

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**SEMINARIO TRABAJO DE GRADO**

**DOCENTE:** HERNANDO BARRIOS TAO

**ESTUDIANTE:** ANGELA MARIA HERNANDEZ B.

Octubre, 2014

## **Liderazgo, Competencias Y Educación Superior En Colombia**

¿Qué competencias puede desarrollar la educación superior en Colombia que aporten en la formación de profesionales líderes?

### **Objetivo general:**

Señalar las competencias que puede desarrollar la educación superior en Colombia para aportar en la formación de profesionales líderes.

### **Objetivos específicos:**

- Señalar los componentes básicos que se requiere de un profesional con competencias de liderazgo.
- Mencionar las competencias básicas que pueden ser desarrolladas por los docentes universitarios en la formación de profesionales líderes.

## Liderazgo, Competencias Y Educación Superior En Colombia

*“El cambio más importante que abren las nuevas demandas a la educación es que ella deberá incorporar en forma sistemática la tarea de formación de la personalidad”*

**Jacques Delors<sup>1</sup>**

*“Es necesario pensar nuevas formas organizativas que permitan al sistema educativo y a los maestros concentrarse en un núcleo central de saberes y competencias que son inherentes a su función social”*

**Jacques Delors**

La crisis del liderazgo según Drucker (1942) obedece a los errores que se presentan en la formación para el liderazgo, pues los esquemas de enseñanza no se han adaptado a los cambios y necesidades para los nuevos modelos de líderes que requiere el mundo en la actualidad, en la actualidad no solo se evalúan resultados a nivel económico, también relaciones interpersonales y desarrollo social.

La capacitación del liderazgo la han asumido las empresas y organizaciones que reconocen este aspecto como una necesidad básica para su funcionamiento, pero esta formación está limitada a resultados y productividad, es decir conocimientos y habilidades prácticas, pero dejando de lado competencias fundamentales para un líder como aspectos éticos, el saber ser y la construcción de sociedad.

---

<sup>1</sup> Tomado de: Desafíos de la Educación. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. UNESCO. IPE Buenos Aires. Instituto nacional de planeamiento de la educación. Pag. 15 y 32.

La formación para el liderazgo debe contemplar aspectos de conocimiento, humanidad y moralidad. La formación para el liderazgo se ha limitado a sus capacidades productivas y esto ha impedido que sean reconocidos como verdaderos líderes por la comunidad o la sociedad, no han logrado influir en sus seguidores para hacerle frente al cambio y no se han posicionado como solucionadores a problemas sociales (The Drucker Foundation, 1942).

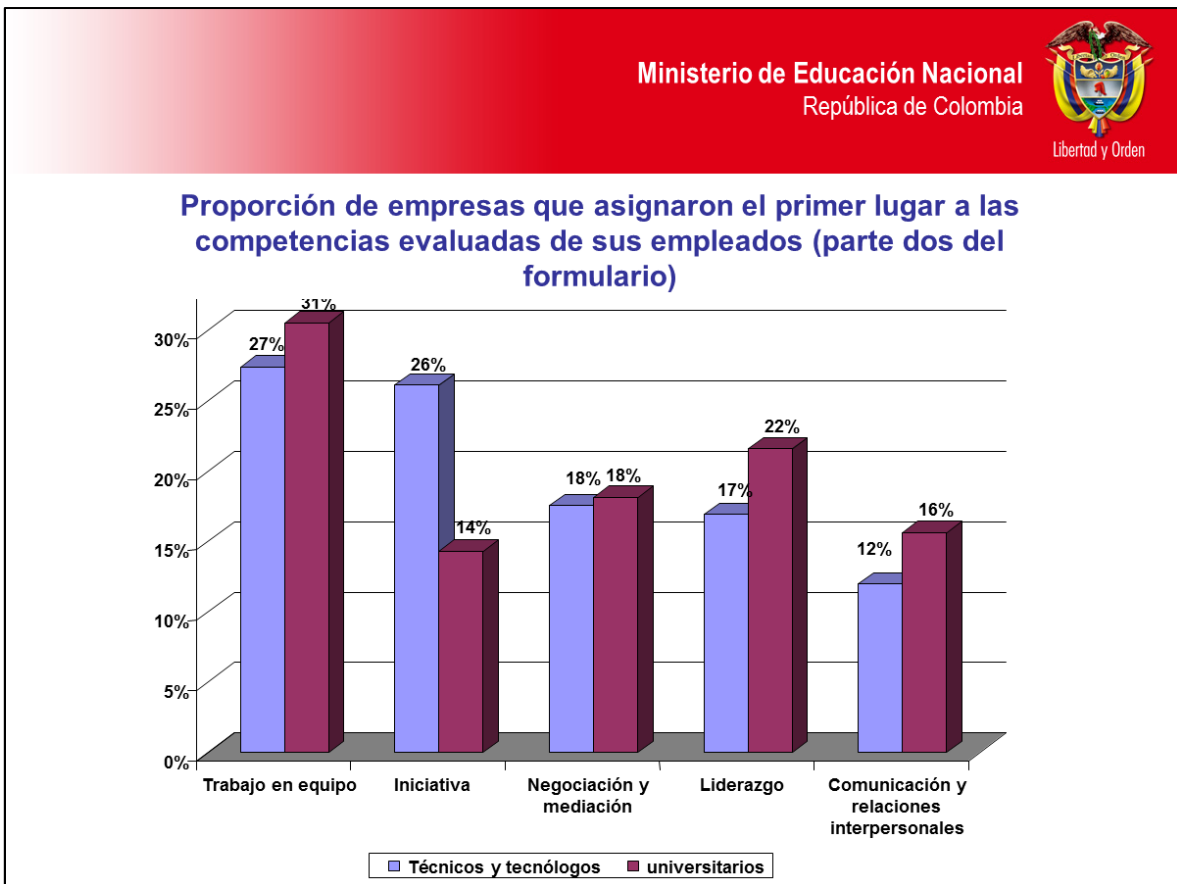
La universidad de Granada España, desarrolló un estudio de demandas del mercado laboral a los egresados universitarios y determinó que los mayores déficits reportados por las más de 2.000 empresas y entidades participantes en el estudio corresponden a capacidad en la toma de decisiones, capacidad para negociar eficazmente, capacidad en la resolución de problemas y liderazgo y coordinación de equipos.

Tabla 1. Déficit en competencias transversales en los procesos de selección de egresados. (Centro de promoción de empleo y prácticas, 2012)

<b>DÉFICITS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EGRESADOS UNIVERSITARIOS DURANTE LOS PROCESOS SELECTIVOS</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>
Capacidad en la toma de decisiones	3,10	1,124
Capacidad para negociar eficazmente	3,00	1,124
Capacidad en la resolución de problemas	2,93	1,145
Liderazgo y coordinación de equipos	2,91	1,115
Capacidad para rendir bajo presión	2,86	1,127
Capacidad por el trabajo autónomo	2,84	1,086
Creatividad e innovación	2,77	1,070
Aplicabilidad de conocimientos	2,75	1,121
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,72	1,153
Capacidad de análisis y síntesis	2,72	1,082
Capacidad de organización y planificación	2,70	1,035
Preocupación por la calidad y la mejora	2,68	1,162
Responsabilidad	2,52	1,143
Motivación por el trabajo	2,48	1,242
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,48	1,063
Habilidades interpersonales	2,47	,951
Búsqueda y gestión de la información	2,44	1,088
Capacidad de trabajo en equipo	2,36	1,106
Compromiso ético	2,36	1,084
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,34	1,035

El Observatorio Laboral para la educación del Ministerio de Educación Nacional de la república de Colombia, presentó un informe sobre Competencias laborales de los recién graduados, donde se encuestaron 407 empresas con empleados recién graduados. Al pedir que ordenaran de 1 a 5 las competencias más sobresalientes de estos empleados (siendo 1 el más sobresaliente), se evidencia que tan solo el 22% de los egresados universitarios desarrollan competencias de liderazgo, el 16% competencias comunicativas.

Tabla 2 Competencias observadas en los egresados por parte las empresas encuestadas (Ministerio de Educacion Nacional, 2008)



Teniendo en cuenta esta crisis de liderazgo la pregunta que aborda el ensayo es: ¿Es posible desde la educación superior en Colombia, desarrollar competencias que aporten para la formación de profesionales líderes?

El planteamiento del ensayo es que la educación superior en Colombia, puede aportar en la formación de profesionales que desarrollen competencias básicas para el liderazgo, es así como para desarrollar este planteamiento se comprende el liderazgo no como poder, o dominación, sino como saber conocer, saber hacer, y saber ser, así lograr que otros hagan, para el logro de un objetivo que conlleva al bien común.

En el presente ensayo se pretende señalar algunos elementos que puede aportar la educación superior en Colombia en el desarrollo de competencias que permitan la formación de profesionales con condiciones de liderazgo que le brinden a nuestro país resultados óptimos a nivel productivo, pero también a nivel social.

En el desarrollo del texto se conceptualizará el término de liderazgo y sus cualidades básicas; por otra parte se deja en evidencia la problemática de la ausencia que reporta la educación superior en Colombia en competencias que permitan la formación de profesionales éticos, de esta manera se retoman las competencias que pueden ser desarrolladas desde la universidad y finalmente se exponen las principales conclusiones.

Dentro de las cualidades básicas que se conciben en un profesional líder se comprenden:

- Logro de resultados eficaces
- Capacidad de reacción y toma de decisiones
- Confianza
- Construcción social
- Ejemplo a seguir, proyecto de vida ético (Tobón, 2005)

En la página de la Fundación Liderazgo y Democracia que llevó a cabo la premiación a los mejores 30 líderes de Colombia en 2014, destaca lo siguiente:

El liderazgo es asumido en el Centro de Liderazgo Público como una práctica encaminada a transformar equilibrios sociales para catalizar mejores resultados

colectivos. Esta aproximación al concepto de liderazgo deja de lado el modelo del líder como héroe, para lo cual requiere desarrollar sus *competencias éticas*, de diagnóstico del reto y del sistema humano en el que está inserto, de gestión emocional y de acción, estrategia, ensayo y error y aprendizaje. (Liderazgo, 2014)

Según lo planteado por Peter Drucker el papel del líder se considera determinante en procesos de cambios, pues requiere aprender nuevos conocimientos para enfrentar los cambios, pone a prueba su capacidad de reacción y oportunidad en la toma de decisiones eficaces, para *obtener resultados*, pero sobre todo por lograr una sociedad mejor (The Drucker Foundation, 1942).

Dentro de las características que debe tener un líder Robbins (2002) señala que el componente ético es fundamental, en primer lugar porque desde su ejemplo el líder puede influir en sus seguidores para *cumplimiento de metas y objetivos*, pero no solo se valida el resultado, además se cuestiona el cómo se lograron, los medios utilizados y los fines para conseguirlos.

Un verdadero líder influye en quienes le rodean para trabajar de una manera más eficaz e innovadora, hacen cambiar de opinión a las personas y las impulsan a *construir una sociedad* mejor, deben inspirar para que el logro de objetivos sea una meta común.

Desde la educación superior en Colombia se puede aportar para la formación de líderes que desarrollen competencias no solo para saber hacer, y para conocer, sino también para saber ser, con capacidades de liderazgo, con *cualidades éticas* que permitan convivir en sociedad, que le aporten al desarrollo de la misma y puedan orientarse a ser profesionales líderes competitivos pero integrales.

Con la experiencia se pueden desarrollar destrezas en liderazgo, pero para considerar un líder no basta con el desarrollo de destrezas, se requieren condiciones adicionales como valores *éticos y sociales*.

Dentro de las cualidades más importantes de un líder según Adair (2005) se destaca la *confianza*, pues el líder debe estar en capacidad carismática de saber

cuándo escuchar, cómo comunicar y direccionar. La confianza se obtiene con el ejemplo del desarrollo de valores éticos, con el conocimiento y con la comunicación.

Una vez mencionadas las cualidades básicas de un líder, es necesario ahora considerar si desde la educación superior en Colombia se puede aportar a la formación de profesionales líderes.

En el libro mejor liderar que mandar se asegura que:

El líder probablemente nace con ciertas capacidades, que favorecen que en su primera infancia desarrolle una buena base para la autogestión y para la comunicación interpersonal, que luego durante su vida va enriqueciendo con aprendizajes y con experiencias. Por lo tanto, el liderazgo se hace, se aprende, se desarrolla y también hay que cuidarlo, regarlo y abonarlo sin descanso. (Cuervo, 2012)

Por su parte Peter Drucker asegura que; “puede haber líderes natos, pero seguramente son demasiado pocos para contar con ellos. El liderazgo debe aprenderse y puede aprenderse”. (The Drucker Foundation, 1942)

Retomando los conceptos de Cuervo y Druker, para la formación de un líder es necesario el aprendizaje y el desarrollo de competencias que algunas veces pueden ser natas del ser humano.

Para el desarrollo de competencias<sup>2</sup> en profesionales líderes, Tobón (2005) indica que “las personas requieren desarrollar alta capacidad de trabajo en equipo, liderazgo y creatividad para poder participar en la realización de las actividades colectivas” (p. 30).

En este sentido, se hace necesario identificar las competencias en las que la educación superior puede aportar.

---

<sup>2</sup> Torrado, M.C. (2000). Educar para el desarrollo de las competencias: Una propuesta para reflexionar. Competencias y proyecto pedagógico. Universidad Nacional, Bogotá. Competencias: capacidades individuales que son condición necesaria para impulsar un desarrollo social en términos de equidad y ejercicio de la ciudadanía.



Para señalar los elementos que puede desarrollar la educación superior desde las competencias para la formación de líderes, se hace referencia al conjunto de competencias *transversales* trabajadas por (Villarroel & Bruna, 2014). Donde se pueden desarrollar competencias de *tipo instrumental*, que permiten al profesional trabajar la capacidad de análisis, de comunicación, toma de decisiones, y disposición para planificar. De igual forma competencias *interpersonales*: trabajo en equipo, compromiso ético y relaciones sociales. Por último, competencias *sistémicas* que permitirán al profesional aplicar en su vida laboral los conocimientos adquiridos en su carrera, la iniciativa y motivación por el logro de objetivos y el liderazgo.

Por otro lado Barreto (2012) determina que la formación en competencias de *orientación* permite que los profesionales desarrollen su liderazgo, trabajen la ética, responsabilidad social, capacidad de comunicación efectiva, motivación y logro de objetivos.

De acuerdo con Tobón (2005) otra competencia que debe ser desarrollada es la *comunicativa*, para lograr que los profesionales logren transmitir claramente los objetivos a cumplir, el camino trazado, las reglas del juego, además de estar en capacidad de escuchar, intervenir y liderar las interacciones comunicativas de su equipo (P. 26-27).

Para lograr el desarrollo de esas competencias, es necesario que la educación superior supere diferentes obstáculos como los enumerados por Misas (2004) “i) rigidez del estatuto del profesorado; ii) las tradiciones académicas de una enseñanza basadas en la lógica disciplinar y iii) los riesgos políticos” (p.30).

Dentro de las principales dificultades que se encuentran para el desarrollo de competencias al servicio de la formación de líderes se encuentran que la educación superior se enfoca en el saber, transmitiendo conocimientos propios de cada campo, y en el saber hacer, pues el objetivo es que el profesional lleve a la práctica el conocimiento adquirido en el campo de acción para el cual se ha preparado, pero con dificultad se articula el saber ser, pues el desarrollo de

competencias de actitud, de motivación, de liderazgo, de iniciativa, la capacidad de influir en otros por el logro de objetivos no se desarrolla desde la universidad.

En la búsqueda para superar estas dificultades, se hace necesario que las universidades y el sector empresarial logren mayor interacción, identifiquen los objetivos comunes y se posicionen claramente del papel que cada una debe desempeñar. “La universidad no puede convertirse en un engranaje de la empresa; perdería su razón de ser, y, por supuesto, las empresas no pueden ser una extensión de la universidad” (Misas, 2004, p.31).

Sin la cooperación entre la universidad y la empresa es complejo dar solución a las dificultades que se presentan en la búsqueda de profesionales con competencias de liderazgo que le aporten a la construcción de una sociedad mejor.

Sin embargo, si la educación superior se preocupa por desarrollar competencias que permitan brindar a las empresas profesionales con competencias de liderazgo, no solo se harían más estrechos los nexos con el sector empresarial, sino que aportaría al beneficio de la construcción de sociedad.

Es necesario que las universidades no solo se preocupen por lograr profesionales en capacidad de transferir conocimientos y ponerlos en práctica para las empresas, se hace aún más necesario que estos conocimientos sean valorados por su utilidad social, por las competencias que desarrollan estos profesionales a nivel de ética y de liderazgo; cuando esto suceda, la educación superior en Colombia podrá aportar a la sociedad profesionales capaces de liderar procesos de cambio.

Este es un reto que se presenta en la actualidad para los docentes universitarios.

En mi experiencia como formadora por más de siete años, puedo compartir que se presentan muchas dificultades en la formación para el liderazgo, casi siempre se asume que un colaborador que cuenta con más años de experiencia

siempre puede llegar a ser un buen líder, pero en el intento de esta formación nos encontramos con que no se identifican las cualidades necesarias para lograrlo, condiciones como: logro de resultados eficaces, capacidad de reacción y toma de decisiones, generar confianza, ser ejemplo a seguir, ser ético y aportar a la construcción social; y por otra parte nos sesgamos en brindar información y conocimiento para llevarlo a la práctica, pero no nos preocupamos por identificar y procurar el desarrollo de las competencias comunicativas, transversales, interpersonales, entre otras.

Se puede concluir que los docentes universitarios podemos aportar al desarrollo de competencias básicas que permitan formar profesionales con cualidades de liderazgo capaces de obtener resultados, enfocar a sus seguidores sobre un objetivo claro, contribuir a la construcción social y con el ejemplo transmitir valores éticos que aporten al bien común.

Es la educación superior en Colombia la llamada a generar los espacios formativos para líderes con competencias de liderazgo donde se piense en un profesional desde su ser individual, pero también desde sus relaciones con los demás y bajo un contexto social que logre construcción de sociedad.

Para el desarrollo de competencias que identifiquen a un profesional como líder, los docentes deben promover herramientas didácticas que motiven a los estudiantes a autoevaluar sus competencias. Dentro de algunos ejemplos están: “método de trabajo por proyectos, talleres de emprendimiento, pasantías formativas...” (Tobón, 2005, p. 7)

Actualmente, contamos con profesionales con conocimientos en su campo, con habilidades para ejercer su disciplina, pero con falencias en desarrollo de competencias transversales y comunicativas, propias de un líder.

Es responsabilidad de las instituciones de educación superior hacerle frente a esta necesidad de formación. Los docentes debemos facilitar recursos que permitan a los estudiantes desarrollar las competencias del saber ser, para lograr profesionales líderes al servicio de la comunidad, capaces de liderar cambios,

construir sociedad y aportar al logro de objetivos productivos y económicos desde su disciplina.

## Bibliografía

---

### BIBLIOGRAPHY \I 9226

- Acosta, J. (2013). El liderazgo: ¿un concepto de coyuntura o un nuevo pilar para las organizaciones. En J. Acosta, *Global Conference on Business & Finance Proceedings* (págs. 1234-1239). Hilo, Estados Unidos: Institute for Business & Finance Research.
- Adair, J. (2005). *Cómo desarrollar líderes*. Filadelfia, Estados Unidos: Kogan Page.
- Barreto, A. (2012). Orientación para la Formación de Líderes y el Desarrollo del Liderazgo. En A. Barreto, *The Professional Counselor* (Vol. 2, págs. 52-60). Greensboro, Estados Unidos: National Board for Certified Counselors (NBCC).
- Centro de promoción de empleo y prácticas. (2012). *Estudio de demandas del mercado laboral a los titulados universitarios*. Universidad de Granada España. Granada: Vicerrectorado de Estudiantes.
- Cuervo, J. (2012). El líder ¿se hace o se nace? En J. Cuervo, *Mejor liderar que mandar*. Barcelona: Libros de Cabecera.
- Gonzalez, F. (2013). *En busca de respuestas*. Madrid: Sudamericana.
- Kotter, J. P. (1996). *Liderando el Cambio*. Harvard Business School Press.
- Liderazgo, F. D. (04 de 09 de 2014). *Se inaugura el Centro de Liderazgo Público de la Universidad de los Andes*. Recuperado el 07 de 09 de 2014, de <http://www.fundacionlyd.org/proyectos/centro-de-liderazgo-publico>

- Ministerio de Educacion Nacional. (2008). *Competencias laborales de los recién graduados*. Bogotá: Observatorio laboral para la educación.
- Misas, G. (2004). Las nuevas circunstancias del mundo globalizado. En *La educación superior en Colombia. Análisis y estrategias para su desarrollo*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Oal Educacion. (s.f.). Recuperado el 01 de 09 de 2014, de global competitiveness leadership program: [www.oaleducacion.com.co](http://www.oaleducacion.com.co)
- Semana, R. (2014). Emotiva noche para los Mejores 30 líderes 2014. *Semana, Nacion*.
- Stephen P. Robbins, P. (2002). Capitulo 12: Temas contemporáneos del liderazgo. En P. Stephen P. Robbins, *La verdad sobre la dirección de personas*. Estados Unidos: Financial Times Press.
- The Drucker Foundation. (1942). *El líder del futuro*. Claremont, California: Deusto.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica* (Vol. Segundo). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente/Reflecting about generic skills in tertiary education: A pending challenge. En V. Villarroel, & D. Bruna, *Psicoperspectivas* (págs. 23-24). Valparaiso: Pontificia Universidad Catolica de Valparaiso.