



Competencias de liderazgo. Caso: estudiantes de segundo año de Tecnología Superior en Electricidad, Instituto Tsáchilas.

Leadership competencies. Case: second-year students of Higher Technology in Electricity, Tsáchila Institute.

Ing. Marlene Campos Tufiño, M.B.A.
marlenecampos@tsachila.edu.ec
Instituto Superior Tecnológico Tsáchilas

Ing. José Nevárez García, Mgtr.
josenevarez@tsachila.edu.ec
Instituto Superior Tecnológico Tsáchila

Fecha de recepción: 29/ abril /2021
Fecha de aceptación: 18/ mayo/2021
Fecha de publicación: 01/junio /2021

ISSN:2600–5557/Volumen 4/ Número 1 /junio -2021/pp.35-51

Como citar:

Campos, M. Nevárez, J. (2021). Competencias de liderazgo. Caso: estudiantes de segundo año de Tecnología Superior en Electricidad, Instituto Tsáchilas. *Revista de Investigación Científica TSE´DE*, 4(1),35 -51.

Resumen

La investigación tuvo como propósito identificar las competencias de liderazgo de los estudiantes de segundo año de la carrera de Tecnológica Superior en Electricidad del Instituto Tsáchila con el fin de proporcionar un perfil de las mismas que indique sus puntos fuertes y áreas de mejora. La metodología utilizada fue el análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas obtenidas a la aplicación del instrumento del cuestionario sobre competencias a la población objeto de estudio que permitió conocer las conductas asociadas al liderazgo que pueden desarrollar los estudiantes en el caso de desempeñar un puesto de responsabilidad en un área de trabajo que pueden ser administrativas (de gestión), interpersonales y conceptuales. La principal conclusión a la que se llegó es que los estudiantes se encuentran entre un rango muy alto, alto y moderado de competencias que les permitirá insertarse adecuadamente al ámbito profesional de acuerdo con su perfil de egreso de carrera.

Palabras Claves: Liderazgo, competencias, cuestionario

Abstract

The purpose of the research was to identify the leadership competencies of the second-year students of the Higher Technology in Electricity career at the Tsáchila Institute in order to provide a profile of them that indicates their strengths and areas for improvement. The methodology used was the qualitative and quantitative analysis of the responses obtained from the application of the instrument of the questionnaire on competencies to the population under study, which allowed us to know the behaviors associated with leadership that students can develop in the case of holding a position of responsibility. in a work area that can be administrative (managerial), interpersonal and conceptual. The main conclusion reached is that students are between a very high, high and moderate range of competencies that will allow them to adequately insert themselves into the professional field according to their career graduation profile.

Key Words: Leadership, competencies, questionnaire

Introducción

Mucho se ha escrito sobre el liderazgo y existen varias teorías que van desde las clásicas como: el liderazgo como rasgo de personalidad, el liderazgo como conducta, la teoría de la aproximación humanista y el modelo de contingencia de la efectividad del liderazgo, hasta las más actuales como: el nuevo liderazgo (López, 2001), el liderazgo visionario (Gil & Alcover, 2005), liderazgo carismático (Gil, Alcover, & Rico, 2011), entre otros; porque es un tema que cada vez cobra mayor importancia en el ejercicio profesional y/o en el desempeño de algún cargo administrativo.

Según Herrera (2018) “el tema de liderazgo y su aplicación, pertenece a los temas de mayor importancia en el desarrollo organizacional actual” (p.2); y en consecuencia “la educación para el liderazgo se ha convertido en una parte importante de la experiencia de aprendizaje de los estudiantes” (Díaz, Espinoza, Peterson, & Alonso, 2019). En ese, sentido dentro de la asignatura de liderazgo es importante promover el desarrollo de estas competencias para que durante su formación profesional los estudiantes aprendan a identificar y mejorar comportamientos que puedan llegar a afectar su desempeño.

El cuestionario de Northouse (2009) es una herramienta que permite mediante una autoevaluación identificar conductas asociadas a liderazgo y ha sido aplicado en varias organizaciones en todo el mundo. De acuerdo con (Arias, 2016) la aplicación de este instrumento permitió diseñar una propuesta para diagnosticar competencias y estilos de liderazgo brindando una visión más clara del ambiente en el que están trabajando los colaboradores. También, identificar con mayor efectividad los problemas que se están suscitando entre colaboradores,

supervisores y gerentes lo que permitirá en lo posterior la elaboración de planes de acción.

De acuerdo con Herrera (2018) por medio de la aplicación del Cuestionario Sobre Competencias de Liderazgo de Peter Northouse se pudo determinar las áreas que requieren ser potencializadas para los distintos cargos de la empresa, lo que servirá para alcanzar un nivel óptimo de manejo de personal al desarrollar las competencias de cada uno de los colaboradores, especialmente de aquellos que ejercen altos mandos dentro de la organización.

La asignatura de Ética y Liderazgo que se imparte en el segundo año de Tecnología Superior en Electricidad del Instituto Tsáchila tiene como fin brindar los fundamentos teórico-prácticos necesarios para el conocimiento y aprovechamiento del mismo en las disciplinas antes mencionadas. Esta perspectiva, le permitirá al estudiante desarrollar una actitud crítica, reflexiva y autónoma en la toma de decisiones y la influencia de éstas respecto de su entorno para lo cual es importante que dentro de los resultados de aprendizaje y actividades que realice durante el desarrollo de la clase, el estudiante pueda identificar conductas asociadas al liderazgo para impulsar comportamientos que puedan potencializar su desempeño profesional.

De esta manera, el problema de investigación planteado fue: ¿Cómo identificar las competencias de liderazgo y proporcionar un perfil de las mismas de los estudiantes de segundo año de la carrera de Tecnología Superior en Electricidad del Instituto Tsáchila?

Para resolver el problema planteado se propuso como objetivo general identificar las competencias de liderazgo y proporcionar un perfil de las mismas de los

estudiantes de segundo año de la carrera de Tecnología Superior en Electricidad del Instituto Tsáchila mediante la utilización del cuestionario de competencias de Northouse (2009). Para el alcance de la investigación se tomó como referencia los inconvenientes y dificultades que tienen los estudiantes de la institución y que afectan su desenvolvimiento y deserción estudiantil como: la educación virtual o en línea, sobrecargo de tareas y actividades, y la pandemia del COVID 19.

Es importante, también señalar que dentro de toda organización se crean divisiones dentro de los grupos y en las instituciones de educación el trabajo de equipo es una de las estrategias didácticas mayormente utilizadas para el desarrollo de actividades curriculares por lo que se requiere que todos los estudiantes participen y desempeñen funciones de líderes. Por lo cual, la realización de la investigación será de gran utilidad ya que colaborará con visión holística de orientación y acompañamiento estudiantil.

Es por ello que el estudio tuvo un alcance exploratorio que permitió identificar los estudios que se han realizado con respecto a este tema en el país. También descriptivo, ya que se enfocó en identificar las competencias de liderazgo dentro de la población seleccionada pudiendo servir de base para el desarrollo de futuras investigaciones.

Por lo anteriormente expuesto, conocer las competencias de liderazgo que tengan los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila permitirá el adecuado desarrollo de estrategias motivacionales para disminuir la deserción estudiantil y el cumplimiento de los estándares de calidad educativa institucionales brindando una visión clara de la orientación que reciben los estudiantes para

guiarlos al óptimo desenvolvimiento y participación en el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Esto permitirá generar procesos de mejoramiento continuo para los directivos y docentes de la institución en busca de resultados promoviendo el liderazgo para el enriquecimiento de la vida futura estudiantil, personal y profesional. (Díaz, Espinoza, Peterson, & Alonso, 2019) En ese sentido, los objetivos de la investigación planteados fueron los siguientes:

Objetivo General:

Identificar las competencias de liderazgo para proporcionar un perfil de las mismas de los estudiantes de segundo año de la carrera de Tecnología Superior en Electricidad del Instituto Tsáchila, año 2021.

Objetivos Específicos:

- Aplicar la herramienta del Cuestionario Sobre Competencias de Liderazgo de Peter Northouse (2009).
- Determinar las áreas que requieren ser potencializadas para mejorar comportamientos que puedan llegar afectar el desempeño de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila.
- Generar una propuesta en base al diagnóstico realizado para el manejo de competencias de liderazgo en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila.

Desarrollo de secciones

La investigación se realizó teniendo en cuenta los aspectos éticos, en cuanto a la normatividad y criterios establecidos por parte del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila. Además, aunque en Ecuador no existe una Ley de Protección de Datos Personales existe un proyecto presentado a la Asamblea en el 2019; por lo que cabe indicar que existió un consentimiento informado de la población objeto de estudio donde la recolección de los datos fue anónima con fines propios de la investigación.

Materiales y Métodos

Protocolo de la investigación

Previamente a la aplicación del instrumento de (Northouse, 2009) se realizó la validación cualitativa del cuestionario de competencias de liderazgo mediante la investigación documental, encontrando que el instrumento utilizado ha sido valorado en muy alto, aplicable y existe suficiencia de información actual y verificable.

Posteriormente se llevó a cabo la validación cuantitativa mediante la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio. Para lo cual, primeramente, se explicó las características y objetivos de la investigación para motivarlos en su participación. Luego, para no intervenir durante la jornada de clase se indagó sobre el horario adecuado para su aplicación. Durante la aplicación, los participantes refirieron comprender adecuadamente la mayoría de las preguntas, en algunas presentaron dudas sobre el contenido del ítem, pero se les explicó oportunamente y se despejaron las inquietudes encontradas. El tiempo de resolución del instrumento fue en promedio de quince (15) minutos

Población y muestra

La población estuvo conformada por los diecinueve estudiantes del segundo año de la carrera de Tecnología Superior en Electricidad. Por lo tanto, la muestra estuvo compuesta por el mismo tamaño de la población 19 estudiantes. Por consiguiente, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Información técnica y estadística

Se utilizó el programa Excel (2018) para la recolección de datos y Word (2018) para la elaboración del informe final. Se realizó la investigación con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La investigación utilizó datos de la estadística descriptiva para el análisis de los valores relativos y absolutos de las variables y sus dimensiones respectivamente. Los datos obtenidos se presentaron en tablas de frecuencia y gráficos de barras. Se utilizó la estadística inferencial para el contraste de la hipótesis, se determinó la existencia de normalidad de los datos para luego la relación de variables con la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson.

Resultados y discusión

Como se ha manifestado anteriormente el cuestionario midió tres competencias: administrativas o de gestión, interpersonales, y conceptuales para ello el instrumento aplicado fue el siguiente:

1. Por favor, señala el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Para ello, utiliza la escala que se presenta a continuación:

Tabla 1: Cuestionario de competencias Northouse

1	Totalmente en desacuerdo
---	-----------------------------

2	Bastante en desacuerdo					
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo					
4	Bastante de acuerdo					
5	Totalmente de acuerdo					
Afirmaciones		1	2	3	4	5
Conductas asociadas al liderazgo						
1.	Soy eficaz con los aspectos detallados de mi trabajo					
2.	Sé de antemano como la gente responderá ante una nueva idea propuesta					
3.	Soy eficaz en la solución de problemas					
4.	Rellenar formularios y trabajar con detalle es fácil para mí					
5.	Conocer las redes sociales de la organización es importante para mí					
6.	Cuando los problemas surgen, inmediatamente los gestiono					
7.	Dirigir personas y recursos es una de mis fortalezas					
8.	Soy capaz de sentir las emociones que se generan en mi grupo					
9.	Visualizar lo que va a ocurrir es fácil para mí					

10. En mi trabajo, me divierto respondiendo a los requerimientos y preocupaciones de las personas					
11. Utilizo mi inteligencia emocional para motivar a otros					
12. Me gusta realizar los planes estratégicos de mi compañía					
13. La obtención y asignación de recursos es un aspecto difícil de mi trabajo					
14. La clave del éxito en la resolución de conflictos es respetar a mi oponente					
15. Me divierto discutiendo los valores y filosofía de mi empresa					
16. Soy eficaz en la obtención de recursos para apoyar nuestros programas o proyectos					
17. Trabajo duro para llegar al consenso en situaciones de conflicto					
18. Yo soy flexible cuando se producen cambios en mi organización					

Nota: La tabla detalla las preguntas con sus respectivas escalas. **Fuente:** (Northouse, 2009)

La puntuación de acuerdo a las tres competencias se realizó de la siguiente manera:

Tabla 2: Puntuación de competencias y rango del cuestionario de competencias Northouse

Competencias	Ítems	Puntuación	Rango
Administrativas o de gestión	1,4,7,10,13 y 16	26-30	Muy alto
		21-25	Alto
Interpersonales	2,5,8,11,14 y 17	16-20	Moderado
		11-15	Bajo
Conceptuales	3,6,9,12,15 y 18	16-20	Muy bajo

Nota: La tabla detalla las competencias de acuerdo a cada ítem o pregunta del cuestionario con su respectiva puntuación y rango. **Fuente:** (Northouse, 2009)

Los resultados se obtuvieron a partir de la puntuación correspondiente a la suma de los ítems, respectivamente y de acuerdo a la misma se incluyó un rango con el fin de determinar los puntos fuertes y áreas de mejora de cada estudiante obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3: Tipos de competencia

Competencia	Frecuencia	%
Administrativas/Gestión	10	52,63
Interpersonales	5	26,32
Conceptuales	4	21,05
Total	19	100,00

Nota: La tabla detalla los tipos de competencias analizadas con sus respectivos porcentajes de acuerdo a cada ítem o pregunta del cuestionario con su respectiva puntuación y rango. **Fuente:** (Northouse, 2009)

La mayoría de estudiantes tienen mayor predominio en las competencias administrativas o de gestión con el 52,63% lo que significa que en ellos predomina la eficiencia y eficacia en los aspectos detallados con su trabajo, dirigir personas y recursos, con el 26,32% las competencias interpersonales y con el 21,05% restante las conceptuales.

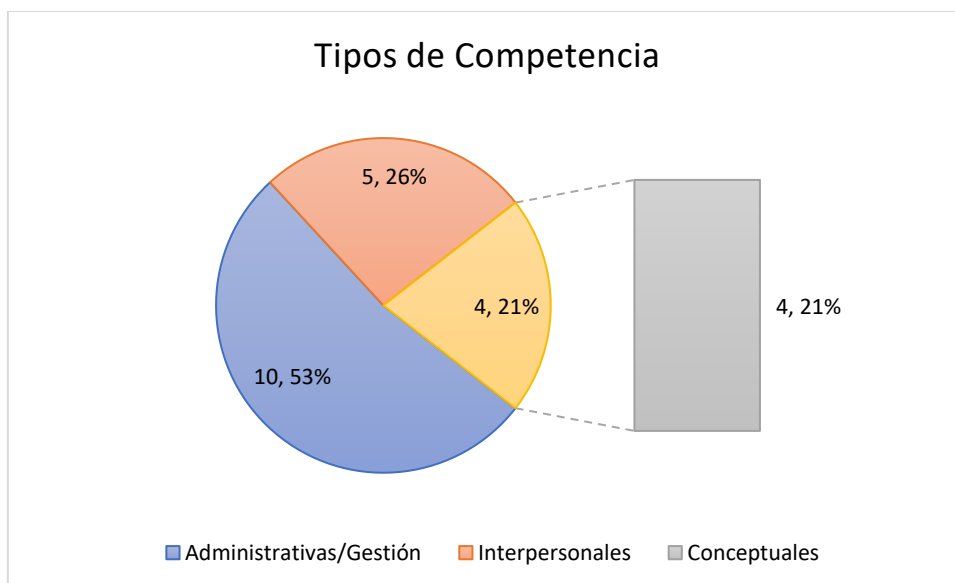


Figura 1. Tipos de competencia

Nota: La figura detalla los tipos de competencias analizadas con sus respectivos porcentajes de acuerdo a cada ítem o pregunta del cuestionario con su respectiva puntuación y rango. **Fuente:** (Northouse, 2009)

Las competencias interpersonales son también predominantes aunque en un menor porcentaje siendo este el 26,32% lo que significa que existe dificultad en conocer como la gente responderá ante una nueva idea o propuesta, sentir las emociones que se generan en los grupos de trabajo, saber utilizar la inteligencia artificial para motivarlos, solucionar los conflictos con el respeto a los oponentes, trabajar duro para llegar al consenso en situaciones de conflicto y aunque nos encontramos en un mundo globalizado en el que las redes sociales tienen gran importancia a nivel individual, el conocimiento de éstas con respecto a la organización no lo es tanto.

Por otro lado, las competencias conceptuales son las que tienen menor predominancia, en ese sentido, los estudiantes no se sienten lo suficientemente eficaces para la solución ni gestión de problemas. Indudablemente, visualizar lo

que va a ocurrir no es fácil para ellos por lo que la realización de la planificación estratégica del lugar donde laboran no es un aspecto motivante y se demuestra que no existe flexibilidad cuando se producen cambios en la organización.

Tabla 3: Tipos de competencia, rango y frecuencia

Competencia	Rango	Frecuencia	%
Administrativas/Gestión	Muy alto	9	47,37
	Alto	6	31,58
	Moderado	4	21,05
	Bajo	0	0,00
	Muy Bajo	0	0,00
Total		19	100,00
Interpersonales	Muy alto	10	52,63
	Alto	5	26,32
	Moderado	4	21,05
	Bajo	0	0,00
	Muy Bajo	0	0,00
Total		19	100,00
Conceptuales	Muy alto	11	57,89
	Alto	5	26,32
	Moderado	3	15,79
	Bajo	0	0,00
	Muy Bajo	0	0,00
Total		19	100,00

Nota: La tabla detalla los tipos de competencias analizadas con sus respectivos porcentajes de acuerdo a cada rango. **Fuente:** (Northouse, 2009)

Con respecto a la frecuencia de cada rango por competencias se observa que los mayores porcentajes obedecen a una puntuación mayor en las categorías muy alto, alto y moderado; es decir para las competencias administrativas o de gestión con el 47,37% para el rango muy alto, el 31, 58% alto, y el 21,05% moderado. Para las competencias interpersonales con el 52,63% para el rango muy alto, el 26,32% alto, y el 21,05% moderado. Finalmente, para las conceptuales el 57,89% para el rango muy alto, el 26,32% alto, y el 15,79% moderado.



Figura 2. Competencias de liderazgo y rango

Nota: La figura detalla los tipos de competencias analizadas con sus respectivos porcentajes de acuerdo a cada ítem o pregunta del cuestionario con su respectiva puntuación y rango. **Fuente:** (Northouse, 2009)

Como se ha mencionado y se observa en la figura los tipos de competencia de liderazgo y rango son mas predominantes en la parte administrativa y de gestión, evidenciándose dificultad en las relaciones interpersonales y conceptuales; en consecuencia, la educación para el liderazgo enfocándose en estas competencias debe convertirse en una parte importante de la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

Conclusiones

Con la aplicación del cuestionario Northouse (2009) se identificaron las competencias de liderazgo que predominan en la población objeto de estudio siendo éstas las administrativas y de gestión por lo que para proporcionar un perfil de egreso de los estudiantes de segundo año de la carrera de Tecnología Superior en Electricidad del Instituto Tsáchilas, año 2021, se debe enfocar en las habilidades de eficiencia y eficacia de los aspectos relacionados con la profesión, la dirección de personas y gestión de recursos en el área de trabajo, respondiendo a los requerimientos de la organización.

Con la aplicación de la herramienta del Cuestionario Sobre Competencias de Liderazgo de Peter Northouse (2009) se pudo identificar aquellas áreas que se deben reforzar con estrategias didácticas de aprendizaje que son las competencias interpersonales y conceptuales; en ese sentido dentro de la asignatura de liderazgo se deben desarrollar talleres para reforzar la comunicación en toda dirección, definiendo distintos canales y herramientas como el Google classroom, Google meet, Kahoots, entre otros. También se debe reforzar la competencia de trabajo en equipo donde se enfoquen conceptos y prácticas de teorías actuales de liderazgo como el coaching (Cuberio, 2004), mentoring (Soler, 2003), entre otros.

Como se mencionó anteriormente, las áreas que requieren ser potencializadas para mejorar comportamientos que puedan llegar afectar el desempeño de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila, son las competencias interpersonales y conceptuales para lo cual se debe también aplicar un “*Feedback*” o retroalimentación sobre cada estilo de liderazgo. Para lo cual se

recomienda aplicar el “Feedback sobre su estilo de liderazgo” propuesto por Palomo (2013).

Finalmente, en base al diagnóstico realizado para el manejo de competencias de liderazgo en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila se generaron propuestas o planes de acción para el desarrollo de las competencias interpersonales y conceptuales que se fundamentan en el planteamiento de acciones concretas como la implementación de talleres de comunicación, manejo de conflictos, empatía, escucha activa, trabajo en equipo, entre otras.

Referencias

- Arias, J. (2016). Diseño de una propuesta para diagnosticar competencias y estilos de liderazgo en supervisores y gerentes de la empresa Personal Cleaner & Cleaner en la ciudad de Quito, en el periodo 2014-2015. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cuberio, J. (2004). *Cómo maximizar la rentabilidad del coaching*. Madrid: ESIC.
- Díaz, E., Espinoza, J., Peterson, H., & Alonso, I. (Julio-Diciembre de 2019). Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa. *Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Gil, F., & Alcover, C. (2005). *Introducción a la Psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gil, F., Alcover, C., & Rico, R. S. (2011). *Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. Papeles del psicólogo*. Madrid: ESIC.
- Herrera, C. (2018). Diseño de un modelo de desarrollo de competencias de liderazgo para los altos mandos de una empresa de producción. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- López, E. (2001). *¿Liderazgo carismático en las organizaciones? Elementos para una reflexión sobre el cambio en las relaciones intraorganizacionales*. Madrid: Revista de Psicología Social.
- Northouse, P. G. (2009). *Introduction to leadership. Concepts and Practice*. California: SAGE.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC .
- Soler, M. (2003). *Mentoring. Estrategia de Recursos Humanos*. Barcelona: Gestion 2000.