

Artículo

Modelo de competencias de jóvenes líderes del Siglo XXI validado por empleadores

Raschio, Cecilia; Gallardo, Guillermo Alejandro; Cordoba, Sofía Soledad; Opel, Griselda Alicia; García, Silvina Elizabeth; Cortez Schall, Carolina; Marchigán, Victoria Macarena; Porta, Julieta Luz; Flores Kemec, Agustina y Vargas, Lorena.

Dirección electrónica: cecilia.raschio@gmail.com

Palabras clave: Competencias, Liderazgo, Jóvenes, Empleadores

Keywords: *Competencies, Leadership, Young People, Employers*

Cómo citar este artículo: Raschio, C.; Gallardo, G.; Cordoba, S.; Opel, G.; García, S.; Cortez Schall, C.; Marchigán, M.; Porta, J.; Flores Kemec, A. y Vargas, L. (2022) Modelo de competencias de jóvenes líderes del siglo XXI validado por empleadores. Revista En la mira. La educación superior en debate. 3 (5), pp14-21

Introducción

El proyecto de investigación que estamos llevando a cabo con el equipo bajo la dirección de la Mg. Cecilia Raschio desde el 1 de abril de este año y financiado por el Área de Ciencia y Técnica dependiente del Vicerrectorado de Investigación, Extensión y Vinculación de la Universidad Juan Agustín Maza, se denomina «Prácticas de liderazgo y visión prospectiva de jóvenes universitarios destacados de la provincia de Mendoza, Argentina».

Dentro del proyecto, nuestros dos objetivos generales son los siguientes: analizar las prácticas de liderazgo de jóvenes destacados de Mendoza y delimitar la visión prospectiva que motiva a dichos jóvenes a desarrollar dichas prácticas de liderazgo.

Nuestros objetivos específicos los presentamos a continuación: 1) especificar las características de la población de jóvenes universitarios de Mendoza, 2) describir las características personales y la formación que reciben o han recibido en la universidad los jóvenes universitarios destacados encuestados, 3) identificar las competencias genéricas que poseen dichos jóvenes, 4) analizar los objetivos de los grupos, redes y/o equipos de los cuales forman parte y 5) caracterizar el sentido de pertenencia a dichos grupos, redes y/o equipos de los cuales forman parte.

En este artículo, presentaremos el modelo de competencias de jóvenes líderes del siglo XXI que hemos construido con el equipo, respondiendo al tercer objetivo específico mencionado.

Las competencias las definimos como aquellas habilidades complejas para desarrollar desempeños múltiples que implican una síntesis de experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital y educativo, pasado y presente. Como características podemos mencionar las siguientes: posee distintos grados de integración, se manifiestan en diversas situaciones, expresan diferentes grados de desarrollo personal y social, y pueden seguirse perfeccionando en el tiempo y adquiriendo más y mejores resultados.

Después de una revisión extensa de bibliografía donde se proponen modelos de competencias del siglo XXI, nosotros analizamos aquellas que se repetían en dichos modelos y agregamos otras competencias que, desde nuestro punto de vista, requieren los jóvenes líderes y de esta manera, construimos un nuevo modelo.

En primer lugar, exponemos nuestra definición de liderazgo como «la gestión del entusiasmo propio y de los colaboradores en pos de objetivos compartidos». Entendemos la «gestión», según la Real Academia Española como acción que, junto a otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver alguna cosa y el «entusiasmo» que proviene del griego, que significa tener un «Dios dentro de sí» o «rpto divino». La persona entusiasmada era aquella que era tomada por uno de los dioses guiada por su fuerza y sabiduría, y por este motivo podía transformar la naturaleza que lo rodeaba, hacer que ocurrieran cosas y hacer frente a los desafíos que se presentaban.

En segundo lugar, presentamos nuestro modelo de competencias de liderazgo juvenil, a las cuales clasificamos en 4 categorías: visión, socialización, acción y bienestar, que describimos a continuación:



Figura N°1. Categorías del modelo de competencias de liderazgo juvenil

Fuente: elaboración propia a partir de consulta bibliográfica

Dentro de cada categoría, delimitamos 4 competencias que exponemos a continuación:

- Visión: pensamiento global y complejo, pensamiento prospectivo estratégico, creatividad e innovación y pensamiento crítico.
- Socialización: trabajo colaborativo, flexibilidad y apertura al cambio, empatía y altruismo y comunicación efectiva.
- Acción: proactividad y transformación de la realidad, aprendizaje continuo, manejo eficiente de la tecnología y ejecución con rapidez y calidad.
- Bienestar: autoconocimiento, gestión de las emociones, resiliencia y conciencia ambiental, inclusiva e intercultural.

Para validar dicho modelo de competencias propuesto para jóvenes líderes del presente siglo, decidimos llevar a cabo una consulta a empleadores, empresarios y/o directivos de diferentes empresas e instituciones.

Metodología de consulta a empleadores

La metodología llevada a cabo para realizar la consulta a empleadores, empresarios y/o directivos fue una encuesta dividida en dos partes: una de las partes, fue un cuestionario semiestructurado y otra de las partes, una escala Likert, en la cual los empleadores tenían que señalar que tan importante eran cada una de las competencias seleccionadas para el modelo construido por el equipo.

La muestra fue no probabilística por bola de nieve o por redes, es decir, mediante las cuales se identifican participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar datos más amplios; una vez obtenidos sus datos, los incluimos también.

Resultados

Datos acerca de la muestra de encuestados

Los empleadores que respondieron a la mencionada consulta fueron 61 personas, cuyo perfil se describe a continuación:

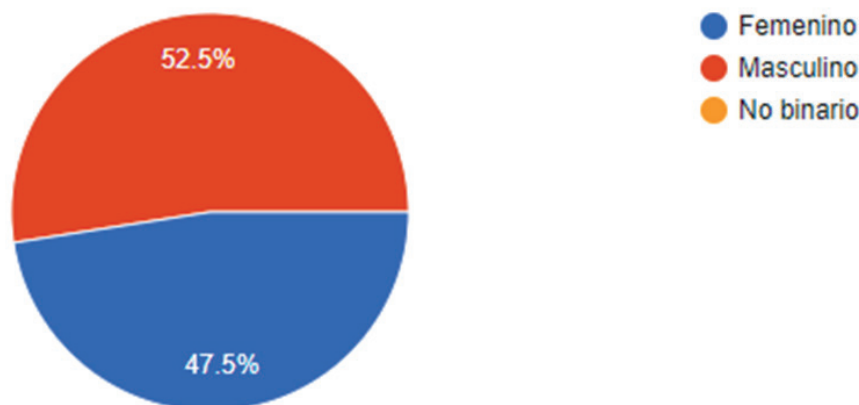


Gráfico N°1: género de los encuestados

En el Gráfico N°1, nos muestra que si bien la mayoría de los encuestados fueron varones, un 47,5 % fueron mujeres, es decir, que fue representativo para ambos géneros y con un rango etario entre 27 a 74 años.

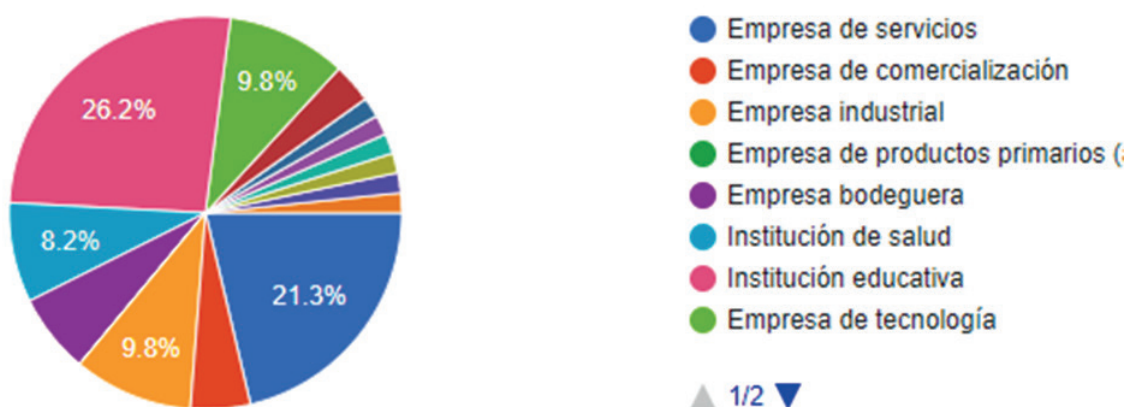


Gráfico N°2: rubros de las instituciones a las que pertenecen los encuestados

Como podemos observar en el Gráfico N°2, el tipo de empresas en las cuales se aplicó la encuesta es muy diverso y abarcativo, en total 8. Además, en la opción otros rubros, los encuestados agregaron 7 sectores más, que se muestran a continuación:

Todos los tipos de pensamiento relacionados con la categoría **visión**, como lo demuestra el Gráfico N°5, fueron considerados como relevantes, siendo la creatividad e innovación y el pensamiento prospectivo estratégico, los más elegidos por los empleadores.

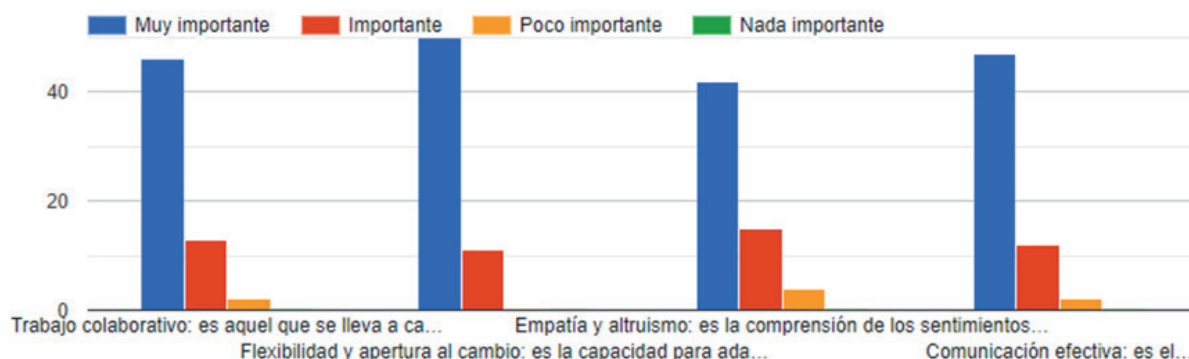


Gráfico N°6: nivel de importancia otorgada a las competencias de SOCIALIZACIÓN

Respecto de la categoría **socialización**, las competencias consideradas como las más importantes fueron, por un lado, la flexibilidad y apertura al cambio y, por otro, la comunicación efectiva, según lo demuestra el Gráfico N°6.

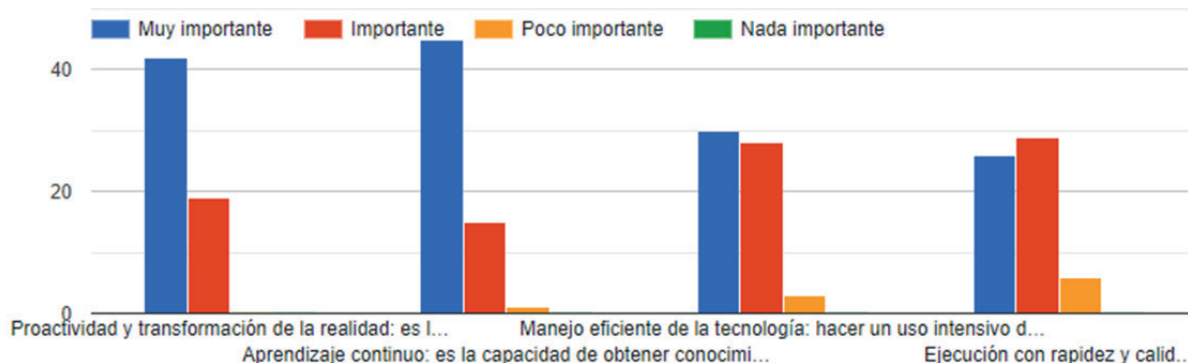


Gráfico N°7: nivel de importancia otorgada a las competencias de ACCIÓN

En lo referido a las competencias dentro de la categoría **acción**, detectamos que las más elegidas fueron aprendizaje continuo y proactividad y transformación de la realidad. Al ser señalada como menos relevante la «ejecución con rapidez y calidad», y por sugerencia de algunos empleadores pensamos que es pertinente cambiar a la misma por «gestión del tiempo».

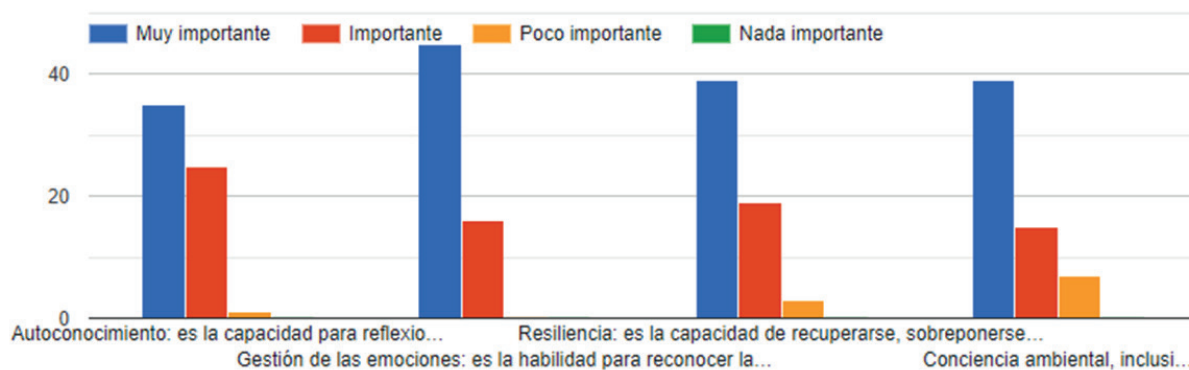


Gráfico N°8: nivel de importancia otorgada a las competencias de BIENESTAR

Después de un contexto de la pandemia COVID 19, en la categoría **bienestar**, la competencia más valorada fue la gestión de las emociones y la resiliencia como lo demuestra el Gráfico N°8.

Respuestas a preguntas abiertas

Ante la consigna que propusieran otra/s competencia/s, las categorías que surgieron de las respuestas a las preguntas abiertas fueron las siguientes:

Gestión del tiempo

- Alta capacidad para distribuir el tiempo como recurso.
- Saber administrar el tiempo propio y de los demás.

Liderazgo

- El autoconocimiento, la gestión de emociones y la resiliencia las encuadraría solo en una competencia super importante que es el liderazgo de uno mismo.
- Liderazgo de personas y equipos.
- Delegación y transmisión de conocimiento.

Posesión de valores

- Poseer valores que ejemplifiquen con su accionar e inviten a otros a imitarlo.

Apertura y tolerancia

- Apertura a las críticas o sugerencias.
- Deberían ser tolerantes con las diferencias.
- Adaptabilidad

Técnicas específicas

- Orientación al cliente/ dominio de metodologías ágiles/ Valentía en la toma de decisiones.
- Metodologías ágiles y método scrum
- Competencia pensamiento deliberativo

Bienestar

- Capacidad para evitar el Streisand, estar bien, disfrutar la vida con los demás y transmitir felicidad.

Gestión de las emociones

- Fortaleza emocional (no se deben frustrar por una mala decisión, sino aprender de ella).

En cuanto a la solicitud de que realizaran una reflexión final, las respuestas fueron las siguientes:

- La inclusión de la conciencia ambiental me pareció excelente. Si un líder no la posee no tendrá seguidores de las nuevas generaciones.
- Sin duda será un desafío lograr retener a los jóvenes profesionales y que se comprometan con la empresa. Hacen aportes muy positivos pero no se quedan mucho en la misma empresa.
- Participación ciudadana activa y ser coherente en sus acciones y discursos.
- Interesante la organización de las competencias y su definición.
- El mercado laboral se centra en los jóvenes que han adquirido experiencia reduciendo aún más la diversidad de jóvenes con potencial.
- Excelente visión de las competencias. Felicitaciones.
- Habilidad para integrar las competencias con las situaciones coyunturales, sobre todo para minimizar el efecto de las externalidades.

- Los jóvenes carecen de la fortaleza emocional para enfrentar situaciones de riesgo o de mucha presión. En el ambiente de servicio industrial los líderes de grupo son personas con muchos años de experiencia debido a que tienen que tomar decisiones rápidas y correctas cuando la presión laboral y económica son extremas!!!
- Una de las cosas más difíciles es que una persona pueda demostrar que es eficiente sin necesidad de estar conectado o pendiente 24/7. No interesa que una persona quiera aparentar que trabaja mucho reventando horas de su vida, prefiero resultados con pocas consultas, con un esfuerzo acorde a la tarea.
- Estar visible en todo momento aunque físicamente no estén.
- Cuesta pensar que alguien tenga todas las habilidades que considero importantes. De todos modos, lo que considero valorable es aprender a alentar a los jóvenes aquellas habilidades que sí tienen.
- Es de sumo valor abordar estos temas y capacitar a los docentes para que desde nuestras unidades curriculares trabajemos en el desarrollo efectivo de las habilidades blandas de los futuros líderes para la toma de decisiones en el presente con impacto en un futuro sostenible.
- Me gustó la encuesta. Creo que casi todas las características son centrales. No sé si el concepto joven es igual para todos. Éxitos.
- Particularmente estoy muy entusiasmado con este tipo de enfoque. La institución debería incrementar entre sus actores este tipo de gestión de la educación.
- Las competencias dependen mucho de lo que quiera lograr ese joven y del equipo con el que se complemente.
- Considero que son muy completas las opciones, sería fundamental que los jóvenes logren las competencias antes mencionadas.
- Muy buena encuesta. Felicitaciones al equipo de investigación. Soy investigador educativo en Bahía Blanca.

Modelo de competencias validado

Debido a la consulta, decidimos cambiar la competencia dentro de la categoría ACCIÓN, *la ejecución con rapidez y calidad por gestión del tiempo*.

El modelo de competencias que presentamos en la Tabla N°1, es el que fue validado.

	CATEGORÍA	COMPETENCIAS
G E S T I Ó N	VISIÓN	Pensamiento global y complejo Pensamiento prospectivo estratégico Creatividad e innovación Pensamiento crítico
	SOCIALIZACIÓN	Trabajo colaborativo Flexibilidad y apertura al cambio Empatía y altruismo Comunicación efectiva
	ACCIÓN	Proactividad y transformación de la realidad Aprendizaje continuo Manejo eficiente de la tecnología Ejecución con rapidez y calidad → Gestión del tiempo
	BIENESTAR	Autoconocimiento Gestión de las emociones Resiliencia Conciencia ambiental, inclusiva e intercultural

Tabla N°1: Modelo de competencias de jóvenes líderes.

Conclusión

Como conclusión, verificamos que todos los empleadores valoraron como positivo y válido el modelo de competencias propuesto. Las competencias mencionadas como las más relevantes de todas las expuestas fueron las siguientes: de la categoría SOCIALIZACIÓN, flexibilidad y apertura hacia el cambio, comunicación efectiva; de la categoría BIENESTAR, gestión de las emociones; de la categoría ACCIÓN, aprendizaje continuo y por último, de la categoría VISIÓN, el pensamiento creativo e innovador y el pensamiento prospectivo estratégico.

A partir de este modelo validado por los empleadores consultados, hemos construido una encuesta, cuyo cuestionario posee una primera parte que es de preguntas semiestructuradas y la segunda parte posee un la Escala Likert, en la cual consultamos de las competencias delimitadas, cuáles son las que poseen los jóvenes universitarios destacados de Mendoza.

Así mismo, dicho cuestionario, a destinado a los jóvenes universitarios destacados de Mendoza, está siendo validado mediante una consulta a expertos para aplicarlo a partir de noviembre del presente año.