



**XIV Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e
Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

León, Guanajuato. Septiembre 7, 8 y 9 de 2011.

Institución de procedencia:

Universidad de Sonora, *Campus* Santa Ana

Título de la ponencia:

**Integración de los valores y connotación del liderazgo mediante
actividades de competición en jóvenes universitarios.**

Autores:

M.D. Nubia Judith Félix Orduño¹

M.A. Elsa Armida Ortega Verdugo²

M.A. Josué Castillo Muñoz³

Temática:

Desarrollo Integral de los Alumnos.

Datos de identificación:

Universidad de Sonora, *Campus* Santa Ana

Carretera Internacional y 16 de Septiembre,

Colonia La Loma, Santa Ana, Sonora.

Teléfono y fax: 641-32-41242

Correo Electrónico: nfelix@santana.uson.mx

¹Maestra de Asignatura, Universidad de Sonora, *Campus* Santa Ana.

²Maestra de Tiempo Completo, Universidad de Sonora, *Campus* Santa Ana.

³Maestro de Tiempo Completo, Jefe del Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, *Campus* Santa Ana.

ÍNDICE

RESUMEN	3
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
OBJETIVO GENERAL	4
Objetivos específicos:	4
MARCO DE REFERENCIA	5
Los valores humanos.	5
El trabajo en equipo.	5
La motivación intrínseca.	6
El liderazgo y los valores humanos.	6
METODOLOGÍA	7
RESULTADOS	8
CONCLUSIONES	13
BIBLIOGRAFÍA	15

INTEGRACIÓN DE LOS VALORES Y CONNOTACIÓN DEL LIDERAZGO MEDIANTE ACTIVIDADES DE COMPETICIÓN EN JÓVENES UNIVERSITARIOS.

*“La primera tarea de la educación es agitar la vida,
pero dejarla libre para que se desarrolle”.*

María Montessori

RESUMEN

En la actualidad, en las universidades de nuestro país se ha denotado una marcada preocupación por actualizar contenidos, planes de estudio, tecnología a la vanguardia, infraestructura física. La formación integral de los estudiantes va más allá, pues requiere también de la unificación de otros factores de igual importancia, como los valores humanos y el liderazgo. Es imprescindible que los egresados sean los futuros profesionistas que no centren su carrera hacia el éxito basado sólo en el conocimiento adquirido, en el saber hacer, sino también en la calidad humana, el saber ser. ¿De qué manera puede la universidad ser promotora de valores y no sólo de conocimientos y competencias?

La Universidad de Sonora *campus* Santa Ana ha incorporado desde el 2006, juegos y actividades de competición entre sus estudiantes, como una actividad de mero esparcimiento. Pero esta actividad ha dejado ver la aplicación de valores por parte de los estudiantes en los momentos de competencia con sus iguales y en la conducción hacia sus objetivos.

La presente investigación pretende conocer qué valores humanos son estimulados mediante juegos de competición, así como determinar los rasgos de los líderes potenciales que se están formando en este *campus*.

Los resultados señalan que los principales valores estimulados mediante estas actividades son la honestidad, el respeto y la responsabilidad, y en cuanto a las características más sobresalientes de quienes han liderado a los equipos participantes, destacan el sentido de organización, la confianza en sí mismo y la actitud positiva.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En un mundo tan cambiante, tan acelerado, pareciera que los valores humanos se han ido dejando de lado. Las instituciones educativas se han preocupado por formar egresados preparados en sus áreas de estudio, para desempeñar roles específicos en el mundo laboral. Pero a pesar de los esfuerzos por lograr una formación integral, los resultados saltan a la vista: violencia, inseguridad, intolerancia, falta de ética, pérdida de la identidad cultural.

Hoy, la problemática no estiba sólo en mejorar la calidad de los programas educativos, en mejorar la infraestructura y la tecnología en las aulas. La crisis que vive la sociedad actual obliga a recapitular sobre los esfuerzos y estrategias que se aplican para asimilar contenidos y mejorar competencias, pero además, para formar mejores seres humanos. La calidad humana, no puede ni debe separarse de la calidad educativa.

La universidad en su afán de formar integralmente a sus estudiantes, está obligada a rescatar y poner en práctica los valores humanos en conjunto con sus esfuerzos pedagógicos.

La educación en valores debe adquirir mayor impacto para no sólo lograr que los futuros profesionistas se desempeñen en las áreas de su especialidad, sino para que adopten su papel en una sociedad muy lastimada ya por la falta de principios y valores humanos.

OBJETIVO GENERAL

Determinar si las actividades de competición resultan útiles para fomentar los valores humanos entre los universitarios.

Objetivos específicos:

- Determinar qué valores humanos son más aplicados en actividades de competición.
- Conocer qué motiva a los estudiantes a participar en actividades de competición.
- Conocer las características del liderazgo de los estudiantes del *campus*.
- Establecer parámetros de referencia para modificar el tipo de actividades de competición con el fin de estimular los valores menos aplicados por los estudiantes.

MARCO DE REFERENCIA

Los valores humanos.

“El concepto de valor que se toma como punto de partida y que se predica es: valor es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de cada ente” (López de Llergo, 2005). Mucho se habla de los valores, pero se asume que todas las personas los interiorizan de la misma manera.

Se han hecho tantos esfuerzos en otros ámbitos, que se ha dejado de lado que los valores tienen alcances que van más allá del mero significado. La sociedad actual es el producto de este descuido. No hace falta proclamar una revolución, un cambio total en la forma de educar. Hace falta sí un cambio, pero un cambio interior, profundo. Se dice que adopción de valores humanos tiene que ver con la personalidad, con la formación en el seno familiar. Pensar de esta manera, es una forma cómoda de eximir la responsabilidad de la educación formal en este sentido.

“Cuando el valor se incorpora habitualmente a la conducta, podemos denominarlo virtud. Con las virtudes ocurre que la persona obra sin necesidad de estarle recordando que lo haga. Ha pasado por un proceso consciente de asimilación del valor y ahora lo vive de forma inconsciente” (Yarce, 2002).

El trabajo en equipo.

En las actividades de competición realizadas en el *campus* Santa Ana, se hace necesaria la integración de equipos de trabajo. La finalidad de estos equipos es resolver problemas, y lo lograrán a través del intercambio de ideas y sugerencias y a través de la combinación de los diferentes rasgos y habilidades de los integrantes. Se van creando las condiciones ideales para la confrontación de diferentes modos de pensar, y sobre todo, de diferentes valores.

“Para que exista un equipo es necesario tener un objetivo en común claramente definido y aceptado por todos los miembros... y debe existir la voluntad expresa de que cada uno de los integrantes está decidido a realizar los esfuerzos y tareas necesarios para lograr esos objetivos.” (Ander-Egg y Aguilar, 2001)

La motivación intrínseca.

La motivación juega un papel muy importante si se quieren diseñar estrategias exitosas para la integración de valores. Ningún aprendizaje se dará en un ambiente donde no hay motivación, sobre todo motivación intrínseca. La motivación promueve el esfuerzo y la capacidad personal para conseguir metas personales y metas comunes.

La motivación intrínseca “se relaciona con el interior del ser personal, con los valores personales, con los porqué de nuestros actos, con la razones por las cuales se hacen o dejan de hacer la cosas... cuando el alumno está motivado internamente no necesita premios ni castigos para trabajar, lo hace y aprende con placer y por la satisfacción del logro.” (Pereira de Gómez, 1997).

El liderazgo y los valores humanos.

Un líder con valores humanos bien integrados busca no sólo la mera consecución de las metas comunes, sino que busca además el bien común. Un líder debe buscar resultados y soluciones, y el crecimiento de los demás. El liderazgo surge “de su capa íntima de valores interiores que lo llevan a servir, a labrarse un prestigio con base en lo que es, no en lo que tiene” (Yarce, 2002).

Para lograr un equipo totalmente integrado, el líder debe trabajar para transmitir la confianza en sí mismo y lograr a la vez, estimular la confianza de los integrantes, generando un ambiente propicio para explotar el potencial individual para el bien común.

Una cualidad importante en un líder es la humildad, la mente abierta para aceptar sus errores, y aceptar también otros puntos de vista “Un líder debe tener el tipo de humildad que le permita escuchar a sus clientes internos, externos y buscar ideas afuera de él. Debe ser humilde al momento de afrontar la complejidad... no pueden basarse en que sus ideas o predicciones son correctas, necesitan percibir los cambios mientras estos ocurren para tener la capacidad de reaccionar oportunamente” (Cross, 2011).

El líder “debe tener la capacidad para cambiar la estructura mental y el marco de referencia de las personas que integran la organización, incluyendo tanto a clientes internos como

externos para los que se trabaja. Todo liderazgo debe comenzar con el conocimiento y la creencia en ciertos valores morales” (Basurto, 2005).

“El liderazgo basado en valores requiere una formación específica que no responde estrictamente al entrenamiento para el logro de habilidades, ni al conocimiento previo de unas técnicas mediante. Es más asunto de desarrollo de capacidades... y a lograr un fortalecimiento de valores que permiten que se pueda hablar de competencia en el sentido pleno de la palabra: una persona competente es la que logra la integración armónica de información, conocimiento, habilidades, hábitos estables de comportamiento y producción de resultados esperados” (Yarce, 2002).

METODOLOGÍA

El *campus* Santa Ana es el más pequeño de los *campis* de la Universidad de Sonora, cuenta con dos licenciaturas: Sistemas Administrativos y Contaduría Pública. Su población actualmente es de 169 estudiantes.

En el *campus* Santa Ana de la Universidad de Sonora se celebran cada año actividades académicas, culturales y de esparcimiento con motivo del aniversario de su fundación. Entre las actividades de esparcimiento se encuentra el “*Rally Búhos vs Búhos*”, que forma parte del programa de celebración desde el año 2006 a la fecha, verificándose ya cinco ediciones, en todas ellas los autores de esta investigación han fungido como organizadores y como jurados.

Los estudiantes no conocen qué actividades deberán realizar, sino justo antes de empezarlas. Entre las actividades destacan competencias deportivas, juegos de destreza física, resolución de acertijos y problemas, rompecabezas, ronda de preguntas de cultura general, karaoke grupal, búsqueda de objetos, etc.

Se cuenta con reglas para promover una competencia y condiciones justas de juego. A la vez, el jurado se encuentra presente durante todo el desarrollo del evento. Los participantes deben organizarse en equipos de tres o cuatro integrantes además de un líder; los premios para este tipo de competencias son estímulos económicos para los tres primeros lugares. En la Tabla 1 puede observarse la afluencia que este evento ha tenido en cada una de sus ediciones.

Tabla 1. Participantes en las ediciones del Rally “Búhos vs Búhos”

Edición	Alumnos participantes
2006	32
2007	20
2008	24
2009	28
2011	16
TOTAL	120

Durante el periodo de enero a mayo de 2011, se aplicó una encuesta (ver Anexo 1) a los participantes de todas las ediciones del “*Rally Búhos vs Búhos*”, misma que contenía tres apartados: **A. Datos generales**, como la carrera, el semestre, la edición del rally en el que participaron y la razón por la que decidieron hacerlo; **B. Valores**, donde se proporcionó una lista de valores para asignarles una calificación del 1 al 10 según la aplicación durante las actividades del rally, algunos de los valores de la lista fueron Responsabilidad, Optimismo, Respeto, Prudencia, Autocontrol, Lealtad, Amistad; **C. Liderazgo**, se proporcionó una lista de características del líder para calificarlas del 1 al 10 según el desempeño de quien lideró el equipo durante el rally, entre las que se encontraban: Control sobre el equipo, Humildad, Don de mando, Organización, Motivación hacia el equipo, Carisma; **D. Resultados obtenidos**, donde el encuestado define como fue el desempeño final del equipo en el rally y los factores a los que atribuye ese resultado.

A pesar del esfuerzo realizado para aplicar la encuesta al total de alumnos, a través de vía telefónica, personal y de las redes sociales, de 120 estudiantes que han participado, sólo se pudo contactar a 91, lo que representó un 75% del total.

RESULTADOS

El primer apartado de la encuesta, referente al semestre, permitió construir la distribución en cuanto al semestre que cursaban cuando participaron en los eventos “*Rally Búhos vs Búhos*” (Ver Figura 1).

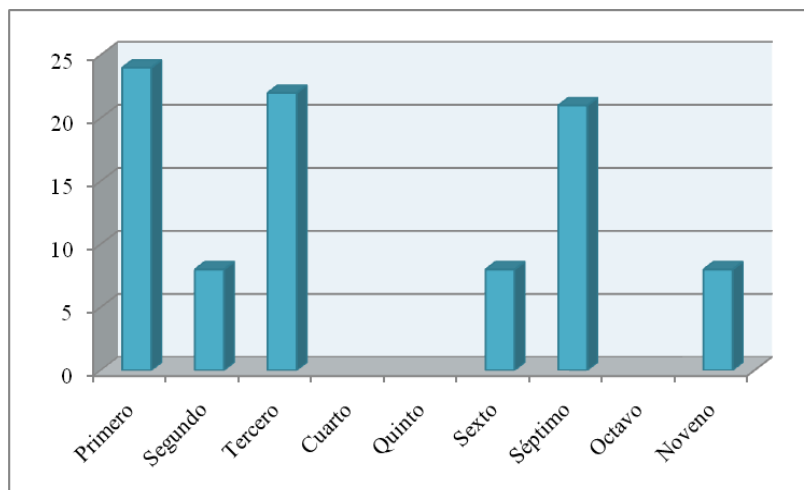


Figura 1. Distribución por semestre cursado.

En la Figura anterior puede apreciarse que sobresale la participación de los estudiantes de primer semestre, seguido por los de tercero y quinto. Los estudiantes de nuevo ingreso siempre han mostrado mayor ímpetu y afinidad por este tipo de actividades.

Es importante señalar que una de las razones de la baja participación de los semestres pares, es que todas las ediciones del evento se han realizado en semestres nones, a excepción de la edición 2011 que se realizó durante el mes de marzo.

En cuanto a las razones que tuvieron para participar, la Figura 2 muestra que en la mayoría de los casos, los estudiantes deciden inscribirse y participar en este tipo de juegos de competición meramente por diversión, que puede ser interpretada como motivación intrínseca; la segunda razón es porque fueron convencidos por sus amigos (motivación extrínseca), y en menor medida, la razón para participar fue el deseo de entrar en competencia con los demás, y por tratar de obtener el premio. Nadie afirmó haberse inscrito por poner a prueba sus habilidades o por ninguna otra razón.

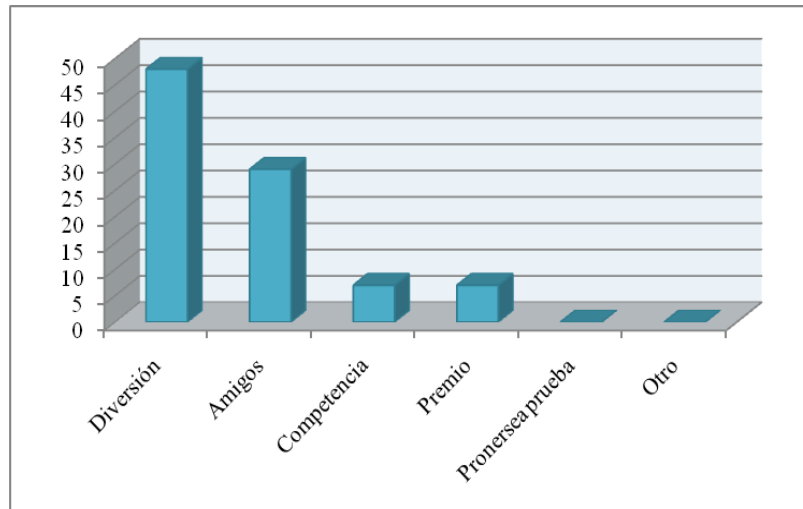


Figura 2. Razones por las cuales decidieron participar.

En el segundo apartado de la encuesta referente a Valores, los estudiantes debieron calificar en una escala del 1 al 10, el grado en que los valores humanos fueron integrados en las actividades del evento. Se les proporcionó una lista con valores, obteniendo los resultados representados en la Figura 3, donde se puede percibir los valores que los estudiantes sintieron más estimulados con las actividades de la competencia y son la honestidad, el respeto y la amistad; los valores menos practicados: la tolerancia, la justicia, la bondad y por último, la gratitud.

Es el ambiente de competencia lo que aviva las emociones y el verdadero carácter de los estudiantes, ya que, aunque es un juego, se encuentran bajo presión, permitiendo que emerjan los valores y las actitudes, que en situaciones normales de aula puedan resultar imperceptibles.

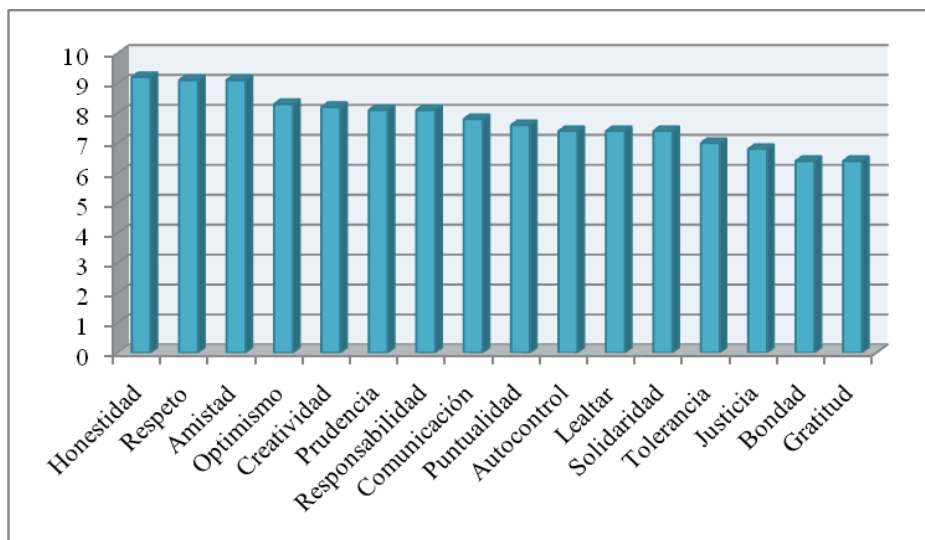


Figura 3. Calificación de los valores, según su aplicación durante las actividades de competición.

En el tercer apartado referente a las diversas cualidades de un líder, los estudiantes calificaron en una escala del 1 al 10 el desempeño de su líder. Con base a esta información es posible conocer los rasgos del liderazgo que se está formando en los estudiantes del *campus* Santa Ana de la Universidad de Sonora. Los resultados están representados en la Figura 4.

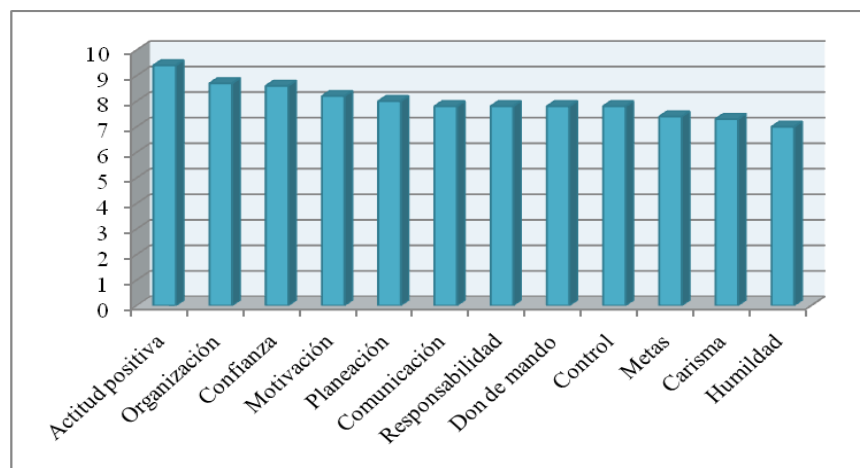


Figura 4. Calificación de las características presentes en los líderes de los equipos participantes.

Los líderes de cada equipo fueron elegidos libremente por los mismos participantes. Los rasgos que mejor fueron evaluados por los estudiantes son la actitud positiva, la capacidad de

organización y la confianza en sí mismo; las cualidades peor evaluadas son el establecimiento claro de metas, el carisma y la humildad.

En cuanto al desempeño final del equipo, considerado en el cuarto apartado de la encuesta, las percepciones de sus integrantes están representadas en la Figura 5:

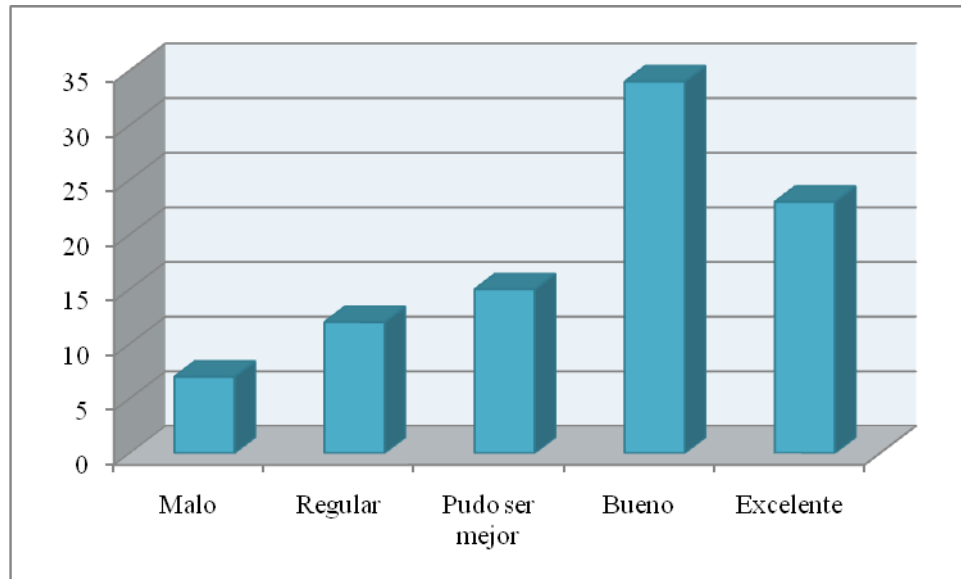


Figura 5. Percepción del desempeño del equipo.

La mayoría de los participantes se encuentran satisfechos con el desempeño y los resultados obtenidos, sin embargo 34 estudiantes (equivalente al 37%) creen haber obtenido resultados que no concordaron con sus expectativas iniciales, pues clasificaron su desempeño como Malo, Regular o Pudo ser mejor. Siete estudiantes han participado en al menos tres versiones de esta competencia, y afirman que su desempeño fue mejorando en cada participación; es preciso mencionar que las actividades que deben realizar no se repiten en cada edición, ya que cada año las actividades son totalmente diferentes.

Por último, se les preguntó a los estudiantes a qué atribuían el desempeño final del equipo, las respuestas se ven reflejadas en la Figura 6.

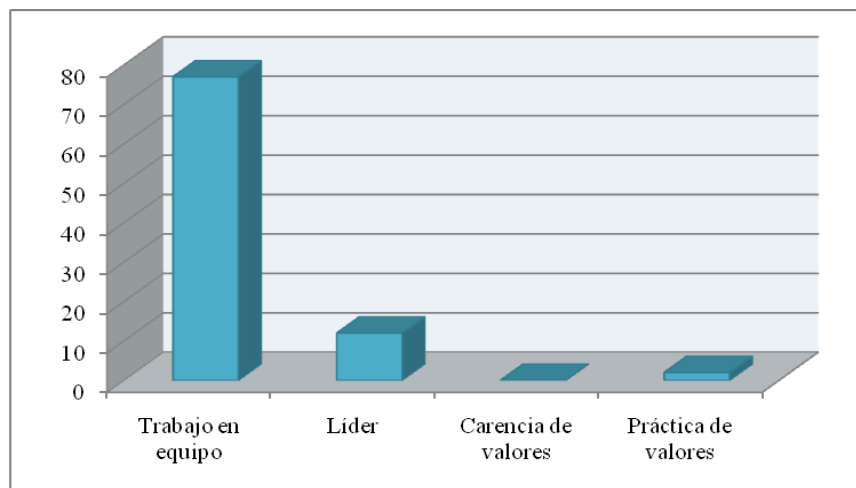


Figura 6. Factores a los que se atribuye el desempeño del equipo.

Se puede apreciar que 77 de los estudiantes encuestados, equivalente al 84.6%, atribuyen el resultado de su desempeño al trabajo en equipo, mientras que 12 estudiantes (13%) atribuyen el desempeño al trabajo del líder. Sólo dos estudiantes mencionaron que el desempeño del equipo se vio influenciado directamente por la práctica de los valores. Destaca el hecho de que los estudiantes que sienten haber realizado un buen papel en las actividades, mencionan que fue resultado de un trabajo en equipo, mientras que los que creen haber tenido un bajo desempeño son quienes reconocen en su líder pocas cualidades.

CONCLUSIONES

Los juegos y actividades de competición colocan a los participantes en situaciones donde sus capacidades y aptitudes son puestas a prueba. En este contexto, es más perceptible el verdadero carácter de los estudiantes, pues se ponen bajo presión sus emociones y sus rasgos psicológicos que en situaciones normales dentro del aula pueden no ser tan evidentes o necesarios.

Las ediciones del “*Rally Búhos vs Búhos*” realizadas en el *campus* Santa Ana de la Universidad de Sonora, enmarcan un ambiente ideal para sacar las habilidades, actitudes y aptitudes de los estudiantes, así como también, permite evidenciar los valores humanos que forman parte del carácter de los participantes en formación.

Con la presente investigación se pudo comprobar que el juego y las actividades divertidas para los estudiantes resultaron ser una manera efectiva para fomentar y moldear la integración de valores humanos, ya que “el juego provee de nuevas formas para explorar la realidad y estrategias diferentes para operar sobre ésta. Favorece un espacio para lo espontáneo... le permiten al grupo (a los estudiantes) descubrir nuevas facetas de su imaginación, pensar en numerosas alternativas para un problema, desarrollar diferentes modos y estilos de pensamiento, y favorecen el cambio de conducta que se enriquece y diversifica en el intercambio grupal” (Pérez, 2010). Además, es posible identificar los valores menos aplicados y los rasgos del liderazgo óptimo y sentar las bases para adaptar las actividades de las futuras ediciones del “Rally Búhos vs Búhos”.

Los valores humanos forman parte de la personalidad de cada individuo, pero también son producto de una formación que inicia en la familia y debe ser pulida por una universidad que abandera el papel de formadora integral.

“No se trata de enseñar ética o religión y ya con eso se consigue la formación moral o los valores. En absoluto. Como tampoco se trata de que los estudiantes lean libros de auto superación para ver cómo se hacen mejores como personas. Más bien, se trata de que unas personas –los profesores, con su ejemplo y acción- traten de que otras personas –sus alumnos- sean muy personas. Eso quiere decir que practiquen “el arte de vivir bien”, que eso es la ética como ciencia o arte de la conducta humana que lleva a obrar bien cada día. La ética surge no de los programas, de las clases o de los libros: surge de la vida vivida, de las personas que capaces de novedad, de cambio de conducta, de ejercicio del bien, de poner en práctica los valores, de lograr los hábitos virtuosos. El potencial ético son las personas que tenemos delante en la clase, su capacidad de hacer el bien, de usar adecuadamente su libertad, y de hacer realidad su anhelo de construir un futuro mejor, al que tiene plenamente derecho” (Yarce, 2007).

BIBLIOGRAFÍA

- ANDER-EGG, E. y AGUILAR, M.J.** (2001) *El trabajo en equipo*. México: Editorial Progreso, S.A. de C.V.
- ARRIAGA, G.** (2008). *Imagen y liderazgo*. México: Color Express de México.
- BASURTO, A.** (2005). *Sistema empresa inteligente*. México: Editorial Empresa Inteligente.
- CROSS, M.** (2011). *El valor de la humildad en el liderazgo actual*. Recuperado el 22 de mayo de 2011, de: <http://www.coscatl.com/articulos/humildad-liderazgo>.
- GOLEMAN, D.** (2009). *La inteligencia emocional, por qué es más importante que el cociente intelectual*. México: Ediciones B, S.A.
- LÓPEZ DE LLERGO, T.** (2005). *Valores, valoraciones y virtudes*. 5ta edición. México: Compañía Editorial Continental, S.A.
- PEREIRA DE GÓMEZ, N.** (1997). *Educación en valores, metodología e innovación educativa*. México: Editorial Trillas, S.A. de C.V.
- PÉREZ, M.** (2010). *El juego como momento educativo*. Recuperado el 20 de mayo de 2011 de: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_31/MARIA_PEREZ_1.pdf
- YARCE, J.** (2002). *El líder se hace*. Colombia: Ediciones ILL.
- YARCE, J.** (2007). *Vivencia de valores en el docente*. Recuperado el 24 de mayo de 2011, de: http://www.universidad.edu.co/liderazgo/JorgeYarce/educacion_u/vivencia_de_valores_en_el_docente.pdf