

LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO: CLAVES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN VENEZUELA

Blanca N. Labrador

Personal Docente de la Universidad Católica “Cecilio Acosta”

blanca304@gmail.com

Carlos A. Molero

Estudiante de Ingeniería Informática en la Universidad “Rafael Belloso Chacín”

carlosmolero54@gmail.com

Resumen

Este ensayo nace con la intención de expresar el sentir del egresado universitario al verse expuesto a un mercado laboral escaso y sumamente exigente, donde existe una gran competencia. La incertidumbre se acrecienta debido a la situación económica actual de Venezuela, la cual trae como consecuencia que el recién graduado deba utilizar parte de sus competencias para, en muchas oportunidades, iniciar un negocio propio en aras de consolidar su independencia económica. La investigación se plantea de tipo documental, utilizándose los aportes teóricos de Arráiz (2008) e Ivancevich (2006). Los resultados obtenidos evidencian que países como Venezuela requieren de profesionales emprendedores, capaces de liderar sus propias iniciativas empresariales. Para ello las universidades deben incluir en sus pensum de estudios, materias en los semestres iniciales que promuevan tanto actitudes como aptitudes hacia la innovación y el desarrollo de negocios; así mismo lograr alianzas estratégicas con el sector empresarial para que, a través de la simulación, se desarrolle en los estudiantes un pensamiento empresarial basado en el liderazgo y el emprendimiento.

Palabras clave: egresados universitarios, emprendimiento, independencia económica, liderazgo.

LEADERSHIP AND ENTREPRENEURSHIP: KEYS TO THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF GRADUATES OF ADMINISTRATIVE AREA IN VENEZUELA

Abstract

This essay was born with the intention of expressing the feelings of the university graduate when exposed, to a scarce and extremely demanding labor market, where the competition is numerous. The uncertainty is growing due to the current economic situation in Venezuela, which has the consequence that the recent graduates must use part of their skills to, in many opportunities, start their own business in order to consolidate their economic independence. The research is presented as documentary, for which the theoretical contributions of Arráiz (2008) and Ivancevich (2006) are used. The results obtained make it evident that countries like Venezuela require entrepreneurial professionals, capable of leading their own business initiatives; for this purpose, universities must include in their study plans, subjects in the initial semesters that promote both attitudes and aptitudes towards innovation and business development; Likewise, they suggest strategic alliances with the business sector along with the university so that, through simulation, students develop a business thinking based on leadership and entrepreneurship.

Key words: university graduates, entrepreneurship, economic independence, leadership.

Introducción

El alcance de la estabilidad financiera en la búsqueda de la emancipación progresiva, para un venezolano, universitario recién egresado con actitud arriesgada, causa en él gran incertidumbre debido a las escasas perspectivas de logros empresariales, imprecisas ante los constantes cambios de las políticas económicas a las que el sector mercantil es sometido por el Estado; así mismo le origina ansiedad al verse expuesto a un mercado laboral escaso y sumamente exigente, donde la competencia es elevada. El dilema de aventurarse al emprendimiento de un negocio propio o someterse a formar parte de los sub-empleados de una organización se acrecienta, debido a la indeterminada situación económica actual del país.

Al respecto, entre las habilidades a observarse en los nuevos profesionales, para estar en capacidad de alcanzar las metas de superación, resaltan el liderazgo y el emprendimiento, que pueden definirse como cualidades potenciales innatas o autodesarrolladas. Sin embargo, éstas son desdeñadas en los currículos universitarios orientados, en la generalidad de los casos, a crear personas conformistas requiriéndose, por el contrario, personas que frente a cierta dificultad, problema o vicisitud, manifiesten un estilo exclusivo, contagiante, creador e innovador, capaces de solventar situaciones aunque ello implique gran esfuerzo.

Desde este punto de vista surgen un conjunto de interrogantes ¿Cómo desarrollar en un joven habilidades de líder? ¿Es la influencia ejercida por él en un grupo, lo que determinará su liderazgo? La respuesta es inequívoca, la capacidad de obtener seguidores pondrá de manifiesto su potencial generalmente enfrentando el futuro con una actitud orientada hacia el ganar-ganar, que le anima a mantener sus perspectivas de cambio.

En este sentido, Carames (citado por Arráiz, 2008, p. 118), del área de recursos humanos de la Cervecería Polar y graduado en la Universidad Tecnológica del Centro (UNITEC), afirma:

...el recurso humano es ahora un elemento importante en la dinámica organizacional debido a que los egresados de la UNITEC... (Universidad venezolana en la cual su pensum de estudio refuerza el liderazgo y emprendimiento)... demuestran un perfil más dinámico totalmente diferente al de mi formación. Además, refiriéndose a quienes actualmente se encuentran a su cargo, expresa: Vienen como más despiertos, la proactividad en ellos se les siente, tienen una forma particular de hablar, de expresarse. Son completamente autónomos a la hora de resolver un problema... En ellos se les incita a que sean empresarios, no salen con mentalidad de empleado, son líderes en sus áreas (p.118).

Puede inferirse, en definitiva, que la capacidad de los nuevos egresados universitarios es el estilo fundamental para construir una organización inteligente y un liderazgo capaz de transformar la visión en acciones, facilitando la incorporación efectiva a los escenarios globalizadores imperantes en el mundo político y económico actual.

En el caso particular de las universidades venezolanas, son palpables las manifestaciones de los estudiantes exigiendo una institución de educación universitaria diferente, con personal de alta calidad que asuma retos, siendo al mismo tiempo formadora, cambiando así el modelo didáctico a otro más moderno basado en la experiencia, capaz de responder a las necesidades colectivas planteadas, en especial a la productividad y el emprendimiento. En función de lo expuesto, se realizó el presente ensayo, a propósito de analizar variables como el Liderazgo y el Emprendimiento, en tanto claves para el desarrollo profesional de los egresados del área administrativa en Venezuela.

El Liderazgo

En primera instancia, es importante saber que el liderazgo no es una posición fácil de conseguir, tampoco dota de autoridad o poder a quien la posee; el hecho de ocupar un puesto de alta gerencia no hace un líder. Además, debe aclararse, que es un privilegio adquirido a través del

sacrificio personal asumido por un individuo capaz de tomar una enorme responsabilidad y compromiso frente a un grupo.

Respecto al liderazgo, Moreno (2001) plantea que puede definirse, de acuerdo a la Psicología Social, como el rol de la personalidad en el análisis de grupos pequeños; en función a la Sociología, como el proceso de consolidación de la influencia que puede ejercerse sobre una colectividad. Por su parte, Davis y Newstrom (2003) sostienen que, en la generalidad de los casos, es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para lograr objetivos.

Por su parte, Fernández (2002) considera que aplicar los principios del liderazgo conduce a considerar las necesidades de todas las partes interesadas incluyendo financistas, propietarios, empleados, proveedores, consumidores, comunidades locales y sociedad como un todo. Para este autor, el líder ha de tener los suficientes conocimientos técnicos, información de calidad, y experiencia, para que sus acciones conduzcan al logro del éxito.

Entonces surge la siguiente interrogante: ¿Será posible liderar desde cualquier nivel dentro de una organización? Quizá, no todos los profesionales en el área administrativa tienen la oportunidad de obtener cargos de supervisores o cabecilla de grupos; sin embargo, en cualquier lugar donde se encuentren pueden ejercer su liderazgo pues son los encargados de movilizar y encauzar los esfuerzos de la organización. En este sentido, Ivancevich (2006) define el liderazgo como el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización y desde una óptica delimitante, menciona tres variables importantes con las cuales debe trabajar un líder: las personas a dirigir, la función que desempeñan, y el ambiente en donde se desarrollan.

Los líderes de grupos eficientes le dan dirección a la gente a quienes dirigen, pues les recuerda en qué enfocarse; lo realmente importante, y por qué en sus funciones las formas de emprender las acciones constituyen una prioridad más no los hechos en sí, mediante ello logran una gran

sinergia a través de la cual los demás notan la diferencia del cómo lo hacen. A la vez, en el ambiente en el cual se desarrollan generan confianza, favoreciendo la acción y la aceptación de riesgos; están dispuestos a correr el riesgo de fracasar. Mientras son proveedores de esperanza, tanto en forma tangible como simbólica, refuerzan la convicción de alcanzar el éxito. De la habilidad para dirigir e integrar con que cuenta el encargado, va a depender el éxito o fracaso del grupo.

Al respecto, analizando el modelo educativo del nivel universitario vigente en el país, se observa que en el articulado de la propuesta de Ley Orgánica de Educación Universitaria (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2010), se establece que la enseñanza universitaria se inspirará en un definitivo espíritu democrático, de justicia social y de solidaridad humana, estando abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales deben, además, exponerse y analizarse de manera rigurosamente científica.

El hecho de establecer que la universidad debe abocarse al análisis de las múltiples tendencias de pensamiento, facilita hacer reformas curriculares cuyo fin sea incorporar nuevos conceptos sobre el conocimiento, la investigación, la educación y la gerencia. Apoyándose más en la experiencia laboral del profesorado que en la teoría asentada en textos escritos, en muchas ocasiones se encuentra a destiempo. En el caso del liderazgo es imprescindible incorporar materias dinámicas, en las cuales se demuestre como el estudiante obtiene competencias de líder.

Tipos de Liderazgo

Dentro de la matriz curricular de toda universidad venezolana se debe establecer que los estudiantes mantengan una comunicación efectiva con todas las personas involucradas dentro del proceso de enseñanza, y al mismo tiempo que se les permita obtener de esas interrelaciones el debido reconocimiento ante su desarrollo, a fin de poder aumentar sus niveles de influencia para ayudar así a examinar si cuentan con actitudes

de liderazgo.

Con la intención de proponer un nuevo esquema de enseñanza universitaria cimentado en la preparación de personas proactivas, es necesario definir los tipos y modelos adaptados a las dinámicas profesionales requeridas en la actualidad, a través de los cuales se puede presentar el liderazgo. De esta manera cada estudiante tendrá la capacidad de desarrollar un tipo particular de liderazgo, seleccionando para ello entre las opciones siguientes: liderazgo unipersonal, liderazgo institucional y liderazgo transformacional.

Liderazgo Unipersonal

Considerando el crecimiento mostrado por las empresas comandadas por líderes carismáticos, Vidrio (2001, p. 8) estima que este tipo de liderazgo está sustentado, precisamente, en las habilidades y en las capacidades de una sola persona que imprime un gran dinamismo y motivación a la organización. Sin embargo, al desaparecer esta figura poderosa es evidente que la fuerza definitoria y articuladora se desvanece con el tiempo, dejando un gran vacío de dirección, mermando los resultados antes obtenidos.

Liderazgo Institucional

Moreno (ob.cit., p. 9), estima que el líder es resultado de las necesidades de un grupo. Operacionalmente, un grupo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros. Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente, el resultado por lo general es confuso o ambiguo. La necesidad de un líder es evidente, real, y ésta aumenta conforme los objetivos del grupo pues son un tanto complejos como amplios. Por ello, para organizarse como una unidad, los miembros de un grupo eligen un líder, quien se constituye en instrumento del grupo a objeto de lograr sus objetivos, porque sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo.

El líder no lo es por su capacidad o habilidad en sí mismas, sino porque las características que reúne, percibidas por el grupo, son necesarias para lograr el objetivo, pues él tiende a ser analizado dentro del grupo en términos de o en función de. Diferenciándose de los demás miembros de un grupo o de la sociedad, al ejercer mayor influencia en las actividades y en la organización de éstas.

El líder adquiere status al lograr que el grupo o la comunidad alcancen sus metas. Su apoyo resulta de lo conseguido para los miembros de su círculo laboral, comunidad o sociedad como ninguna otra persona. Él tiene la habilidad de distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros del colectivo, rasgo que juega un papel importante en la toma de decisiones y, por tanto, también en el apoyo otorgado a él por el equipo.

Liderazgo Transformacional

Para Vidrio (ob. cit., p.8), el líder y su conducta transforman el potencial de los empleados, de la empresa y del entorno, en realidades concretas, materializadas bajo su dirección. Es la preponderancia del individuo otorgando fragilidad a las organizaciones en las cuales se manejan cualquiera de las propuestas mencionadas. Existen, además, nuevos enfoques del liderazgo que sugieren la necesidad de sustituir el liderazgo unipersonal con instrumentos derivados del propio trabajo, la organización y la formación de los empleados, los cuales tienden a eliminar la tendencia a depender de una persona.

Inmerso en el pensum de estudios de las carreras administrativas se abordan los tipos de liderazgo como parte de la teoría básica. Sin embargo, es importante que desde los primeros semestres se incite y motive al alumnado a practicar o ejercer las diversas formas de liderazgo, para cultivar en cada estudiante esas habilidades que en párrafos anteriores se mencionan.

Modelos de Liderazgo

Al entender el liderazgo como un proceso de dirección, el cual puede aprenderse, diversos autores como House, Fiedler, Hersey y Blanchard (citados por Vidrio, *ob.cit*, pp. 3- 8), han desarrollado modelos donde se describe paso a paso lo que el líder debe hacer para lograr la realización del trabajo o la actividad encomendada a los trabajadores. De esta manera se ha alcanzado detallar los modelos más representativos del liderazgo transformacional como: a) trayectoria-meta de Robert House, b) contingencias de Fiedler, c) situacional de Hersey y Blanchard, d) superliderazgo.

Modelo de Trayectoria – Meta

En este modelo, cuyo autor es Robert House, se asigna al líder la tarea de crear un ambiente de trabajo apropiado para que los subordinados alcancen las metas organizacionales, apoyando su camino (trayectoria) a través de la utilización de los recursos y la estructura empresarial de manera adecuada.

Para el autor, el líder debe centrar sus esfuerzos en identificar las características personales de los trabajadores y la diversidad en la naturaleza de las tareas para con ello poder establecer metas realistas; a su vez, en proporcionar el apoyo material y técnico para el desempeño del trabajo, así como el apoyo psicológico manifiesto en el trato humano, el reconocimiento y la valoración de cada empleado.

No obstante lo indicado en el modelo, éste no resulta del todo efectivo para todas las organizaciones ni para todos los tipos de personas que están involucradas en la realización del trabajo. El análisis efectuado al mismo ha dado cuenta de que los líderes no mantienen de manera permanente y unilineal su estilo, de hecho, éste cambia de acuerdo con las circunstancias. Tal apreciación originó los enfoques más recientes sobre el liderazgo, los de contingencias.

Modelo de Contingencias

Este modelo, creado por Fiedler, destaca que la eficiencia del líder reside en su habilidad para moverse entre dos extremos: la orientación hacia el empleado y hacia la tarea, en un dinamismo derivado de la circunstancia particular que se viva en el interior de la organización, así como del grupo de trabajo.

La situación particular, que determina el estilo del liderazgo gerencial, está condicionada por tres factores: a) la relación del líder con sus subordinados, entendida como el grado de aceptación por parte de los integrantes del grupo, b) la estructura del trabajo: el grado de especificidad con la cual la tarea debe realizarse, c) la posición de poder del mismo, identificada en las atribuciones, la influencia o al estatus derivado del propio cargo.

Para Vidrio (*ob.cit*, p. 6), la valoración de estos factores se realiza a partir del líder, es decir, cuán favorables le resultan estas condiciones para llegar al cumplimiento de las metas. Más que modificar el entorno para optar por una posición constante en cuanto a un estilo particular de liderazgo, este modelo pretende adaptar la conducta del líder con el fin de propiciar un buen rendimiento de los subordinados.

Aunque este modelo ha permitido enlazar la situación del personal, de la tarea o la organización, con el comportamiento del líder, sugiriendo el manejo flexible de diversas habilidades dentro de un estilo general de liderazgo, deja de lado la capacidad real entre las personas que pretenden ejercerlo, de adaptarse continuamente a situaciones de gran dinamismo y complejidad, pues en el desempeño de la labor cotidiana puede generarse la miopía gerencial asociada a la resistencia al cambio.

Modelo Situacional

Creado por Hersey y Blanchard, implica cambios de conducta del líder a partir de factores externos, y propone como variable determinante

para el logro de los objetivos gerenciales el nivel de desarrollo de los subordinados, entendido éste como la combinación de la capacidad para realizar una tarea y el grado de motivación o voluntad que se tenga a nivel individual para lograrla.

Es evidente que este modelo, de alguna manera orientado hacia el trabajador, deja de lado el conflicto pues puede derivarse de un trato diferenciado al interior de un grupo de trabajo, además de dificultar la labor gerencial y el dinamismo interno de las organizaciones permitiendo una atención personalizada de cada empleado el cual, por cierto, se encuentra en desventaja en la medida que pueda de entrada ser encuadrado en una categoría diferente a la ocupada realmente, por la propia subjetividad y simpleza de dicha valoración inicial.

Todos estos modelos según Vidrio (*ob.cit*, p. 8), tienen algo en común: la forma en que destaca el líder como el actor principal e incluso único, a partir del cual pueden surgir las conductas necesarias y deseables para que las empresas alcancen sus objetivos. El líder realiza acciones para que otros lo sigan, llevándolos a manifestar conductas cuyo fin último será permitir el adecuado logro de éstos.

Modelo de Superliderazgo

En este modelo de liderazgo la concepción del líder es sustancialmente diferente a la noción del líder carismático o transformacional debido a que, al ser asumida por la persona, posee una automotivación a toda prueba, una visión excepcional del trabajo y de la organización, cuya influencia en los otros es única y determinante.

El superlíder es capaz de guiar a los otros a influirse a sí mismos; es decir, su propósito es propiciar las condiciones para que cada empleado de la organización desencadene sus propias motivaciones y potencialidades, logrando en lo personal un desarrollo autodirigido que al sumarse al de los demás genere niveles de productividad y eficiencia mayores. Según Manz y Sims, (citados por Vidrio, *ob.cit*, p. 11), los supuestos que dan

cuerpo a este enfoque son: todos los individuos se autodirigen en algún grado, pero no todos son autolíderes eficaces; el autoliderazgo eficaz se aprende; es conveniente para todas las personas de una organización; las personas y el mundo que las rodean influyen entre sí de manera recíproca, el líder es parte del mundo que rodea a los empleados y viceversa, por lo que existe una influencia en ambas direcciones; una persona no puede dirigir a otros si no se dirige a sí misma.

Tal como está concebido, este enfoque reconoce la importancia del aprendizaje por imitación, en la cual los empleados adquieren nuevas conductas de autocontrol. El modelo a imitar estará signado por la conducta manifiesta y clara que el líder ejecute de manera habitual, de ahí que deba ser un autolíder auténtico, capaz de brindar a los trabajadores un ejemplo a seguir. En el caso planteado, su papel es orientar reforzando la autodirección del grupo, así como servir de vínculo con los otros grupos o niveles jerárquicos, para hacer los procesos comunicativos más efectivos. Sin embargo, según Vidrio (*ob.cit*, p. 13), poner en práctica este enfoque requiere adecuar la operación, las áreas de trabajo, así como la tecnología, a fin de ofrecer condiciones adecuadas en aras del autodiseño en el trabajo, lo cual obviamente implica invertir recursos que tal vez no estén disponibles. Incluso, aun teniendo la voluntad y el financiamiento para hacerlo, se encuentra la oferta tecnológica que ha facilitado la realización eficiente de las tareas (automatización de procesos), restringiendo la iniciativa y la creatividad de los trabajadores.

Adicionalmente, a pesar de existir evidencias contundentes sobre los resultados positivos logrados por esta forma nueva de liderazgo, persiste la resistencia de muchas organizaciones al cambio, sobre todo por la falta de confianza en el personal y por la creencia en la aplicación de los controles coercitivos, pues han funcionado “adecuadamente” durante muchos años.

Importa destacar que la aplicación, por parte de los futuros profesionales en ciencias de la administración, de los modelos de liderazgo expuestos dependerá, indudablemente, de la necesidad presentada en cada

organización, pues debido a las características particulares de los líderes y empleados con quienes lleguen a integrarse en dichas organizaciones, serán (en la generalidad de los casos) personas que constituirán diferentes maneras de trabajar; así mismo, la adaptación de los tipos de liderazgo también se debe administrar de acuerdo a las circunstancias o períodos por los cuales esté pasando la empresa.

Emprendimiento

Para conocer el significado del emprendimiento es necesario saber qué es un emprendedor. Generalmente se le define como una persona que busca, continuamente y con pasión, oportunidades. Por su parte emprendimiento es la acción, el quehacer, la ejecución de proyectos, por parte de personas con actitud emprendedora. Existen nuevos profesionales con tal cualidad, para quienes la puesta en marcha de iniciativas, planes de proyectos, negocios, pudieran resultar favorables o desfavorables; todo va a depender de sí cuenta con ciertos factores determinantes como: los recursos necesarios, el equipo con el cual se codee, y la coordinación de éstos.

Hisdrich, Peters y Shepherd (2005), analizan el concepto de emprendedor partiendo de la iniciativa empresarial, que es el proceso de crear algo nuevo con valor, dedicando el tiempo y el esfuerzo necesario, asumiendo los correspondientes riesgos financieros, psicológicos y sociales, obteniendo con ello las recompensas resultantes de satisfacción personal e independencia económica. De esta definición pueden resaltarse los siguientes aspectos de ser emprendedor: en primer lugar, implica un proceso de creación de algo nuevo, lo cual tiene valor; en segundo término, exige la dedicación del necesario tiempo y esfuerzo; en tercer lugar, se refiere a las recompensas de ser empresario, siendo las más importantes la independencia y la satisfacción personal, aunque para algunos, en gran medida, es el ánimo de lucro.

Según Quintana (2001), otras características de las personas con rasgos

de emprendedoras son: necesidad de logro, deseo de independencia, locus de control interno, asunción de riesgos moderados y tolerancia a la ambigüedad.

No obstante este perfil distintivo, se requieren aptitudes profesionales conformadas por la formación y la experiencia.

Sobre la temática, Timmons (2008), describe al emprendedor como una persona que busca, continuamente y con pasión, oportunidades. Sin embargo, para poder aprovechar éstas debe contar con los recursos necesarios y un equipo que lo apoye en la obtención de las mismas, así como en la puesta en marcha de las iniciativas. Así podrá establecer un equilibrio entre los tres elementos a través de un plan de negocio, teniendo en cuenta los factores endógenos (personales) y exógenos (condiciones del entorno en el cual se circunscriben sus actividades).

En la actualidad el modelo universitario público venezolano limita significativamente el fomento de aptitudes emprendedoras, creando mentalidad de subordinado. Pues, en muchos casos, los alumnos egresados con títulos de Licenciados e Ingenieros presentan dificultades para proponer ideas o nuevas formas de trabajo que permitan la maximización de los recursos. Esto se da por cuanto el profesorado se limita en sus clases a proporcionar conocimientos teóricos adquiridos con el estudio de libros y libros, negando de cierta manera las vivencias obtenidas en la fase de campo.

Entre muchas otras estrategias, las instituciones universitarias deberían incluir el acercamiento del estudiante al ámbito laboral desde los primeros semestres, de tal manera que pueda adquirir competencias a través de la simulación. Con esto se quiere reflejar aspectos como la percepción y explotación de una oportunidad, el diseño, confección de un plan viable, así como la decisión de la fórmula de creación y ejecución, los cuales sólo profesionales con actitudes de líder demuestran en el campo laboral.

Galindo y Méndez (2008), se refieren al emprendedor como una persona con capacidad manifiesta y deseo, dentro o fuera de organizaciones

existentes, de crear nuevas oportunidades económicas; esto es, nuevos productos, nuevas formas de organización, nuevos métodos de producción, entre otros, e introducir sus ideas en los mercados. En esta línea de pensamiento Olmos (2007, p. 5), para hacer referencia a las peculiaridades de un emprendedor retoma un conjunto de aspectos formulados por varios autores especializados en describir las características deseables en un perfil determinado, a saber: preferencia por el riesgo moderado, no toman riesgos a la ligera sino que lo hacen de manera calculada; confianza en su capacidad para tener éxito, y optimistas acerca de sus oportunidades de éxito; alto nivel de energía..... más energía que la gente promedio; determinación y perseverancia; dispuestos a perseverar hasta alcanzar sus objetivos; necesidad de obtener logros; predisposición a las oportunidades... una forma de vigilancia para detectar las oportunidades de negocios; tener confianza en su capacidad para lograr el éxito, tolerar el rechazo, la frustración y el estrés, y ser hábiles para organizar.

Espíritu Emprendedor

Para Olmos (*ob.cit.*, p. 4), el espíritu emprendedor es un proceso orientado a la creación; los emprendedores son capaces de visualizar algo que generalmente los demás no pueden ver, y realmente se comprometen consigo mismos para hacer realidad sus sueños. Es importante considerar el aspecto oportunidad, pues es relevante para alcanzar las metas del proyecto.

Sin embargo, el espíritu emprendedor no es solo cuestión de personalidad, un simple patrón de comportamiento, o un tipo de mentalidad orientada hacia las ganancias; es verdaderamente un estilo de vida reflejado en las personas que desean hacer cambios en sus vidas para mejorarlas y, definitivamente, su iniciativa tendrá una influencia e impacto en todas las otras personas con quienes se encuentren en su trayectoria emprendedora. En este sentido, la importancia de tal espíritu radica en la necesidad de entender este fenómeno, sus características, y comenzar a difundir en la sociedad una cultura empresarial para proporcionar a las

personas una opción en sus vidas; mientras deciden, al mismo tiempo actúan sobre un proyecto considerado más importante: su propio destino.

De ahí que, como lo afirma Poncio (2010, p.16), constituye una misión de las universidades nacionales, a través de sus docentes, estudiantes y graduados, el identificar aquellas personas con capacidad para generar emprendimientos, ayudarlas en el diseño de proyectos, y acompañarlas en la gestión de los mismos. Dicha tarea debe estar encarada de manera sistemática, sostenida, con una profunda convicción de estar cumpliendo cada vez más con el compromiso ético, así como, internalización de la responsabilidad social debida en los universitarios. Sin embargo, es necesario reconocer que la mayoría de los egresados en ciencias administrativas, normalmente al entrar al mercado laboral y desempeñarse como profesionales se conforman con el seguimiento permanente de los estándares aprendidos en la universidad, limitándose a reenfocar su trabajo sólo cuando, por ejemplo, el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) u otra institución venezolana emiten normativas, nuevas leyes o resoluciones, cambiando sólo ciertas pautas en su labor.

En el sistema universitario venezolano, en especial en la mayoría de las carreras que guardan relación con los negocios, se observa un vacío en cuanto al fomento de la vocación, así como de las competencias emprendedoras. Además, generalmente se forma a los futuros profesionales para trabajar en relación de dependencia. Los estudiantes en su preparación vislumbran como lejana la hora de recibirse para armar su Currículum Vitae y así poder presentarse ante una empresa a fin de trabajar como empleado, dejando de lado su potencialidad para crear su propio negocio, y la oportunidad de generar su propia fuente laboral.

¿Se Podrá Identificar a Estudiantes Universitarios con Personalidad de Líder Emprendedor?

Habitualmente dentro de cada grupo de alumnos aparece una persona

destacada, pues presenta ciertos rasgos llamativos en su personalidad: la manera de ser y hacer las cosas, tiende a ser diferente al resto. Existen casos donde estos rasgos suelen ser muy sutiles o están ocultos ante percepciones inexpertas; por ello es facultad del profesorado, a través de sus tácticas e influencia para con el grupo de trabajo, y manteniendo una atención especial con cada aprendiz, la identificación de estudiantes universitarios con personalidad de líder emprendedor. Por tanto, será tarea de las instituciones universitarias el proveer, en las primeras asignaturas del pensum de estudios, contenidos teórico-prácticos que fomenten la participación directa de los aprendices en procesos actuales del trabajo. Y, con la vigilancia del tutor académico, lograr la identificación de esos alumnos excelentes para la dirección de proyectos, la dinámica grupal, la creación e innovación de nuevos paradigmas empresariales.

La mejor manera de reconocer las actitudes y aptitudes de un líder emprendedor es haciendo una comparación con un jugador de equipo, pues están dispuestos aprender, son personas generalmente seguras, orientadas al servicio, piensan en ganar, ganar y ganar, se comprometen con el grupo, no se aíslan del resto, facilitan la comunicación, prestan atención a los detalles, sus contribuciones son consistentes, tienen acciones disciplinadas, controlan las emociones, valoran a los compañeros, están contestes de su misión, y son capaces de hacer lo necesario para lograrla.

¿Cómo Lograr Desarrollar en los Estudiantes Universitarios el Ser un Líder Emprendedor?

En primera instancia, cabría preguntarse ¿Existe una única receta para ello? ¿Qué es lo que diferencia a los líderes teóricos de los líderes emprendedores exitosos que dirigen con efectividad en el mundo real? En realidad, las recetas serían tan intangibles como inútiles si no se logra la asimilación intrínseca de la necesidad de surgir con una mentalidad orientada al ganar-ganar, no sólo por la organización, sino en aras de su propio beneficio. Para ello se requiere de un conjunto de lineamientos que faciliten el ejercicio efectivo de una simulación. A tal efecto, y a manera

de propuesta, se presentan los siguientes:

- Preparar a los estudiantes para trabajar en equipo, otorgándole a cada uno responsabilidades y tareas específicas. Punto importante para el crecimiento individual es la biocomunicación, como parte del entendimiento sobre el tema de la humanización de las labores de forma tal que se logre sensibilizar a los participantes acerca de su conducta, la cual puede contribuir a solucionar ciertos problemas existentes pues, a medida que se trabaje mejor en equipo, en sinergia, se logra mayor entendimiento entre las personas.

- La formación ético-disciplinaria es un elemento determinante para alcanzar la aceptación corporativa, pues las empresas cuando emprenden sus programas de reclutamiento solicitan a personas con alto nivel de responsabilidad. Para ocupar cargos importantes dentro de cualquier organización, este factor es vital para el perfil profesional del egresado en ciencias administrativas.

- Incitar a los estudiantes a ser emprendedores empresariales. Esto puede lograrse desde los primeros años de carrera, a través de simulaciones organizacionales parciales, orientadas al enfoque directo en áreas donde los futuros profesionales muestren mayor interés, haciendo de esta manera que desarrollen sus habilidades innatas y aprendan a adquirir nuevas tácticas como líderes.

- Vincular el mundo del trabajo con el universitario, reduciendo esa lejanía existente entre uno y otro al entablar una práctica en beneficio de ambas partes. Al hacer partícipe a cada estudiante en procesos organizacionales reales se producirían soluciones integrales, a través del financiamiento de proyectos innovadores, permitiendo así que vaya adquiriendo experiencia en el campo laboral. La colaboración es determinante para el aprendizaje.

Perfil de un Líder Emprendedor

¿Qué es lo que hace que una persona quiera seguir a un líder? ¿Por qué la gente obedece a regañadientes a uno mientras que a otro lo sigue apasionadamente hasta el fin de la tierra? La respuesta está en las cualidades del carácter de la persona. La acción es el indicador real del mismo. Es por eso que nunca se puede separar el carácter de un líder de sus acciones. Sin embargo, entender el liderazgo y realizarlo verdaderamente son dos cosas diferentes. Por una parte, el desarrollo del líder viene del aprender el seguimiento de determinadas características a modo de leyes del liderazgo, porque esas son las prescripciones por medio de las cuales se orienta sobre cómo funciona el liderazgo. Estas leyes, por llamarlas así, requieren desarrollarse diariamente, no en un día.

Algunas características personales que deben conformar la chispa del perfil requerido para ser un líder emprendedor efectivo, son las siguientes: locuaz; con capacidad para comunicarse y guiar siempre por un camino; influyente; posee iniciativa; delega, pues es capaz de confiar en la capacidad de los demás; entusiasta; responsable, lleva la bola para poder dirigir el equipo; especialista; seguro de sus metas; mente abierta; visión flexible, puede conseguir más de lo que puede ver al principio.

Se suma a lo expuesto, características como: perseverante, no deja que sus inconvenientes sean un problema; reconecedor, valora los méritos de los compañeros de equipo; sabe escuchar; neutro, en el proceso de <<feedback>> es siempre más descriptivo que valorativo; valiente, con esta cualidad atrae a la mayoría; específico, es directo en los contenidos del mensaje y su significado; desprendido, permite que su llama alumbre generosamente a otros orientado, pues la primera persona que tiene que dirigir es así mismo; reformador, sino cambia por el equipo, el equipo podrá cambiarlo por otro.

Los rasgos especificados configuran una “fórmula transformadora” a través de la cual un estudiante de las ciencias administrativas puede convertirse en la persona a quien la gente siempre querrá seguir.

Conclusiones y Recomendaciones

El requerimiento hacia el cambio en el perfil del egresado de educación superior en ciencias administrativas es un reto que deben acometer las universidades con el fin de alcanzar un incentivo generalizado, para contagiar, más que adiestrar, a un nuevo conglomerado de estudiantes cuya meta sea liderizar, aun cuando su posición laboral no implique dirección. De esta manera se estimula en ellos el espíritu emprendedor, llevándoles al cumplimiento eficaz de sus funciones, junto con el logro de su independencia económica.

Al respecto, para cubrir dicho reto es necesario incluir en los currículos de estudios superiores, un conjunto de programas en los cuales se engloben estrategias orientadas a la formación de emprendedores y que promuevan tanto actitudes como aptitudes hacia la innovación y el desarrollo de negocios, de forma tal que ello sirva de guía para quienes se interesen por el trabajo autogestivo o autoempleo como lo refiere Romero (2007, p. 619). Asumiendo la nueva misión de ser el instrumento de desarrollo personal y colectivo asignado a las universidades por la Constitución Nacional.

En este orden de ideas, al asumir la universidad y el empresariado el capital sinérgico potenciarán, por medio de la articulación, todas las demás formas colectivas de capital que la sociedad requiere (capital institucional, capital social, capital cívico, capital cultural, capital humano, entre otras) para generar un “sendero de desarrollo”. Y éste sólo puede conseguirse mediante el logro de una biocomunicación entre la unidad académica orientada al liderazgo, junto a la acción empresarial enfocada al emprendimiento.

Por estas razones es imprescindible recomendar que las universidades logren vincular el saber profesional con el hacer requerido por los sectores populares y, a través de la simulación, desarrollar en los estudiantes un pensamiento empresarial basado en el liderazgo y el emprendimiento, en particular, tratando de encontrar a las personas capaces de emular,

de forma situacional, las respuestas a la problemática cotidiana de los emprendedores. Al promover este tipo de estrategias se forjará el carácter de los futuros líderes, como emprendedores, cada vez que se les induzca a tomar una de estas elecciones: evadir o confrontar una situación difícil.

Así mismo, con el fin de contribuir con los emprendedores en el desarrollo de sus actividades de producción y comercialización, en las universidades es relevante el fomentar la creación de alianzas estratégicas con instituciones que desarrollen lineamientos orientados a financiar la concreción de las ideas de los futuros egresados.

Todo esto, a fin de permitir la optimización de los procesos empresariales, a la vez que aumenta el capital intelectual en las empresas que asuman el reto de favorecer a futuros egresados, en las casas de estudios universitarios.

Referencias

- Arráiz L., R. (2008). *Historias empresariales venezolanas*. (Colección Economía para Ciudadanos). Caracas: Grupo Editorial Random House Mondadori, S. A.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2010). *Proyecto de Ley de Educación Universitaria, para discusión*. [Documento en línea] Disponible en: www.superior.consejos.usb.ve [Consulta: 2011, 07, 18].
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw Hill Interamericana, S. A.
- Fernández, C. (2002). *La comunicación en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Galindo Martín, M. A. y Méndez Picazo, M. T. (2008). Emprendedores y objetivos de política económica. ICE: *El papel de los emprendedores en la economía*, marzo-abril, (841).
- Hisdrich, R. D.; Peters, M. P. y Shepherd, D. A. (2005). *Entrepreneurship. Emprendedores*. Madrid: McGraw Hill. <http://www.universidadabierta.edu.mx/SerEst/admempresas/personal/iportmotiva.html>

[Consulta: 2011,05,10]

Ivancevich, J. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.

Moreno, M. (2001). *Importancia de la motivación en el liderazgo institucional*. [Documento en línea]. Universidad Nacional Abierta. Disponible en: <http://www.universidadabierta.edu.mx/SerEst/admempresas/personal/ipotmotiva.html>. [Consulta: 2011,05,10]

Olmos Arráyaes, J. (2007). *Tu potencial emprendedor* (Primera Edición). [Documento en línea]. Disponible en: http://books.google.com/-books?id=z1qD5rtpqooC&printsec=frontcover&dq=Tu+potencial+Emprendedor&hl=es&ei=EqECTsXZLsygtgffsMjDQ&sa=X&oi=book_result&ct=boothumbnail&resnum=1&ved=0CCwQ6wEwAA#v=onepage&q&f=false [Consulta: 2011,06,20].

Poncio, D. (2010). *Animarse a emprender*. (Primera Edición). [Documento en línea]. Universidad Nacional de Villa María: Eduvim, Disponible en: http://books.google.com/books?id=5LerERQeAMC&printsec=frontcover&dq=Animarse+a+emprender&hl=es&ei=yqACTouAC86Ctged7cjdDQ&sa=X&oi=book_result&ct=boothumbnail&resnum=1&ved=0CCwQ6wEwAA#v=onepage&q&f=false [Consulta: 2011,06,20]

Quintana García, C. I. (2001). *Dimensiones del éxito de las empresas emprendedoras*. Málaga: Universidad de Málaga.

Romero M., N. (2007). Gerencia para transformar las universidades públicas autónomas de Venezuela. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12 (40) octubre-diciembre.

Timmons, J. (2008). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*. Boston: Irwin McGraw-Hill.

Vidrio, F. (2001). *Hacia nuevas formas de liderazgo* [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestión/num8/-doc11.htm> [Consulta: 2011,05,04].