

## LA COMPETITIVIDAD COMO ELEMENTO MOTIVADOR EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES EMPRENDEDORES

C. I. Carranza Núñez<sup>1</sup>  
A. H. Trujillo Muñoz<sup>2</sup>  
C. D. Hernández Vargas<sup>3</sup>

### RESUMEN

La investigación pretende realizar propuestas, a partir de identificar los motivos por los que se debe incluir asignaturas que desarrollen habilidades de liderazgo y emprendurismo en las áreas de ingeniería y analizar el papel del elemento motivador en la formación de líderes emprendedores como una exigencia de la competitividad. Para ello, se realizó una investigación a alumnos que cursan el octavo semestre de la carrera de Ingeniería Civil a quienes se les aplicó una encuesta para conocer sus preferencias de empleo, así como si poseen características de líderes o si les interesaría ser emprendedores, observando que en la mayoría de los casos prefieren ser empleados, refiriendo el miedo al fracaso y no contar con herramientas que les permitan ser competitivos. A partir de los resultados, durante el último año se implementaron una serie de actividades vinculadas al desarrollo de habilidades de liderazgo, siendo la competitividad el principal elemento motivador en la formación de líderes emprendedores, dando como resultado la conformación de grupos de trabajo que decidieron emprender su propio negocio, donde uno de ellos, decide participar en el concurso “Atrévete a Emprender” del Gobierno de la Ciudad de México (CDMX), quedando entre los 25 finalistas de un total de 483 proyectos innovadores y donde actualmente se cuentan como un caso de éxito.

### ANTECEDENTES

Durante muchos años, el individuo ha intentado mejorar su entorno a través de una serie de actividades de ingeniería que le permita disfrutar de mejores condiciones de vida. Para conseguirlas, no sólo depende del ingenio y liderazgo que un grupo selecto de profesionistas en distintas ramas puedan tener, sino que muchas de ellas obedecen a factores y comportamientos del mercado tanto nacional como internacional y en gran medida, de los niveles de competitividad que se generan. Según (Guerra, 2004) “la competitividad no depende sólo de la productividad o de los valores sino de algo fundamental: la estructura de nuestra mente, de cómo ha sido educada hasta aquí y de cómo reeducarla”.

Este concepto nos hace pensar en la idea de la excelencia que implica la caracterización de la eficiencia y la eficacia como elementos detonadores de cambio en la ejecución de las actividades que llevamos a cabo.

Pese a escenario de constante movimiento donde no sólo los individuos sino también las organizaciones deben adoptar posturas donde evolucionar o morir se convierte en una ley natural del mundo global para continuar compitiendo, resulta complicado contar con la sensibilidad suficiente para captar esos cambios en el momento en que se presentan y más

<sup>1</sup> Catedrático del Área de Licenciatura y Jefe del Colegio de Administración de la Carrera de Ingeniería Civil de la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura – Zacatenco del Instituto Politécnico Nacional. ccarranzan@ipn.mx.

<sup>2</sup> Catedrático Titular de Tiempo Completo del Área de Licenciatura y de la Maestría en Ingeniería Civil del Área de Planeación Territorial de la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura – Zacatenco del Instituto Politécnico Nacional. almuchi@prodigy.net.mx.

<sup>3</sup> Catedrático Titular del Departamento de Ingeniería Química Industrial de la Escuela Superior de Ingeniería Química e Industrias Extractivas del Instituto Politécnico Nacional. chernandezv@ipn.mx.

aún anticiparse para brindar soluciones que los hagan ser diferentes y no pensar que lo que hoy concebimos es suficiente para garantizar el futuro.

Por ello, la competitividad exige formar líderes emprendedores que cuenten con las herramientas necesarias para afrontar los retos que el mercado laboral requiere, no nada más desde una perspectiva de hacedor, sino como un elemento humano que puede ser capaz de reaccionar ante lo inesperado, adaptarse al cambio con la misma velocidad en que sucede, utilizar los recursos con que cuenta de manera óptima, propiciar acciones innovadoras y cumplir con las expectativas de crecimiento que la industria visualiza.

### **Liderazgo escolar**

El siglo XXI se caracteriza por la exigencia de cambios profundos en la educación que permitan la transformación del entorno y que aseguren a todos los estudiantes gozar de una buena educación, es decir, “Los centros educativos deben garantizar a todos los alumnos los aprendizajes imprescindibles y la dirección de la escuela está para hacerlo posible, centrando sus esfuerzos en dicha meta” (Bolívar, 2010), razón por la que el liderazgo escolar se ha convertido en una prioridad en los programas educativos, ya que desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y capacidades de los maestros, así como en su entorno y ambiente escolar.

Desde una connotación elemental, dice Medina y Gento (1996), un líder es “la persona u objeto que guía o ayuda a ir, o el individuo que es seguido por otros”, para Casares (2011) “son los líderes los que favorecen los cambios y dan consistencia a la estructura social de los pueblos y las naciones”.

Dicha idea nos hace reflexionar sobre el papel que tenemos las Instituciones de Educación Superior (IES) como responsables de su formación y del rol que los docentes desempeñamos para crear, a través de su transformación un mejor futuro; sin embargo, en un contexto donde la estructura y normatividad del sistema educativo es rígida, da como resultado la creación de un sistema que entorpece la iniciativa, la responsabilidad y la creatividad, es decir, se obstaculiza el surgimiento de líderes en cada institución y hace más difícil la implementación de nuevos métodos que permitan ese cambio.

Sin embargo, esta transformación debe darse como un proceso de cambio consiente al interior de las Instituciones de Educación Superior. Casares (2011) sostuvo que “la transformación educativa esta principalmente en los docentes”, los cuales requieren recuperar su autonomía para el ejercicio pleno de su actividad, como principales agentes de cambio y revalorar la trascendencia social que conlleva formar ciudadanos comprometidos para sí mismos y para su comunidad. Romper con el miedo que sólo falsea la realidad, genera inseguridad y por consecuencia, el fracaso; según E. Deming en REY Y SANTA MARÍA (2000) “miedo y fracaso están unidos. Si uno tiene miedo al fracaso nunca se arriesgará a innovar, cambiar, modificar, etc., el miedo nace de la inseguridad y es enemigo de la creatividad...”.

No obstante, la concepción de liderazgo se relaciona con el comportamiento humano, donde la innovación y la apertura al cambio son características esenciales que debe contener la personalidad del individuo, la cual definirá la manera en cómo este afecta a los demás y se comprende a sí mismo. A diferencia de lo que se pudiera creer, para Shriberg, A.; Shriberg, D. y Lloyd, C. (2007) “los líderes no son individuos que siempre están seguro de sí mismos

y de su dirección, más bien son como aprendices con mente abierta que no temen que los demás se den cuenta de ello”, pero sobretodo ayudan a las personas a ser cuidadosas y fomentan la comprensión entre los miembros de la organización.

Esto hace cuestionarnos si ¿los líderes son emprendedores?, según García y Bòria (2005) un emprendedor “es alguien que tiene una idea de negocio y es capaz de llevarla a la práctica”, es decir, implementa la acción. Por lo que, es importante considerar los rasgos de su personalidad, así como identificar las cualidades que permitan encaminar sus acciones hacia la construcción de conocimientos y el desarrollo de habilidades prácticas, que propician el desarrollo de técnicas para emprender, independientemente de los problemas que representa para el individuo la posibilidad de aperturar su horizonte, generar conocimiento y mostrar la capacidad de ingenio que posee.

Si consideramos la referencia de Pérez y Sánchez (2015), “una vez que ésto ocurre, el reto se encamina hacia la formación de los estudiantes, no lo sólo en el dominio de las bases de la ingeniería, sino hacia la formación de líderes que apliquen de forma pertinente los conocimientos y herramientas adquiridas y que a su vez, sepan dirigir equipos interdisciplinarios de trabajo, con los objetivos claros y planteando las mejores vías para conseguirlo”.

Por consiguiente, García y Bòria (2005) consideran que “en la medida en que la competitividad sea considerada como un elemento fundamental en el éxito de las organizaciones, los emprendedores harán un mayor esfuerzo para que su idea alcance los niveles de productividad y eficiencia que exige el mercado”, ya que eso será lo que genere el valor agregado en nuestros ingenieros, coadyuvando a la transformación de su entorno.

Pero ¿hacia dónde debemos prestar atención?, ¿cuáles son los motivos por los que debe haber asignaturas que desarrollen habilidades de liderazgo y emprendurismo?, ¿Quiénes son los responsables de este cambio?, y ante la creciente competitividad ¿qué elementos debemos considerar en la formación de líderes emprendedores?

Los resultados de la investigación nos permitirán realizar propuestas de cambio en los contenidos curriculares, una vez identificados los motivos por los que debe haber asignaturas que desarrollen habilidades de liderazgo y emprendurismo, así como los elementos motivantes en la formación de líderes emprendedores como una exigencia de la competitividad.

“Quien es emprendedor es un líder, ya que ve oportunidades donde otros no ven nada”  
Frase popular

## **METODOLOGÍA**

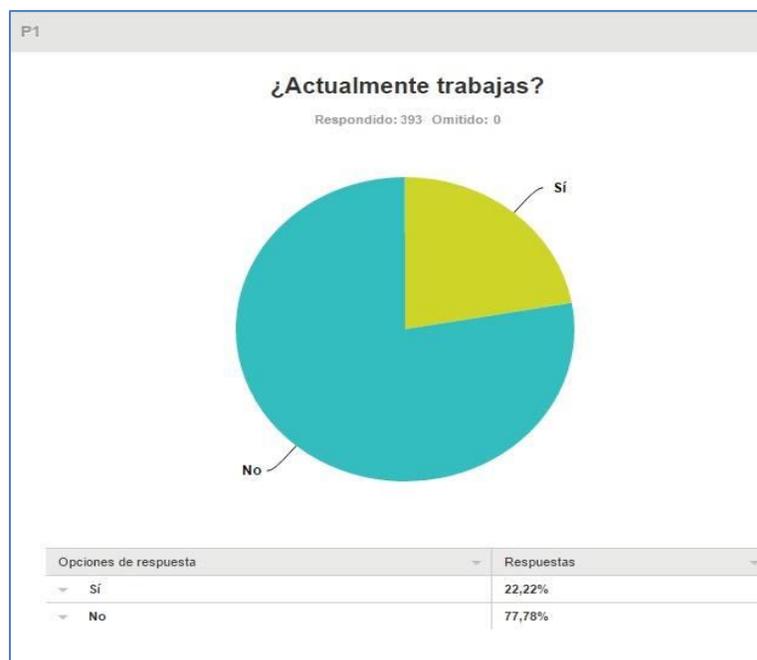
El trabajo es el resultado de una investigación descriptiva realizada en la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura, Unidad Zacatenco (ESIA Zacatenco) del Instituto Politécnico Nacional (I.P.N), que parte del análisis de una muestra inicial de 325 alumnos que fue superada hasta llegar a los 398 encuestados que cursan preferentemente el octavo semestre de la carrera de Ingeniería Civil, aunque también participaron alumnos de noveno y décimo semestre, dado que en este nivel se cuenta ya con una percepción de la realidad laboral más

objetiva, con un rango de edad de entre 21 a 23 años; se les aplicó una encuesta de 10 preguntas y a quienes previamente se les solicitó información sobre su condición laboral para conocer sus preferencias de empleo, niveles de competitividad así como si poseen características de líderes o si les interesaría ser emprendedores.

Para la elaboración del instrumento se recurrió a la utilización de una herramienta de software gratuito, la cual crea y publica encuestas online de manera inmediata, la que fue distribuida a través de la web, los dispositivos móviles y medios sociales como Facebook, para que los participantes pudieran acceder por única ocasión de manera inmediata; una vez contestada la herramienta nos muestra el resultado en tiempo real y podemos ir monitoreando el comportamiento de la misma.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El resultado parte del análisis para conocer las preferencias de empleo y niveles de competitividad de jóvenes universitarios, así como los elementos motivantes para formar líderes emprendedores y aunque creíamos tener una idea acerca de la opinión de los mismos, se observaron resultados no esperados. A continuación, se hace referencia a lo que se considera más significativos y con lo que se puede interpretar lo siguiente:



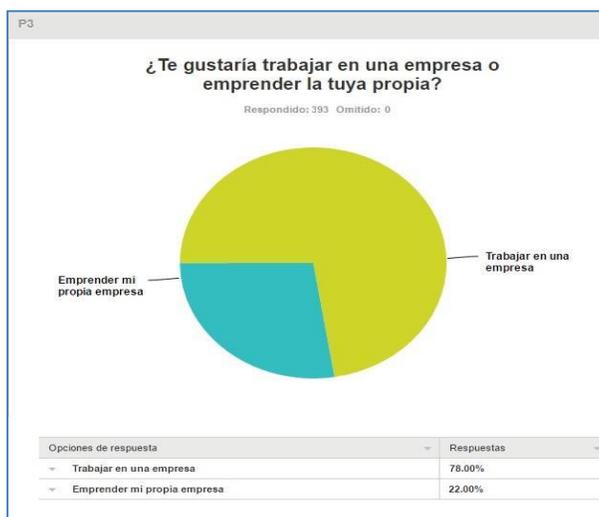
**Figura 1. Situación laboral**

La Figura 1. Situación laboral, nos muestra que cerca del 78% de la matrícula inscrita en octavo semestre de la carrera de Ingeniería Civil no trabaja, mencionando que no han tenido la necesidad u oportunidad de hacerlo, se sienten cómodos con su situación a pesar de reconocerse como individuos dispuestos a emprender, sin embargo, en la misma proporción; en la Figura 2. Intenciones de empleo, refieren estar dispuestos a buscar un empleo en los próximos 6 meses.



**Figura 2. Intenciones de empleo**

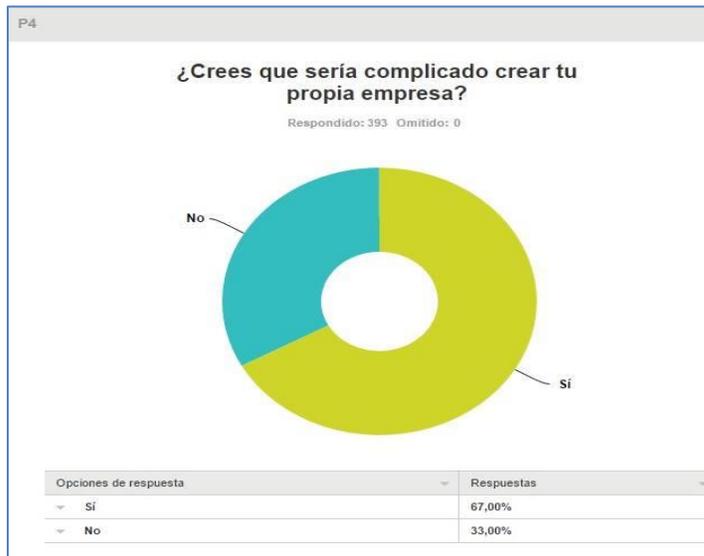
A partir de esta respuesta se indagó sobre el tipo de empresa donde les agradaría trabajar, la respuesta obtenida fue de las más sorprendentes, la Figura 3. Empleado o empresario, arroja que la muestra en un 78% prefiere laborar en una empresa y sólo el 22% piensan en emprender su propia empresa, exponiendo que el miedo al fracaso y la necesidad de ser más competitivos son los principales elementos que los conducen a optar por ser empleados, ya que éstos les da la seguridad y estabilidad laboral y económica que requieren; situación que pone de manifiesto una problemática que hay que enfrentar: la carente dotación de herramientas motivacionales en las IES que brinden seguridad, provocando con ello, potencializar sus miedos y por ende, limitar el desarrollo de jóvenes líderes que estén interesados en emprender.



**Figura 3. Empleado o empresario**

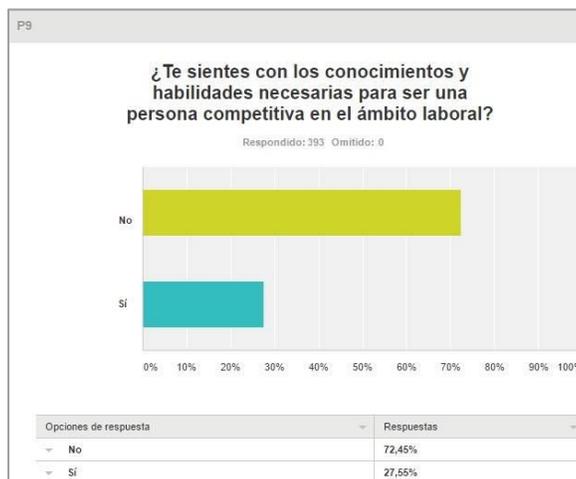
Así mismo, en la Figura 4. Creación de empresa, el 67% consideran ser muy complicado crear, gestionar y echar a andar una empresa; en relación a esto, manifiestan no contar con el conocimiento o información suficiente para llevarlo a cabo, debido a que la institución no

fomenta la oferta ni la participación en talleres relacionados a la temática, o bien, cuando existen, no se hace extensivo a la comunidad.



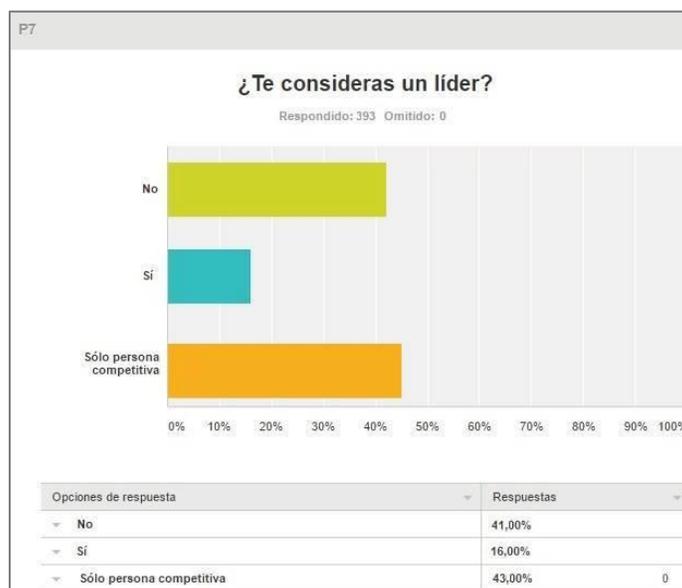
**Tabla 4. Creación de empresa**

La Figura 5. Competitividad laboral, muestra que cerca del 73% de los encuestados dicen no contar con herramientas suficientes para ser personas competitivas en el ámbito laboral mientras que el 27% refieren no sentirse así, debido a la poca vinculación con iniciativas que promuevan el desarrollo de proyectos concernientes a la industria, por consiguiente, las competencias que les piden desarrollar al interior de las empresas no siempre son satisfechas en su totalidad.



**Tabla 5. Competitividad laboral**

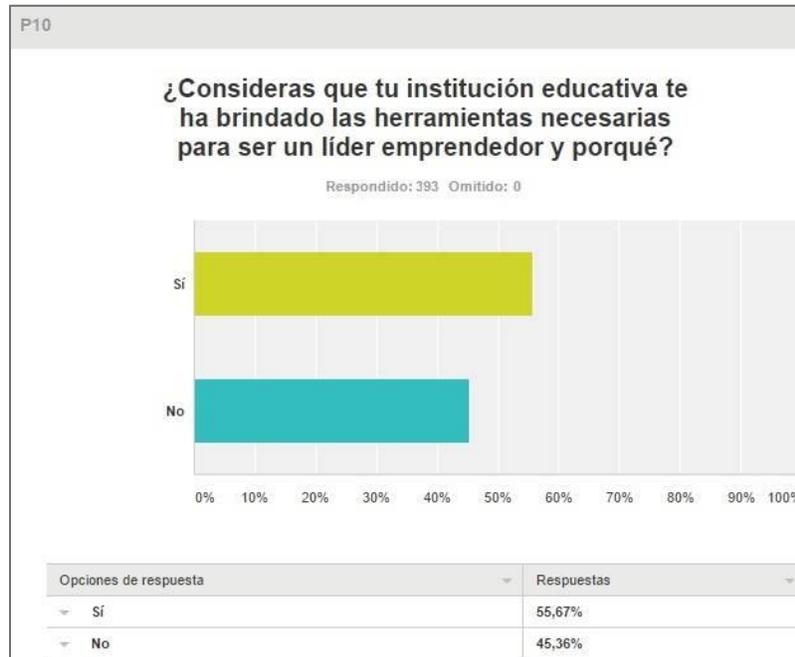
Sin embargo, la Figura 6. Liderazgo, da a conocer que solo el 16% de los encuestados se consideran líderes, mientras que el 43% consideran ser más competitivos que líderes, admiten que es importante desarrollar esta habilidad pero desconocen cómo llevarlo a cabo.



**Tabla 6. Liderazgo**

Finalmente, la Figura 7. Líder emprendedor, muestra que cerca del 56% de los estudiantes consideran contar con las herramientas necesarias para ser un líder emprendedor y el 46% aseguran les hace falta información que les permita desarrollar esa habilidad; porque:

- en la mayoría de sus clases les dan a entender que lo que están estudiando es para seguir las órdenes de alguien más;
- los buenos maestros no están al alcance de todos;
- algunos temas están muy atrasados y casi no se hacen prácticas que realmente apliquen lo visto en clase;
- no se vincula la teoría con la práctica real;
- no se enseña cómo ganar experiencia;
- los profesores están carentes de visión y liderazgo;
- te enseñan a trabajar de manera operativa, no a emprender;
- el instituto los guía a ser empleados y no empresarios;
- necesitan más formación sobre el liderazgo;
- las cosas las saben hacer, pero no son muy dados al trabajo en equipo;
- y, porque para ser líder emprendedor se tiene que empezar por una idea y saber compartirla, cualidades que no siempre se consiguen en una escuela, te dan ideas de cómo realizar un proyecto y como dirigirlo pero moldear este método y aplicarlo a nuestras metas es por cuenta propia.



**Tabla 7. Líder emprendedor**

Una vez realizado el análisis de las tendencias de los resultados y hacer una retrospectiva sobre lo que hace falta implementar en las IES para fomentar en los alumnos habilidades de liderazgo y emprendurismo, podemos enfatizar lo siguiente:

- las Instituciones Educativas son las responsables de la implementación de temáticas vinculadas al desarrollo de líderes emprendedores;
- es a través de los docentes, donde se deben redescubrir y potencializar las habilidades de los alumnos;
- los cuerpos colegiados son los responsables de la aplicación de temáticas que fomenten el liderazgo;
- los docentes tienen que estar motivados para generar los cambios en el alumnado;
- la actitud del docente será pieza clave en el desarrollo de estrategias;
- los programas de estudio deben contener temáticas que refieran la competitividad.

Para conseguirlo, se propone lo siguiente:

1. Incluir asignaturas que potencialicen el desarrollo de habilidades de liderazgo, comunicación, responsabilidad social, trabajo en equipo, creatividad e innovación.
2. Realizar y participar en actividades de vinculación donde los alumnos observen y pongan en práctica sus conocimientos y puedan generar experiencia.

A partir de la propuesta presentada, se decide poner mayor atención en el comportamiento de los alumnos, enfrentándose a grupos de trabajo no integrados, sin un liderazgo definido, cortos de ambición y poco comprometidos hacia el trabajo, por lo que, durante el último año y medio, se ha enfatizado en la implementación de una serie de actividades vinculadas al desarrollo de habilidades de liderazgo, talleres de motivación, cursos de plan de negocio, innovación, creación de empresas, cómo venderle al gobierno, educación financiera, el crédito, así como la participación por parte de los alumnos en la Semana del Emprendedor y la asistencia al

Congresos de Ingeniería Civil, lo que les permitió tener una visión más amplia sobre sus expectativas de crecimiento, ya sea a través de la empresa pública o de la iniciativa privada, como empleados capaces de ocupar puestos gerenciales y no solo operativos, o bien, animándolos y conociendo experiencias de éxito con alumnos emprendedores que han sido apoyados por el Programa Institucional de Emprendedores del IPN (Poliemprende) y el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM).

Generando la conformación de grupos de trabajo que decidieron emprender su propio negocio, donde uno de ellos, casi de manera inmediata decide participar en el concurso “Atrévete a Emprender” que es un programa de colaboración de triple hélice entre universidades públicas, instituciones del sector privado y Gobierno de la Ciudad de México (CDMX) que te permite adentrarte a la cultura del emprendimiento y desarrollar tus ideas y proyecto de negocio a través de una serie de actividades y talleres especializados, con el fin de conseguir dinero para sustentar el negocio; dando como resultado ser elegido entre los 25 finalistas de un total de 483 proyectos innovadores encaminándose a desarrollar el proyecto, conseguir inversionistas y ser más competitivos.

En la actualidad la empresa está dedicada, a través de una aplicación web, a la búsqueda de casas, departamentos y habitaciones cerca de las universidades de la Ciudad de México, se encuentra conformada por seis personas, constituida ante notario público, la marca y el logo están registrados ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI); por lo que se puede contar como un caso de éxito.

En este sentido, López (2015) comenta que “una sociedad educada es muestra de que una nación busca ser competitiva pues aquella impulsará un desempeño profesional de excelencia para lograr un mejoramiento político, económico y social”.

## CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados se concluye que el reto de las escuelas de Ingeniería se torna en escenarios que permitan proveer a los alumnos de herramientas y conocimientos necesarios que brinden la oportunidad de generar soluciones integrales y expectativas acordes a los requerimientos que el mercado laboral exige, siendo la competitividad el principal elemento motivador en la formación de líderes emprendedores.

La implementación de temáticas y actividades que desarrollan y potencializan habilidades de liderazgo y emprendurismo, a través de cuerpos docentes capacitados y comprometidos sin miedo al fracaso, permiten la conformación de grupos de trabajo dispuestos a desarrollar propuestas innovadoras y creativas y emprender su propio negocio.

Por tal motivo, la competitividad representa el reto de transformar la educación en un contrato de calidad con escuelas que promuevan una mentalidad emprendedora y alumnos que identifiquen sus intereses y desarrollen sus habilidades de liderazgo para transformar su entorno.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*.
- Casares, D. (2011). *Líderes y Educadores: El maestro, creador de una nueva sociedad*. México: Limusa.

- García, A. y Bòria, S. (2005). *Los nuevos emprendedores: creación de empresas en el siglo XXI*. España: Universitat de Barcelona.
- Guerra, S. (2004). *Bases para la competitividad: cómo reeducar la mente es contextos emergentes*. Quito: Editorial Abya-Yala.
- López, G. (2015). Formación de un Ingeniero competitivo para el siglo XXI. *Revista Electrónica ANFEI Digital*, 1-10.
- Medina, A. y Gento, S. (1996). *Organizacion Pedagogica del Nuevo Centro*. Madrid: UNED.
- Pérez, A. y Sánchez, A. (2015). La Formación de líderes en Ingeniería: del salón de clase a la educación continua. *Revista Electrónica ANFEI Digital*, 1-9.
- Rey, R. y Santa Maria, J. (2000). *Transformar la educación en un contrato de calidad*. España: CISS PRAXIS Educación.
- Shriberg, A.; Shriberg, D. y Lloyd, C. (2007). *Liderazgo práctico: principios y aplicaciones*. México: Continental.