17	17	13	13	66	66
Mala	1	1	0	0	1	1	1	1	4	3	9	7
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Esta información permite inferir que los estudiantes de la UDO Núcleo de Sucre, consideran que el ambiente de trabajo donde se desenvuelven los líderes estudiantiles están ajustados a sus acciones y modo de desenvolverse en la Institución.

La organización del sitio de trabajo de los líderes estudiantiles, se refiere, a que tanta organización poseen ellos en el ambiente en que se desenvuelven y realizan sus tareas, por lo que da una referencia a la personalidad del líder estudiantil. Ciencias y Ciencias sociales son consideradas las escuelas con el mayor porcentaje en cuanto a que sus líderes poseen mayor organización en su ambiente de trabajo.

Se demuestra en el cuadro N° 22, que 63% de los estudiantes respondió que si

existen fallas que atrasan el desarrollo del liderazgo estudiantil en la UDO Sucre, mientras que 37% considera que no existen fallas que atrasan el desarrollo del liderazgo estudiantil.

CUADRO 22 OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE SI EXISTEN FALLAS QUE ATRASAN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN EL NÚCLEO DE SUCRE

CATEGORÍA	ADMÓN Y CONT.		CIENCIAS		H. Y EDUC.		CS. SOCIALES		CURSOS BÁSICOS		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Si	9	9	12	12	14	14	13	13	15	15	63	63
No	11	11	8	8	6	6	7	7	5	5	37	37
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100

FUENTE: Cuestionario aplicado a los estudiantes en la U.D.O NÚCLEO SUCRE, en Junio del 2010

Se puede notar que la mayor parte de los estudiantes opinaron que si existen fallas dentro de este recinto universitario, alegando que se deben a la falta de coordinación de los dirigentes estudiantiles, y también por parte de las autoridades.

Los líderes estudiantiles sólo se dedican a prometer otras cosas para no cumplirlas y no continuar con las ya encaminadas; es decir, la búsqueda de mejorar en los servicios estudiantiles, tales como: comedor, transporte, biblioteca, servicios médicos y odontológicos, entre otros.

CONCLUSIONES

Al realizar el estudio del Estilo de Liderazgo Estudiantil en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, se llegó a las siguientes conclusiones:

Estilo de Liderazgo

-Los estudiantes aseguran que el liderazgo liberal es el predominante entre los líderes de la Universidad de oriente Núcleo de Sucre, los líderes estudiantiles no reflejan una buena dirección y coordinación de actividades, dejando en los subalternos, en la mayoría de los casos, la responsabilidad que a ellos les corresponde, y aún más, la carencia de un proceso de planificación de proyectos, característico de líderes liberales. Estos líderes estudiantiles no establecen metas en forma clara y precisa, para así mejorar las condiciones físicas y estructurales del Núcleo de Sucre, ni de procedimientos donde se puedan observar las actividades a seguir para alcanzar dichas metas.

- El estilo de liderazgo liberal es el predominante en el Núcleo de Sucre, los estudiantes encuestados opinaron que no existe un buen liderazgo estudiantil en el Núcleo de Sucre. Sin embargo, la Escuela de Administración fue la única que aseguró la existencia del liderazgo estudiantil, con un máximo de porcentaje, en relación con las otras Escuelas.

-No existe comunicación entre los líderes y los estudiantes, los encuestados opinaron que algunas veces o nunca los líderes los convocan a reuniones para dar información de interés para ellos, típico de líderes liberales, donde éstos dejan hacer y pasar las cosas.

-Finalmente, se puede concluir que, básicamente, dentro de los estudiantes de la institución el liderazgo es escaso y deficiente, debido a que no se desarrollan las relaciones sociales entre el agente que influye (líder) y los influidos (seguidores), siendo la comunicación el factor que determina la falta de un nivel más alto de liderazgo.

Valores y Actitudes

-En las diferentes Escuelas de la UDO Sucre, se puede constatar la falta de orden y control efectivo respecto a la participación y desenvolvimiento de los líderes estudiantiles, de manera tal que éstos deben estar más vinculados en su responsabilidad con la Universidad y con su escuela. Los departamentos de cada escuela trabajan independiente sin ser canales para la unión de los estudiantes-líderes, por lo tanto los valores y actitudes de los líderes están en decadencia.

-Así mismo, una porción de los estudiantes consideraron que el desarrollo del liderazgo estudiantil presenta fallas, debido a la incapacidad que tienen los líderes estudiantiles para buscar soluciones a los problemas presentados en la UDO Sucre.

-Los líderes estudiantiles de las cinco escuelas del Núcleo de Sucre no utilizan actualmente instrumentos acordados para difundir información a la población estudiantil sobre las funciones que realizan dentro y fuera de la institución, los estudiantes son enterados de los problemas que ocurren por medio de rumores, no por medios formales.

-De acuerdo a la investigación, se evidenció que las diferentes escuelas de la UDO Sucre carecen de un convenio de capacitación sobre el desarrollo y manejo del liderazgo estudiantil.

-El conocimiento sobre el ejercicio del liderazgo la permite a todo profesional adaptarse a los grupos de trabajo y conducirlos cuando se amerite su control.

Labores y Roles

-Las labores que desempeñan los líderes estudiantiles son deficientes; esta deficiencia se observa en la participación que realizan los líderes estudiantiles en las diversas escuelas de la UDO Núcleo Sucre respecto a la organización de su sitio de trabajo, los estudiantes encuestados observaron que tanto los roles, como labores que desempeñan los líderes no cumplen con sus expectativas. Así mismo, los líderes no

responden a las necesidades de los estudiantes, algunas veces o nunca cumplen con sus labores y roles que le corresponden. Los líderes como representantes de los diversos centros de estudiantes, es en ellos donde recae la responsabilidad de informar a los estudiantes sobre los roles que desempeñan en el Núcleo de Sucre.

RECOMENDACIONES

En vista de los resultados arrojados por el estudio del liderazgo estudiantil en el Núcleo de Sucre, a los líderes estudiantiles se les hacen las siguientes recomendaciones:

Estilo de Liderazgo

- Indagar e informarse mediante textos, información electrónica y todos los

medios posibles sobre el tema de liderazgo, esto para contribuir a la formación de líderes en el Núcleo de Sucre, con valores, actitudes y habilidades que le permitan ser agentes de cambio que ayuden al desarrollo de la comunidad en general.

-Debe tener la suficiente habilidad o capacidad gerencial para impedir que sea rechazado por la comunidad estudiantil en donde se desenvuelve.

Labores y Roles

-Quienes son integrantes de dichas escuelas han de buscar los mecanismos necesarios adecuados para unir a todos los estudiantes de las diferentes especialidades para ejercer el liderazgo estudiantil.

-Realizar estudios en función de las características de los miembros de la comunidad estudiantil como son los rasgos personales, estudiar el entorno donde se desenvuelve la masa estudiantil sea social, económico, o político. Así se lograría establecer un estilo de liderazgo estudiantil guiado por principios y valores tanto morales como culturales.

-Otorgar toda la información por parte de los líderes estudiantiles a los estudiantes, relacionada con las actividades a realizar para el mejoramiento estructural de la Institución, tanto física como educativa, para así lograr un desarrollo y perfeccionamiento de las relaciones de los líderes con los estudiantes.

-Se propone crear una organización de líderes estudiantiles en el que 1 ó 2 de sus miembros representen cada agrupación estudiantil y tener como objetivo tratar temas actuales y de interés colectivo en la Universidad, donde cada una de estas agrupaciones puedan ser escuchadas y queden satisfechas con respecto a su participación en la búsqueda de soluciones a los distintos problemas que enfrentan los estudiantes en el Núcleo de Sucre.

-Dar a conocer los beneficios, oportunidades e incentivos que la Institución Universitaria les proporciona a toda la comunidad estudiantil, para así mantener una relación y participación más activa entre los líderes estudiantiles y los estudiantes.

-Se hace necesario la búsqueda de medios de comunicación rápidos y veraces,

para lograr el establecimiento del liderazgo entre los estudiantes, con el fin de hacerlos partícipes y formarlos en el campo del liderazgo estudiantil.

-Los medios de dichas escuelas han de buscar los mecanismos adecuados para unir a todos los estudiantes de las diferentes especialidades para ejercer el liderazgo estudiantil.

Valores y Actitudes

-Tratar de establecer una relación entre el líder estudiantil y la comunidad universitaria, en donde a través de actividades pueda promover el liderazgo mediante charlas, talleres, e intercambio de experiencias entre grupos estudiantiles dentro del Núcleo, incentivándolos y dándoles a conocer las fallas con respecto a sus valores y cultura, promoviéndoles sentimientos de pertenencia y responsabilidad.

-Los estudiantes deben participar al momento de elegir cuál será su líder estudiantil, es decir, participar en las elecciones para que con su voto decidir y ser participe en su elección.

BIBLIOGRAFIA

Textos:

Arias, F. (1999). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. 3^{era} Edición. Caracas: Espítome: Venezuela.

Bernal, J. (2000). Liderar El Cambio: El Liderazgo Transformacional. Madrid: Universidad de Zaragoza.

Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. (2^{da} ed.) México: Atlas 1998.

Chiavenato, I. (2005). Administración En Los Nuevos Tiempos. 2^a Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana S.A: México.

Diccionario Práctico Escolar Larousse (2002). (2^{da} ed.) México: Larousse.

Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española. (2005). España: Océano.

Fielder, F (1995). Liderazgo y administración efectiva. Trillas,(2^{da} ed.). México.

GINEBRA, J. Liderazgo en acción. (2^{da} ed.). Colombia: Serie Mc-Graw Hill. 1996.

Gil Villegas, Francisco (1990) El Liderazgo. Editorial Instituto de Capacitación Política: México D.F.

Koontz, H. y Weihrich Heinz, (1998). Administración. Una perspectiva global. McGraw-Hill, (11^a ed.). México.

Luthe Garcia, Rodolfo (2006). El líder. Cómo formar al líder del siglo XXI. Editorial Trillas: México

Lussier, R. y Achula C., (2005). Liderazgo. Teoría, Aplicación y desarrollo de habilidades. (2^{da} ed.). Thomson Learning. México.

Pérez, Pablo y Otros (2001). Paradigmas del Liderazgo, Editorial Mc Graw Hill: España

Robbins, Stephen y Mary Coultier. (1996). Administración. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A: México.

Sabino, Carlos (2.000) El Proceso de la Investigación. Editorial Panapo: Caracas

Senille, A. Calidad y Liderazgo. Barcelona: Gestión. 1992.

Siliceo, Alfonso (1997). Lideres para el siglo XXI. Editorial Mc. Graw Hill: México.

Stoner, James, Freeman R. Edward y Gilbert, Daniel. (1996). Administración. 6^a Edición. Editorial Prentice Hall: México.

Trabajos de Académicos:

Bolívar, M. y otros (2007), “Papel que juega el Liderazgo en el Cambio de la Cultura Organizacional”.

La Rosa, J. y otros (2007), “El Liderazgo como influencia en la Cultura Organizacional de la empresa “Comercial el Rosario”, C.A., Carúpano estado Sucre”.

Directorios Web:

Ángel, Alfredo (15/03/2010). Los retos del liderazgo en América Latina. Disponible en: <http://www.degerencia.com>

ANDALUCIA, Toda la información en 24 horas. Disponible en: <http://bussinestown.comm.2010>.

CLEMMER, (1997) Jim. Gerenciar organizaciones, liderizar personal. Traducido por De Haseth, C. Disponible en: <http://www.bussinestown.comm>.

VILLASMIL, J. Gerencia y Liderazgo. 2001.

Pagina web de la Universidad de Oriente. Disponible en:
<http://www.sucre.udo.edu.ve/> y
[http://es.wikipedia.org/wiki/Universidad de Oriente](http://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_de_Oriente)

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	EL Liderazgo Estudiantil En La Universidad De Oriente Núcleo De Sucre – Cumaná
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Fuentes Q., Glenny del V.	CVLAC	15.288.326
	e-mail	glenny_28@hotmail.com
	e-mail	
Guevara D., Inés D.	CVLAC	17.910.625
	e-mail	idgn2011@hotmail.com
	e-mail	
Núñez N., Rogelio J.	CVLAC	16.996.382
	e-mail	Rogelio@hotmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Liderazgo
Estudiantil
Gestión Publica

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Administrativas	Contaduría Pública
	Administración

Resumen (abstract):

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para conseguir los objetivos propuestos. Es decir, dirigir a dicho grupo y hacer que los individuos actúen de cierta manera o sigan un rumbo particular.

Por lo tanto, es una parte importante en los grupos universitarios, ya que éstos conforman una sociedad que brindan a los estudiantes la oportunidad de pensar en la clase de contribución que la Universidad hace a la sociedad, comunicándole al estudiante que existe algo valioso porque luchar en el mundo laboral.

Al culminar la investigación se concluyó que el tipo de liderazgo ejercido por los estudiantes es el liberal, ya que éste delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
<p>Prof. BEATRIZ RAMÍREZ</p>	<p>ROL</p>	<p>CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/></p>
	<p>CVLAC</p>	<p>4.184.722</p>
	<p>e-mail</p>	<p></p>
	<p>e-mail</p>	<p></p>
<p>Prof. MARÍA T. CENTENO</p>	<p>ROL</p>	<p>CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/></p>
	<p>CVLAC</p>	<p>5.876.668</p>
	<p>e-mail</p>	<p></p>
	<p>e-mail</p>	<p></p>
	<p>ROL</p>	<p>CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/></p>
	<p>CVLAC</p>	<p></p>
	<p>e-mail</p>	<p></p>
	<p>e-mail</p>	<p></p>
	<p>e-mail</p>	<p></p>

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
<p>2010</p>	<p>07</p>	<p>27</p>

Lenguaje: spa _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS_GF_IGyRN	Application/word

Alcance:

Espacial : _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado

Área de Estudio:

Contaduría Pública, Administración.

.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente. Núcleo de Sucre.

Derechos:

Los autores garantizamos el derecho a la Universidad de Oriente para divulgar esta tesis siempre y cuando resguardando la patente de industria y comercio si se diera el caso.



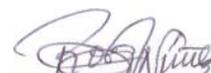
Fuentes Q., Gtenny D.V.

AUTOR 1



Guevara N., Inés D.

AUTOR 2



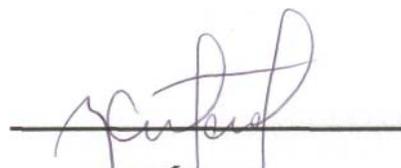
Núñez N., Rogelio

J. AUTOR 3



Prof. BEATRIZ RAMÍREZ

Jurado Asesor

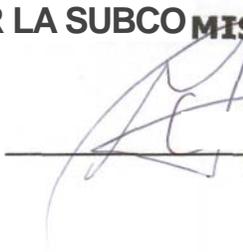


Prof. MARÍA T.

CENTENO

**\ Jurado
Asesor**

POR LA SUBCOMISIÓN DE TRABAJO


ti || ~| jj

