

ANÁLISIS DEL ESTADO DE LAS COMPETENCIAS PARA EL LIDERAZGO GERENCIAL EN EL ESTUDIANTADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SEDE CARTAGENA

Joaquin Jimenez Castro¹

Raimundo De La Espriella²

RESUMEN

El presente artículo analiza el estado de las competencias para el liderazgo gerencial en el estudiantado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Sede Cartagena. El liderazgo empresarial es un asunto de amplio interés por las consecuencias positivas que genera, además, en Colombia y Cartagena existen muy pocos estudios que documenten y analicen las competencias gerenciales de los profesionales. Se planteó una metodología cuantitativa, haciendo uso de técnicas de recolección de datos, mediciones numéricas y análisis estadístico, estudio de tipo descriptivo y de corte transversal, se aplicó sobre una muestra de 88 estudiantes. Los estudiantes fueron mujeres y hombres en una proporción similar, de 20-29 años, solteros y separados, de primer semestre, séptimo y noveno. Predominó la intención de liderazgo, también se reconocen poseedores de diversas competencias propias de un líder. Los estudiantes tienen tanto el deseo como el interés de asumir un rol de líder en algún momento de su carrera profesional, además, cumplen en términos generales con las competencias para ello, sin embargo, la formación y la experiencia necesaria es insuficiente.

PALABRAS CLAVE

Competencias, Liderazgo gerencial, Estudiantes.

ABSTRACT

To analyze the state of skills for managerial leadership in the students of the Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Sede Cartagena. Business leadership is a matter of widespread interest in the positive impact also generates Cartagena in Colombia and there are very few studies that document and analyze the managerial skills of professionals. A quantitative methodology was proposed, using data collection techniques, numerical measurements and statistical analysis was descriptive type and cross-sectional study was applied on a sample of 88 students. Students were fe-

¹ Administrador de Empresas de la Universidad de la Sabana, Especialista en Gestión Para el Desarrollo Empresarial de la Universidad Santo Tomás, Bogotá, Magister en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. Correo electrónico: joaquin.jimenez@unilibrectg.edu.co

² Programa de Administración de Empresas Universidad Libre Sede Cartagena. TRABAJO PARA OPCION DE GRADO. Correo electrónico: araimundo_delaespriella@unilibrectg.edu.co

male and male, aged 20-29 years, single and separated of first semester, seventh and nine. The prevailing leadership intent, possessing various competences of a leader are also recognized. Students have both the desire and interest to take on a leadership role at some point in his career, also generally comply with the authority to do so, however, the necessary training and experience is insufficient.

KEYWORDS

Skills, Managerial Leadership, Students.

INTRODUCCIÓN

En tiempos recientes la globalización, la especialización y la competitividad constituyen las categorías que definen el estado de la economía, así como de la mayor parte de la situación socio-política, que se convierte en una serie de hechos cambiantes, ante lo cual las organizaciones necesitan de líderes flexibles y ágiles, que asuman altos niveles de responsabilidad personal y de compromiso con los objetivos de la organización (Delgado & Delgado, 2003). Partiendo de lo anterior, hace menester comprender los significados, las connotaciones y el sentido del “liderazgo”, sobre lo cual no existe una definición unívoca, sino conjuntos de definiciones que evolucionan en el tiempo. Para efectos de este artículo se considera al liderazgo como una relación de influencia que se lleva a cabo entre los líderes y sus seguidores, por medio de la cual ambos sujetos buscan llegar a cambios y resultados reales y medibles, los cuales son reflejo de propósitos comunes (Páez, 2004; Daft, 2006).

Aterrizando la conceptualización anterior, en las cuales se enfatiza en la consecución de metas como la manera en que una organización puede sobrevivir, se entiende al liderazgo como una fuerza fundamental que estimula, motiva y coordina al interior de la empresa la realización de una serie de objetivos, esta fuerza usualmente se vincula al factor humano que tiene la capacidad de mantener integrado a un grupo por medio del direccionamiento hacia las metas (Duro, 2007).

Para el caso de las competencias, se tiene que esta se entiende en varios sentidos. Uno de estos corresponde a la capacidad productiva que posee un individuo, referida a su desempeño en cierto escenario de trabajo, encontrándose más allá de los simples conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que aunque son necesarios, por sí mismos no conllevan a un desempeño efectivo (Polo & Llano, 1997). Así mismo las competencias constituyen un entramado de atributos individuales frente a las tareas a desempeñar en alguna situación, hecho que involucra las diferentes dimensiones de la persona; con esta perspectiva holística se vinculan atributos y tareas, tal que se permita que ocurran diversas acciones intencionales simultáneamente, además se toma en cuenta el contexto y la cultura del puesto de trabajo, junto con la ética y los valores (Gonczi & Athanasou, Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia, 1996).

En Colombia, existen estudios en torno a las habilidades, características y competencias gerenciales y de liderazgo (Páez, 2004). Gracias a algunos trabajos de identificación de las habilidades gerenciales, particularmente a los realizados en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia, se tiene un enfoque que concebía al gerente integral como aquel que incorpora en su pensamiento y en la acción, elementos de estrategia, organización y liderazgo. Años después, en 2001, la misma

universidad propone efectuar una investigación sobre las características del líder y se revisa el estado del arte sobre liderazgo. Años después El Ministerio de Industria y Turismo y el grupo de investigación Centro de Liderazgo de la Universidad Externado en 2004, también desarrollaron un estudio similar.

En general, para el caso del país aunque existen algunos estudios, en realidad son bastante limitados; si se considera el caso de Cartagena la situación se torna aún menos clara, en consecuencia no se dispone de información que documente el estado de las competencias gerenciales de los profesionales cartageneros. Así pues, con el presente estudio se busca llenar el vacío existente, abordando el caso particular del estudiantado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Sede Cartagena.

Esto encuentra justificación en la medida en que será provechoso para las directivas de la institución, toda vez que tendrían un insumo documental que serviría de brújula a la hora de guiar eventuales ajustes y mejoras en los esfuerzos que actualmente realiza en torno a la preparación en el campo administrativo y gerencial de sus estudiantes.

En este orden de ideas el estudio pretende analizar el estado de las competencias para el liderazgo gerencial en el estudiantado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Sede Cartagena, partiendo de una caracterización sociodemográfica de los estudiantes, y comprendiendo aspectos como la intención de liderazgo, la formación y la experiencia siendo líderes, y en general, cómo son las competencias en este sentido.

Para lograr este propósito el trabajo se organiza en ocho secciones. La primera corresponde a esta introducción, seguida de los diversos referentes teóricos consultados. La tercera comprende la metodología; la cuarta los resultados obtenidos; la discusión de los hallazgos se efectúa en la quinta sección; más adelante aparecen las conclusiones y las recomendaciones en las secciones sexta y séptima, respectivamente; por último se referencian los documentos bibliográficos revisados.

REFERENTE TEÓRICO

Competencias

El término competencia no tiene una conceptualización unívoca, en este sentido son diversos los autores que han planteado maneras de abordar la definición de forma comprensiva e integrante. Inicialmente se emplea la conceptualización de Ouelle (2000) quien define una competencia como aquel “principio de organización de la formación, la competencia puede apreciarse en el conjunto de actitudes, de conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema particular” (pág. 37).

Por otro lado, y desde una perspectiva más amplia, se ha indicado que “las competencias incluyen una intención (interés por hacer las cosas mejor, interés por hacer algo original), una acción (fijación de objetivos, responsabilidad sobre resultados, asunción de riesgos calculados) y un resultado (mejora en la calidad, en la productividad, ventas e innovación en servicios y productos)” (Gómez, 1997, pág.

52), lo anterior, de acuerdo a planteamientos alternativos, conforma una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño ante situaciones específicas, que combinan aspectos tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades, con las actividades a desempeñar (Gonczi & Athanassou, 1996). Puede afirmarse que un individuo posee competencias profesionales cuando dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa, y está capacitado para actuar en su entorno laboral y en la organización del trabajo (Bunk, 1994).

Liderazgo

En la literatura teórica relacionada con el liderazgo, tal concepto suele asociarse al poder, al dominio y a la autoridad, que se ejerce por medio de una o más personas hacia un grupo social sobre el que tienen influencia en algún grado. Los trabajos investigativos en ciencias sociales están orientados a identificar los factores de liderazgo en el rol directivo, que hacen que éste se desempeñe exitosamente, y que logre que la organización que dirige cumpla los objetivos empresariales previstos (Páez, 2004). Se asume que para poder explicar adecuadamente la influencia del líder se deben considerar de manera interactiva, y en conjunto, tres componentes (Palomo, 2010): 1) la individualidad del líder, con su propia personalidad, habilidades, conocimientos y experiencia; 2) las peculiaridades de los seguidores, con sus características de personalidad, habilidades, actitudes, conocimientos, etc.; y 3) el contexto de la situación actual, es decir, las tareas a llevar a cabo y las condiciones reales del aquí y el ahora.

En general, se afirma que un individuo puede ser líder siempre y cuando cumpla con que sus ideas y acciones movilicen a otros para que deseen luchar en pos de objetivos y metas comunes; consiga apoyo de los demás sin dar órdenes (Palomo, 2010); no pida obediencia, sino el compromiso y la implicación; obtenga credibilidad a través de sus actuaciones; dé ejemplo y sirva de modelo para que otros lo sigan; se ocupe de alterar el estatus quo para así generar procesos nuevos y revolucionarios, de manera que se cambie el entorno habitual; experimente y asuma riesgos; visualice el futuro; genere una visión compartida y crea en ese proyecto; fomente la colaboración y el trabajo en equipo; esté atento a los nuevos avances y tendencia, y además aprenda rápidamente; no favorezca las fórmulas obsoletas, sino que potencie la creatividad y la innovación; favorezca las sinergias tanto dentro como fuera de la organización; y siga un planteamiento claramente proactivo, básicamente.

Ahora bien, dirigir y liderar presentan diferencias fundamentales, correspondiendo a la forma de orientarse hacia los objetivos, la concepción del trabajo, sus relaciones con los demás y a las características de personalidad de cada uno de ellos (Palomo, 2010). Sin embargo, es común la crítica hacia los intentos diferenciadores de estos conceptos, en cuanto se concibe la idea de que los buenos directivos evolucionan y terminan siendo buenos líderes, y usualmente la mayoría de los líderes efectivos son buenos directivos (Acosta, 2011).

Liderazgo en una organización

Desde el punto de vista teórico se justifica el liderazgo al interior de una organización por cuatro causas básicas que Katz y Kahn (1985) exponen: 1) *la imperfección del diseño organizacional*: debido a que la ope-

ración de una organización en el mundo real es más compleja que la que se plantea en la fase de diseño, se hace necesario que el líder lleve a cabo esta articulación; 2) *cambio en las condiciones ambientales*: una organización entendida como un sistema debe hacer frente a variaciones ambientales, aquí el papel del líder consiste en retornar a las condiciones de equilibrio; 3) *la dinámica interna de la organización*: se considera que los cambios al interior de la empresa, junto con las nuevas funciones que se establezcan (fruto del cambio ambiental), deben ser encabezados por el líder; y 4) *naturaleza de los miembros de las organizaciones*: los integrantes de las organizaciones desarrollan vivencias y necesidades fuera de ésta, el rol del líder consiste en mediar ante tales elementos, con el fin de evitar que afecten negativamente a la organización, a la vez de que busca obtener impactos positivos sobre la misma.

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló a través de una metodología cuantitativa, haciendo uso de técnicas de recolección de datos, mediciones numéricas y análisis estadístico con el fin de identificar patrones y regularidades en el comportamiento de los sujetos bajo estudio (Hernández, Fernández, & Pilar, 2006). Lo anterior mediante un tipo de estudio *descriptivo* (debido a que se observaron y documentaron las competencias asociadas con el liderazgo gerencial de la población objetivo) y de *corte transversal* (porque el estudio se efectuó solo para un momento del tiempo: primer semestre de 2014).

La población objetivo correspondió a los estudiantes de los programas de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Sede Cartagena, cuyo número ronda los 900 individuos (Ministerio de Educación Nacional, 2014). La muestra se definió mediante la fórmula para población finita, que correspondió a: $n = Z_{\alpha}^2 \frac{Npq}{i^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$, en donde N es el tamaño de la población (900); Z es el valor por debajo de la curva normal asociado a un determinado nivel de confianza, usualmente se emplea el 95%, entonces Z será 1,96; p y q son los parámetros de ajuste que permiten obtener la muestra más grande permisible cuando son 50% cada uno; i es el error que se prevé cometer en el cálculo de cualquier parámetro con base en la información muestra, para este caso será 10%. Luego de llevar a cabo los cálculos se obtuvo una muestra de 88 estudiantes.

Los datos se obtuvieron con la aplicación de una serie de cuestionarios a los estudiantes de la Facultad. Posteriormente fueron digitados en el programa SPSS para Windows, se estimaron diversas medidas de estadística descriptiva (de tendencia central y dispersión) con el fin de detectar patrones y tendencias. Los datos se presentaron a través de tablas, cuadros y gráficas.

RESULTADOS

Características sociodemográficas

La primera parte del estudio consistió en identificar y describir los aspectos más relevantes de los estudiantes, en particular, sus características sociodemográficas, las cuales aparecen representadas en la Tabla 1. Con relación al género puede afirmarse que la representatividad fue prácticamente similar, dado que se incluyeron 54,5% de estudiantes del género femenino y 43,2% del masculino. Por otro lado, el análisis de la edad mostró que los estudiantes con mayor participación fueron aquellos con 20

– 29 años (65,9%), en segundo lugar aparecen los de menos de 20 años (14,8%), y en tercero aquellos entre 30 – 39 años (10,2%). Además, puede afirmarse que en promedio, se encontró una edad de 24,8 años, con una desviación estándar de 6,5 años.

Según lo reportado sobre el estado civil, algo más de la mitad de los estudiantes resultó ser soltero (59,1%) y separado (3,4%); aquellos que conviven en pareja correspondieron a los casados (19,3%) y en unión libre (15,9%). Se consideró también la variable estrato socioeconómico, sobre la cual se encontró que la mayoría de los estudiantes pertenecen a los estratos dos y tres, en proporciones de 37,5% y 35,2%, respectivamente; en contraste, los menos frecuentes fueron el uno (21,6%), y el seis (1,1%). Por último, respecto al semestre que cursan los estudiantes de la Facultad, se identificó que la mayoría pertenece al primero (51,1%), seguido por los de séptimo (19,3%), y por los de noveno (14,8%).

Tabla 1. Características sociodemográficas de los estudiantes

Variables y categorías		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Género			
Masculino		38	43,2
Femenino		48	54,5
NSNR		2	2,3
Edad [media: 24,8 años; desviación estándar: 6,5]			
Menos de 20		13	14,8
20 – 29		58	65,9
30 – 39		9	10,2
Más de 39		5	5,7
NSNR		3	3,4
Estado civil			
Casado		17	19,3
Unión libre		14	15,9
Soltero		52	59,1
Separado		3	3,4
NSNR		2	2,3
Estrato			
1		19	21,6
2		33	37,5
3		31	35,2
6		1	1,1
NSNR		4	4,5
Semestre			
Inferiores	1	45	51,1
	4	2	2,3
Intermedios	5	2	2,3
	6	3	3,4
	7	17	19,3
Superiores	8	5	5,7
	9	13	14,8
NSNR*		1	1,1
Total		88	100,00

*: No sabe o no responde

Fuente: Diseño del autor

Las características laborales se presentan en la Tabla 2, al respecto la mayoría, representada por el 63,6% señaló que efectivamente trabajaban, mientras que el restante 31,8% indicó solamente dedicarse a estudiar. Al efectuar una desagregación por semestre, se encontró que el 71,1% de los estudiantes pertenecientes a los semestres inferiores, trabaja. Un hallazgo similar se tiene para aquellos de los semestres superiores, de los cuales el 70,6% indicó trabajar. En contraste, solo el 54,5% de los estudiantes de los semestres intermedios manifestó desempeñar actividades laborales. Por otro lado, se determinó que, de aquellos estudiantes que indicaron trabajar, la mayoría lo hace en empresas del sector privado (48,2%), seguidos de los que lo hacen en empresas de su propiedad (30,4%), empresas familiares (10,7%) y entidades del gobierno (10,7%).

Además, se interrogó a los estudiantes que trabajaban si les pagaban alguna remuneración monetaria por sus actividades, encontrándose que el 87,5% sí recibía, mientras que el 12,5% no era compensado con remuneración alguna. Estos dos grupos se clasificaron también de acuerdo al tipo de empresa al que pertenecían, con esto se evidenció que cerca de la totalidad de los que trabajan en empresas del sector privado son retribuidos monetariamente (92,6%), en contraste, una proporción relativamente reducida de aquellos que laboran en empresas familiares (66,7%) son compensados en este sentido. En términos monetarios la mayor parte de los estudiantes (45,5%) que trabajan reciben una remuneración de entre \$500.000 y \$1.000.000, en segundo lugar (22,7%) están aquellos que devengan entre \$1.000.00 y \$1.500.000, siendo el promedio de \$1.246.255, con una desviación estándar de \$865.082.

Tabla 2. Características laborales de los estudiantes

Variables y categorías		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Trabaja además de estudiar			
Sí		56	63,6
No		28	31,8
NSNR**		4	4,5
Trabaja además de estudiar según semestre			
Inferiores (1-4)	Sí	32	71,1
	No	13	28,9
Intermedios (5-7)	Sí	12	54,5
	No	10	45,5
Superiores (8-9)	Sí	12	70,6
	No	5	29,4
Tipo de empresa*			
Propia		17	30,4
Familiar		6	10,7
Del gobierno		6	10,7
Del sector privado		27	48,2
Recibe remuneración*			
Sí		49	87,5
No		7	12,5
Tipo de empresa según si remuneración*			
Propia	Sí	15	88,2
	No	2	11,8
Familiar	Sí	4	66,7
	No	2	33,3
Del gobierno	Sí	5	83,3
	No	1	16,7

Variables y categorías		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Del sector privado	Sí	25	92,6
	No	2	7,4
Remuneración [media: \$1.246.254,5; desviación estándar: \$865.082,3]			
Menos de \$500.000		4	9,1
\$500.000 - \$1.000.000		20	45,5
\$1.000.000 - \$1.500.000		10	22,7
\$1.500.000 - \$2.000.000		1	2,3
\$2.000.000 - \$2.500.000		4	9,1
Más de \$2.500.000		5	11,4
Total		88	100,00

*: Se incluyen solamente los que declararon trabajar **: No sabe o no responde.

Fuente: Diseño del autor

Intención de liderazgo en los estudiantes

En lo que respecta a la intención de liderazgo de los estudiantes, la **Tabla 3** muestra los resultados a que hubo lugar, destacándose el hecho de que los estudiantes están muy en desacuerdo con que les parece poco atractivo ser líder de una empresa, son totalmente incapaces de ser líderes y, entre varias opciones, preferirían ser cualquier cosa antes que ser líder.

Formación y experiencia de los estudiantes en términos de liderazgo

En lo que respecta a la Formación y experiencia de los estudiantes en términos de liderazgo, la **Tabla 4** muestra para los diferentes ítems, las respuestas más recurrentes se observan en las categorías 'regularmente' y 'poco'.

Tabla 3. Intención de liderazgo. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Ser líder de una empresa es fácil y mantenerse también	18,82	48,24	21,18	7,06	4,71	100,00
Me parece poco atractivo ser líder de una empresa	49,43	35,63	6,90	5,75	2,30	100,00
Mis amigos aprueban mi decisión de ser líder	3,53	4,71	27,06	35,29	29,41	100,00
Totalmente incapaz de ser líder	67,05	19,32	7,95	3,41	2,27	100,00
Mi familia aprobaría la decisión de ser el líder	6,82	1,14	2,27	19,32	70,45	100,00
Si tuviese oportunidad y recursos crearía una empresa y fuera líder de la misma	6,90	0,00	2,30	18,39	72,41	100,00
Entre varias opciones preferiría ser cualquier cosa antes que ser líder	52,87	28,74	13,79	1,15	3,45	100,00
Si tratase de ser líder, tendría una alta probabilidad de lograrlo	3,53	1,18	9,41	48,24	37,65	100,00

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Liderar una organización me supondría una gran satisfacción	4,71	1,18	4,71	43,53	45,88	100,00
Conozco los detalles prácticos necesarios para ser el líder de una empresa	3,49	11,63	26,74	50,00	8,14	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 4. Formación y experiencia en liderazgo. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Frecuentemente	Regularmente	Poco	Nunca	Total
Realización de lecturas y trabajos relacionados con el liderazgo	27,91	33,72	34,88	3,49	100,00
Participación en proyectos con tutores, guías o líderes de organizaciones	13,79	27,59	37,93	20,69	100,00
Enriquecimiento de las cualidades y capacidades personales mediante cursos, talleres, seminarios, capacitaciones dentro y fuera de la universidad, relacionados con la gerencia y el liderazgo empresarial	20,45	32,95	31,82	14,77	100,00
Elaboración de planes de negocios	14,94	27,59	35,63	21,84	100,00
Contacto o prácticas con expertos, gerentes o líderes de empresas (grandes, medianas o pequeñas) a nivel local o regional	16,09	21,84	41,38	20,69	100,00
Asistencia a congresos o charlas motivacionales donde se presente la información relacionada con el liderazgo y la puesta en marcha de nuevas empresas	7,95	27,27	34,09	30,68	100,00

Fuente: Diseño del autor

Competencias vinculadas al liderazgo gerencial en los estudiantes

En esta última parte del trabajo se presentan las ocho competencias que se consideraron como vinculadas al liderazgo gerencial en los estudiantes de la institución analizada. La presentación de la información, al igual que en las partes precedentes del documento, se basa en un conjunto de ítems, sobre los cuales el estudiante manifestaba qué tan de acuerdo se encontraba; cada uno de estos ítems posee su correspondiente tabla donde se muestran los respectivos estadísticos descriptivos. En las siguientes tablas se aprecian los resultados.

Tabla 5. Competencia de información. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
La gestión del conocimiento la baso en que reflexiono con criterio sobre la información que necesito para hacer bien mi trabajo, luego busco y capto esa información, para pensar y reflexionar cómo convertirla en conocimiento	3,53	2,35	8,24	52,94	32,94	100,00

Me siento responsable de suministrar a los demás información que necesitan para hacer bien su trabajo	2,33	10,47	10,47	45,35	31,40	100,00
Tengo poder en la medida que eduque a los demás.	4,65	12,79	23,26	36,05	23,26	100,00
Soy útil en la medida que comparto información, sobre todo cuanto mayor sea mi responsabilidad	4,71	4,71	9,41	45,88	35,29	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 6. Competencia de visión estratégica. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
La esencia de la función directiva está en definir el “es”, el “debe ser” y en cómo ir del uno al otro	2,35	9,41	27,06	41,18	20,00	100,00
Logro que una estrategia lo suficientemente buena esté en la cabeza de muchos	1,23	6,17	22,22	55,56	14,81	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 7. Competencia de visión estratégica. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
La esencia de la función directiva está en definir el “es”, el “debe ser” y en cómo ir del uno al otro	2,35	9,41	27,06	41,18	20,00	100,00
Logro que una estrategia lo suficientemente buena esté en la cabeza de muchos	1,23	6,17	22,22	55,56	14,81	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 8. Competencia de resultados. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Reflexiono con frecuencia sobre en qué me debo concentrar para hacer mi mejor contribución, marcar la diferencia y hacer una aportación genuina.	3,53	3,53	17,65	51,76	23,53	100,00
Aquí estoy para trabajar aprovechando las oportunidades y centrándome en lo importante, no en lo urgente. Me planifico.	2,33	4,65	12,79	51,16	29,07	100,00
Estoy para actuar inteligentemente estableciendo prioridades, sin dejarme arrastrar por los acontecimientos habituales	1,20	6,02	18,07	40,96	33,73	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 9. Competencia de delegación. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Delego autoridad. Doy libertad al colaborador, me pongo en sus manos.	10,98	21,95	19,51	34,15	13,41	100,00
Mi colaborador tiene libertad para entrar en mi despacho y decirme: "Esto lo estamos haciendo mal por esto, esto y esto". No permito que un colaborador tenga "mentalidad de subordinado"	5,81	18,60	20,93	39,53	15,12	100,00
Mi recurso empresarial más escaso es la capacidad gerencial de mis directivos	14,29	36,90	26,19	19,05	3,57	100,00
Puedo permitir errores, pero nunca actitudes negativas; esto sí que lo afronto personalmente, cara-cara y hasta el final	1,20	7,23	20,48	38,55	32,53	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 10. Competencia de visión estratégica. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
La esencia de la función directiva está en definir el "es", el "debe ser"	2,35	9,41	27,06	41,18	20,00	100,00
Logro que una estrategia lo suficientemente buena esté en la cabeza de muchos	1,23	6,17	22,22	55,56	14,81	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 11. Competencia de aprendizaje. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
En mi aprendizaje, lo primero que necesito es conocerme a mí mismo: auditar mis malos hábitos, puntos débiles, qué cosas me hacen reaccionar mal y darme cuenta de cómo influye en los demás mi propio comportamiento	1,18	1,18	7,06	37,65	52,94	100,00
"Yo actúo así", me pongo en cuestión y desarrollo más conocimientos que potenciarán mis puntos fuertes	3,57	3,57	19,05	54,76	19,05	100,00

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Total-mente de acuerdo	Total
La productividad es ante todo cuestión de aprendizaje. Quien adquiere conocimientos crea un puesto de trabajo nuevo	3,57	10,71	21,43	42,86	21,43	100,00
Fuerzo, a mí y a los demás, a tareas tan difíciles que no tengamos más remedio que cometer errores y aprender	15,48	34,52	28,57	14,29	7,14	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 12. Competencia de comunicación-negociación. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Total-mente de acuerdo	Total
Estoy dispuesto a escuchar y modificar mi propio comportamiento, que es lo que exige la comunicación	1,19	5,95	10,71	45,24	36,90	100,00
Donde todos piensan igual, nadie piensa mucho. ¿Qué ve él que yo no veo y por qué?	7,32	17,07	25,61	29,27	20,73	100,00
Me habla mi colaborador y le escucho. Creo comprensión común. Nos exigimos responsabilidad mutuamente	1,20	4,82	12,05	48,19	33,73	100,00
Soy siempre positivo. Una comunicación absolutamente sincera destruye la relación. Soy sincero y diplomático a la vez	5,95	10,71	19,05	48,81	15,48	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 13. Competencia de trabajo en equipo. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Para gestionar el conocimiento hace falta, sobre todo, un líder que transforme un comité de dirección en un equipo de dirección. ¡Nada menos!	1,20	9,64	30,12	38,55	20,48	100,00
El cómo veo el problema, es el problema. Antepongo la labor de equipo a mi protagonismo personal	10,84	22,89	26,51	21,69	18,07	100,00
El trabajo en equipo exige responsabilidad, autodisciplina, entrenamiento y compromiso con los resultados	2,35	1,18	2,35	32,94	61,18	100,00

Fuente: Diseño del autor

Tabla 14. Competencia de innovación. Porcentaje de estudiantes según ítems

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Toda empresa debe estar transformándose en otra distinta. Esto exige estar modificando constantemente la forma de hacer las cosas	2,35	7,06	20,00	42,35	28,24	100,00
Un buen innovador es alguien que trabaja a “lomo caliente” y que se responsabiliza de lograr la aplicación de una idea a base de autodisciplina	4,71	14,12	16,47	35,29	29,41	100,00
Me pregunto: ¿Quién está más loco? ¿Los demás o yo?	17,86	9,52	27,38	21,43	23,81	100,00

Fuente: Diseño del autor

DISCUSIÓN

Previamente se mostraron los resultados encontrados luego de procesar y representar tubularmente la información. En esta sección del documento se comentan, analizan y discuten tales resultados. En lo que respecta a la voluntad de los estudiantes de desempeñarse como líderes, se incluyó en la encuesta una batería de ítems sobre los cuales el estudiante expresó qué tan de acuerdo se encontraba, y de esta forma construir su perfil en relación con la intención de ser líder. Los ítems con los cuales las mayorías están totalmente de acuerdo fueron en primer lugar, que si tuviese oportunidad y recursos crearía una empresa y fuera líder de la misma (72,41%) y que su familia aprobaría la decisión de ser el líder de una empresa (70,45%). En contraste, muchos se manifestaron totalmente en desacuerdo con que son totalmente incapaces de ser líderes (67,05%), y que entre varias opciones preferirían ser cualquier cosa antes que ser líder (52,87%) Estos hallazgos sugieren la actitud positiva que los estudiantes poseen hacia asumir el rol de líder, que podrían nutrir una intención, y a la vez su materialización por medio de desarrollar una actividad en este sentido.

Así mismo, el estudio intentó conocer la experiencia en liderazgo que posee el estudiante, así como la formación educativa sobre diversos aspectos relacionados. Lo anterior con el propósito de determinar si posiblemente es capaz de asumir en un futuro el rol de líder. Previamente se mostró que en casi todas las afirmaciones, las respuestas de los estudiantes tendieron a concentrarse en la categoría “poco”. En este orden de ideas, los estudiantes realizan pocas lecturas y trabajos sobre liderazgo, de igual forma pocas veces participan proyectos con tutores, guías o líderes de organizaciones, en pocas ocasiones elaboran planes de negocios, escasamente interactúan con expertos, gerentes o líderes de empresas y asisten a congresos o charlas motivacionales. Lo único que realizan de manera regular es el enriquecimiento de las cualidades y capacidades personales mediante cursos, talleres, seminarios, capacitaciones dentro y fuera de la universidad, relacionados con la gerencia y el liderazgo empresarial.

Dentro de la competencia de información se cataloga el hábito para captar información, procesarla, darle sentido, enriquecerla, utilizarla y distribuirla entre clientes internos y/o externos para que tanto unos como otros realicen un mejor trabajo (Cardona, 2004). La mayoría de los estudiantes manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con las diversas afirmaciones en torno a la competencia de formación. Particularmente señalaron que la gestión del conocimiento la basan en que reflexionan con criterio sobre la información que necesitan para hacer bien alguna labor, luego buscan y captan esa información, para pensar cómo convertirla en conocimiento y transmitirla.

En lo que se refiere a la competencia de visión estratégica, se tiene que esta consideró el hábito de gestión de la imaginación, con la cual el líder articula, enriquece y redefine la visión de una empresa o sección de la misma (Cardona, 2004). Frente a esto se apreció que la mayoría de los individuos entrevistados manifestaron estar de acuerdo o completamente de acuerdo con que la esencia de la función directiva está en definir el a) “es”, b) el “debe ser”, y c) en la manera en que se relaciona el “es” con el deber “ser”; así como con el hecho de que para lograr que una estrategia lo suficientemente buena debe estar en la cabeza de muchos.

Otra de las competencias que se consideró vinculada al liderazgo gerencial fue la de delegación, esta comprende la costumbre o el hábito de organizar de manera eficaz a las personas que conforman la organización proveyéndoles de autoridad, por medio del empoderamiento, a la vez que se les exige responsabilidad (Cardona, 2004). Los resultados obtenidos no fueron tan contundentes como en las competencias gerenciales hasta ahora evaluadas, debido a que apenas alrededor de la mitad de los entrevistados está de ‘acuerdo’ o ‘totalmente de acuerdo’ con que en caso de ser líderes su colaborador tiene libertad para entrar en su despacho y decirles que están haciendo mal determinadas acciones, por determinadas razones, por otro lado, como líder delegan su autoridad, en la medida en que otorgan libertad y confianza a su(s) colaborador(es).

La competencia de aprendizaje involucra los siguientes aspectos, en primer lugar está el referido a la mejora de los propios conocimientos para trabajar mejor, en la medida en que se tornan obsoletos cada cierto período de tiempo; en segundo lugar se encuentra la mejora del propio carácter, mentalidad, comportamiento, cultura, comunicación, en cuanto contenido de la persona. Se considera que la mejora continua de ambos aspectos son imprescindibles y seguramente éticamente necesarias. Aquí, la mayoría de encuestados diverge en qué tan de acuerdo están con cada uno de los componentes.

El trabajo en equipo se constituye en una importante competencia que debe poseer todo líder, en la medida en que le permite a éste reconocer e identificar las habilidades y fortalezas de los miembros del equipo, de tal manera que el resultado puede ser optimizado, para así alcanzar un importante rendimiento con compromiso y confianza mutua. Esta competencia se encuentra potenciada por diferentes aspectos, tales como la capacidad de integración, la comunicación interpersonal, la empatía, la capacidad de aprovechar los conocimientos y habilidades individuales para la potenciación del conocimiento grupal, la responsabilidad y el compromiso, así como por la toma de decisiones y gestión del tiempo (Barraycoa & Lasaga, 2010).

CONCLUSIÓN

La investigación desarrollada se constituyó en un intento por identificar las competencias asociadas con el liderazgo gerencial, estudiando el caso de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Sede Cartagena. El análisis se llevó a cabo mediante la utilización de una metodología cuantitativa, de carácter descriptivo y de corte transversal.

Con base en los resultados es posible concluir, en primer lugar, que los estudiantes se caracterizan por ser de los primeros semestres, poseen edades comprendidas entre los 20 y los 29 años, siendo en promedio de 24,8 años, se encontraron tanto hombres como mujeres por igual, su estado civil es soltero, son de estrato bajo-medio.

Se concluye que la mayoría de estudiantes trabajan, y de estos no todos reciben remuneración monetaria. Esta situación se torna preocupante en el sentido en que no todos están recibiendo los incentivos que podrían garantizar a mediano o a largo plazo una plena satisfacción con las tareas desempeñadas, además podría tenerse un condicionador negativo a la hora de asumir actitudes de liderazgo en un futuro (Rubinsztein).

La intención de liderazgo en los estudiantes, de acuerdo a los resultados, es claramente evidente. Con esto se puede concluir que por lo menos existe el deseo y el interés de asumir un rol de este tipo en este segmento poblacional, eso posiblemente es reflejo de la educación universitaria en conjunto con las preferencias ocupacionales y la visión profesional del individuo.

Luego de analizada la intención de ser líder, resultó menester conocer la formación y la experiencia de los estudiantes en este sentido, así, con el fin de contrastar este deseo con las capacidades (formativas y de experiencia) que hasta el momento han acumulado en forma de capital humano. Las conclusiones en este sentido dejan entrever ciertas debilidades, en cuanto que es poco el contacto con líderes, la asistencia a congresos y charlas, así como la participación en proyectos relacionados con el tema del liderazgo. A pesar de lo anterior, en el ámbito de las características vinculadas al liderazgo gerencial, se puede concluir que los estudiantes poseen aquellas las competencias que se le atribuyen a un líder, dentro de aquellas consideradas se encuentran la competencia de información, visión estratégica, resultados, delegación, aprendizaje, comunicación-negociación, trabajo en equipo, e innovación; naturalmente algunos en mayor medida que otros satisfacen lo anterior. Así bien, las competencias, no deben generalizarse como factor de éxito, sin embargo corresponden a un mínimo deseable dentro del concepto de liderazgo gerencial.

Teniendo en cuenta lo anterior, en cualquier sector empresarial donde se ubiquen futuramente los estudiantes, deberán ajustar estas competencias a la misión, la cultura organizacional y la definición estratégica de cada empresa. Vinculando todos los hallazgos, se concluye que los estudiantes tienen tanto el deseo como el interés de asumir un rol de líder en algún momento de su carrera profesional, además, cumplen en términos generales con las competencias para ello, sin embargo, la formación y la experiencia necesaria es insuficiente.

A continuación se plantean una serie de alternativas para fortalecer el proceso desde la universidad, los cuales se basan en las conclusiones presentadas previamente. En primer lugar, dado que no todos los estudiantes que trabajan recibe remuneración monetaria, se recomienda que por lo menos a nivel de prácticas empresariales, los estudiantes se vinculen a las empresas con una remuneración digna para las labores que desempeñarán. Esto con el fin de mantenerlo motivado en el puesto de trabajo, y que a largo plazo no se convierta esta realidad en un elemento que trunque las aspiraciones de líder empresarial del estudiante.

En línea con la evidencia sobre la intención de ser líder, desde la universidad se debe continuar ejecutando los esfuerzos encaminados a la realización de actividades que promuevan este interés. Por medio de la motivación y el estímulo se generaría el desarrollo al menos de la voluntad y el deseo de asumir posiciones de liderazgo. Por otro lado, y en esto se hace especial énfasis, la institución universitaria, junto con los programas analizados, deben promover la formación de los estudiantes en cuanto a liderazgo. Se recomienda un fortalecimiento de estas capacidades, por medio de una intensa labor pedagógica, bien sea en el marco de los cursos que hacen parte de los ejes temáticos de la carrera, o bien sea de manera extracurricular, a través de congresos, charlas, talleres, entre otras actividades.

En general, la recomendación fundamental que se hace a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Sede Cartagena, es que no debe desaprovechar estos potenciales talentos, más bien debe cultivarlos e incentivarlos día a día.

REFERENCIAS

Acosta, J. (2011). *Dirigir*. Madrid: ESIC Editorial.

Barraycoa, J., & Lasaga, O. (2010). La competencia de trabajo en equipo: más allá del corta y pega. *Vivat Academia*(111), 1-5.

Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias y la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*(1), 8-14.

Cardona, J. (2004). Espíritu gerencial. *Anales de Mecánica y Electricidad*, 36-46.

Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México D.F.: Thompson.

Delgado, N., & Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2), 75-88.

Duro, A. (2007). *Introducción al liderazgo organizacional. Teoría y metodología*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.

Gómez, J. (1997). Mapa de competencias: Estrategia en el recurso humano. *Clase Empresarial*(54), 52-53.

Gonczy, A., & Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia*. México D.F.: Limusa.

Gonczy, A., & Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias: Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia*. México D.C.: Limusa.

Hernández, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

Katz, D., & Kahn, R. (1985). *Psicología social de las organizaciones*. México D.F.: Trillas.

Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES)*. Recuperado el 5 de Julio de 2014, de <http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2672.html>

Ouellet, A. (2000). La evaluación informativa al servicio de las competencias. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(41), 30-42.

Páez, I. (2004). *Competencias para el líder gerencial. Liderazgo: evolución y conceptualización*. Bogotá D.C.: nd.

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.

Polo, L., & Llano, C. (1997). *Antropología de la acción directiva*. Recuperado el 1 de Febrero de 2014, de http://www.iterhominis.com/03_Polo/01_Livros/INDI_DIRECTIVA.htm

Rubinsztein, G. (s.f.). *Motivación e incentivos no monetarios en el trabajo*. Recuperado el 12 de 7 de 2014, de [http://www.endeavor.com.uy/Documentos/Motivacion %20e%20Incentivos%20no%20monetarios%20en%20el%20Trabajo.pdf](http://www.endeavor.com.uy/Documentos/Motivacion%20e%20Incentivos%20no%20monetarios%20en%20el%20Trabajo.pdf)