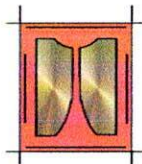


COMPETENCIAS GERENCIALES PRESENTES EN LOS ESTUDIANTES DE X SEMESTRE DEL COLEGIO ODONTOLÓGICO COLOMBIANO – 2 MITAD DE 2007



Bocanegra de Rivera, A.*
Hurtado, C**
Moreno. M***

RESUMEN

Por medio del presente trabajo se conocieron algunas de las Competencias Gerenciales definidas por diferentes autores, en este caso por Tafurt et al (2001), que aparecen como parte del acervo educacional mostrado por los estudiantes de la población analizada, como estudio de partida para profundizar en el tema de preparación de los estudiantes de Odontología ante las necesidades del mundo laboral moderno. El trabajo, de tipo descriptivo longitudinal, siguió la metodología de la encuesta social, mediante un cuestionario elaborado a partir de las directrices dadas por Díaz de Rada (2001) y Rodríguez Trujillo (1999) con diferentes situaciones que se presentan en el mundo de los negocios, y ofreció tres alternativas de acción para ser escogidas por los estudiantes de X semestre del Colegio Odontológico Colombiano, muestra poblacional de estudio. El cuestionario fue tabulado y categorizado subjetivamente con puntajes de 10, 20, y 30 acordes con la respuesta que mostrara una mayor afinidad con la característica de mejor desempeño en el Grupo de Competencia Gerencial al que correspondiera. Posteriormente se analizaron las frecuencias de aparición de los datos con el programa SPSS versión 12, sobre una hoja Excel. El estudio mostró que tres de los grupos de Competencias Gerenciales se encontraron en un nivel alto en la gran mayoría de los estudiantes, mientras que en el segundo grupo, correspondiente a Liderazgo, predominó un rendimiento medio. Este trabajo debe ser continuado por otros más detallados que muestren las Competencias Gerenciales específicas que deban formar el perfil del nuevo Odontólogo ante las exigencias del futuro inmediato.

Palabras clave: Competencias gerenciales, colegio odontológico, odontólogo, encuesta social, liderazgo, perfil del odontólogo

ABSTRACT

Through the present paper some of the Managerial Competences as defined by several authors, in this case by Tafurt et al (2001), were known as part of cultural heritage of the students belonging to the surveyed population, as a research we could depart from in order to get deep into the theme of how to get dentistry students prepared for the modern world labor's demands. The paper, a descriptive longitudinal study, followed the methodology settled for social research through a questionnaire built with several different situations of real business world to which a set of three possible choices were offered to the surveyed students of the X semester from the Colegio Odontológico Colombiano. The questionnaire was tabulated later on and subjectively assessed through scores 10, 20, and 30 according to the criteria of which of them could be nearer to the most desirable performance of a successful Manager; afterwards the questionnaires were processed statistically using the specialized social research SPSS V12 software program to find out the frequencies the registries showed up in the poll. The paper came out with three groups of Managerial Competences out of the four analyzed in this study, as being present in a high level in most of the searched students, whereas the second one, related to Leadership, there was an average predominant level. The present paper must be followed by others which attempts to define a proper Managerial Competences profile for dentists which the new professional most fit in, to face demands of near future.

Key words: Managerial competences, Colegio Odontológico, social research, leadership, profile for dentists

* Odontóloga, Directora de Clínica Colegio Odontológico Colombiano

** Odontóloga, Especialista en Seguridad Social. Departamento de Investigación Colegio Odontológico Colombiano

*** Estadística. Docente Colegio Odontológico Colombiano

INTRODUCCIÓN

La experiencia y los conocimientos son necesarios, pero no suficientes, para asumir los grandes retos que enfrentan las organizaciones de hoy (Reyes de Mejía, 2004)

Al pasado pertenece el concepto de la valuación de una empresa a partir de lo que tiene. En la actualidad se reconoce plenamente que el éxito, y por tanto el aumento de valor de la misma, está en manos de la gente que la compone y la formación de lo que se ha dado en llamar el capital humano; que comprende aspectos como el conocimiento adquirido y la lealtad de los clientes. Por lo tanto, la necesidad de desarrollo de las empresas se soporta en el concepto de destinar para los diferentes cargos funcionales a los individuos que demuestren contar con todos los conocimientos, la experiencia, la instrucción, capacidades personales de liderazgo y disposición de ánimo requeridos por ese puesto; es decir, que cuente con las *competencias* requeridas para el cargo. (González López, 2007)

El mensaje aprendido por los técnicos de la administración es entonces muy claro: uno de los factores más importantes de diferenciación de una empresa se encuentra en sus trabajadores; y en la medida en que el proceso de selección sea acertado, la empresa tendrá mayores probabilidades de alcanzar el éxito. Así, el concepto de desarrollo basado en competencias, constituye en estos momentos toda una estrategia de administración, y persigue la potenciación de todas las capacidades encontradas en los grupos de trabajo. En el caso de las Competencias Gerenciales se hace referencia a todos aquellos conocimientos, habilidades y comportamientos que le permiten a un gerente ser exitoso en el logro de sus objetivos (Hellriegel, 2005)

Este documento pretende constituirse en una pieza de la cual se puedan desprender los estudios subsiguientes, que tengan como objetivo final el análisis detallado de la importancia que puedan tener las Competencias Gerenciales en el ámbito específico del desempeño profesional del odontólogo; cómo se pueden aprovechar para su beneficio las oportunidades que su advenimiento generan, y por supuesto, si lo anterior se da, la definición de las

características de las Competencias que agreguen valor a la actividad profesional.

El alcance del trabajo llega hasta la determinación de la presencia de algunas Competencias Gerenciales en los estudiantes de X semestre del COC, que puedan haberse generado como consecuencia de sus experiencias durante su permanencia en la universidad, y pudiesen servir como factor de éxito en un nuevo escenario profesional creado por las condiciones del mundo moderno, que como considera el estudio, cambiará cada vez más drásticamente el rol privilegiado que la sociedad le daba a los odontólogos hasta hace pocos años.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio es de tipo descriptivo longitudinal, aplicado sobre el grupo de estudiantes de X décimo semestre de la segunda mitad de 2007. La población de estudio fueron 65 alumnos. Para la prueba piloto se tomaron cinco alumnos, las variables socio demográficas fueron: edad, género, estrato socioeconómico, estado civil, y procedencia; las variables dependientes fueron las Competencias Gerenciales cuya presencia se determinó en los alumnos de X semestre, las cuales son, según Tafurt et al (Op. Cit. Pág. 7): Pensamiento Gerencial, Capacidad de Exploración, Entendimiento Estratégico Organizacional, Negociación y Relaciones, Orientación a Objetivos, Liderazgo, Proactividad, Proyección Social, Habilidad Personal, Integridad Personal, y Trabajo en Equipo. Las variables se agruparon en categorías: Pensamiento Gerencial, Liderazgo, Proyección Social, e Integridad Personal.

Para la revisión bibliográfica se utilizaron fuentes secundarias. Las Unidades temáticas fueron: los fundamentos que sirvieron de base para el gran movimiento de la educación hacia el tema de las competencias; posteriormente, se examinaron los aspectos específicamente relacionados con las Competencias Gerenciales; luego se exploró la literatura concerniente a las técnicas de elaboración de cuestionarios.

El criterio adoptado para definir entre tantas alternativas de clasificación de las

Competencias Gerenciales (MacClelland, 1973); Spencer y Spencer, 1993; Yeung, 1996; Hellriegel, 2005, entre otros), fue tener como guía una fuente con credibilidad, que hubiese realizado por lo menos un estudio de investigación sobre el tema en Colombia; a continuación se revisaron los estudios realizados por aquellos investigadores considerados por la literatura como los que establecieron los fundamentos en el tema de las competencias, y finalmente se revisaron documentos necesarios para el desarrollo del instrumento de medición, que luego fue aplicado a la población objetivo del trabajo.

El instrumento para recolección de datos fue un cuestionario que constó de tres capítulos: el primero hace referencia a la información sociodemográfica; el capítulo segundo contiene la descripción de las situaciones que califican la presencia de las Competencias en los estudiantes, elaboradas en niveles de definición. Éste capítulo se subdivide en cuatro secciones, cada una correspondiente a uno de los cuatro subgrupos de competencias tomadas como las variables del presente estudio. Finalmente, el tercer capítulo contiene las preguntas de control en forma de preguntas cerradas, divididas también en cuatro grupos, cada uno haciendo referencia a uno de los subgrupos de división de las Competencias Gerenciales, con el propósito de comprobar la veracidad de las selecciones dadas por los estudiantes en el capítulo segundo.

Por último se categorizaron las diferentes variables para ser tabuladas y analizadas en una hoja electrónica Microsoft Excel 2003. El análisis se realizó mediante distribución de frecuencias de ocurrencia de las variables en la población estudiada y sus correspondientes porcentajes.

RESULTADOS

La población objeto de estudio está compuesta en un 80% por mujeres, todos en edades que oscilan principalmente entre los 20 y los 26 años, pertenecientes a los estratos socioeconómicos 3 y 4, y procedentes de la ciudad de Bogotá en su mayoría. Con presencia de otras ciudades, tal como aparece en la siguiente gráfica.

Tabla 1. Información Sociodemográfica

| | | % |
|------------------------|------------|-------|
| Edad | 20 – 26 | 88.3 |
| | 27 - 32 | 10.0 |
| | Mayor a 32 | 1.7 |
| Sexo | Masculino | 20 |
| | Femenino | 80 |
| Estrato Socioeconómico | 1 | 1.7 |
| | 2 | 1.0 |
| | 3 | 46.7 |
| | 4 | 31.7 |
| | 5 | 6.7 |
| | 6 | 1.7 |
| Procedencia | Bogotá | 55 |
| | Zipaquirá | 5 |
| | Facatativa | 3.3 |
| | Garzón | 3.3 |
| | Neiva | 3.3 |
| | Otros | 13.09 |

Las gráficas que aparecen a continuación detallan la frecuencia con que los alumnos seleccionaron alguna de las alternativas de acción presentadas por cada uno de los casos.

ILUSTRACIÓN N° 1. La gráfica nos permite ver que este grupo de Competencias está presente en los estudiantes con una frecuencia alta, y que en general, los alumnos enfrentan los problemas planteados por la evolución de las empresas con un alto nivel de desempeño en todas las situaciones presentadas.

Ilustración 1 . Frecuencia de Competencias. PENSAMIENTO GERENCIAL (Grupo I)

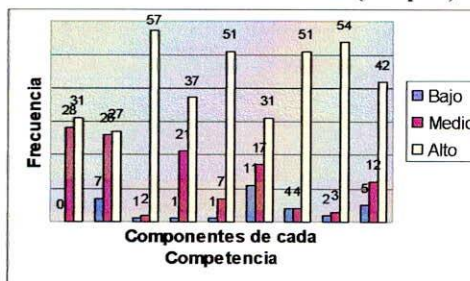


ILUSTRACIÓN N° 2. Aunque las Competencias de Liderazgo están presentes en la población, el nivel de este grupo tiende a ser promedio.

Ilustración 2. Frecuencia de Competencias. LIDERAZGO (Grupo II)

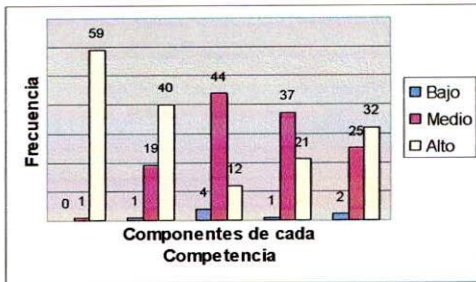


ILUSTRACIÓN N° 3. Resume los datos encontrados para las frecuencias de presencia del grupo 3; esta competencia aparece como una de las grandes fortalezas de los estudiantes encuestados, con niveles muy altos en los resultados.

Ilustración 3. Frecuencia de Competencias PROYECCIÓN SOCIAL (Grupo III)

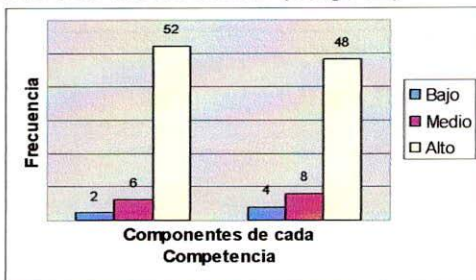


ILUSTRACIÓN N° 4. La presencia de este grupo de Competencias es general en todos los alumnos; además con un alto nivel de desempeño.

Ilustración 4. Frecuencia de Competencias INTEGRIDAD PERSONAL (Grupo IV)

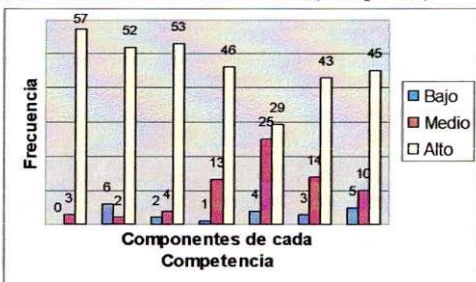
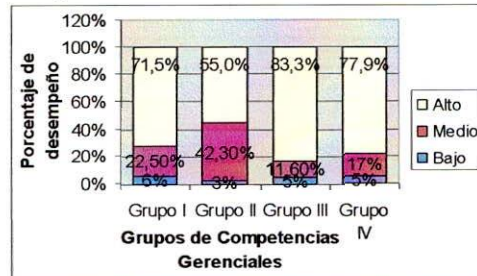


ILUSTRACIÓN N° 5. Este cuadro resume el porcentaje de los grupos de Competencias. El más alto se presenta en el grupo de Responsabilidad Social, seguido por Integridad Personal y Pensamiento Gerencial. El grupo de

Liderazgo se diferencia claramente de los otros al revelarse como el más parejo de los cuatro. Los resultados son contundentes, en los cuatro grupos, al arrojar un nivel mínimo de bajo desempeño en las diferentes Competencias.

Ilustración 5. Porcentaje comparativo de frecuencias de presencia entre grupos de Competencias Gerenciales



Grupo I: PENSAMIENTO GERENCIAL
 Grupo II: LIDERAZGO
 Grupo III: PROYECCIÓN SOCIAL
 Grupo IV: INTEGRIDAD PERSONAL

DISCUSIÓN

Los resultados anteriores permiten observar que tres de los subgrupos en los que se reunieron las 11 competencias, a saber, Pensamiento Gerencial, Proyección Social, e Integridad Personal, son comunes a todos los estudiantes de la población analizada, y que por tanto, ellos en general tienen ideas claras sobre el negocio en el que están, así como los objetivos en sus profesiones (Tafurt, et al, 2003). La menor frecuencia de aparición del subgrupo Liderazgo pareciera indicar que los odontólogos no desarrollan esta Competencia, debido a que su proyección del desempeño profesional inmediato pudiera estar enfocada hacia la consecución de un empleo, a diferencia del profesional antiguo que lo hacía en función de la práctica privada en un consultorio.

Dado que el número de Competencias y sus formas de agrupación es enorme, depende de cada autor su forma de agruparlas para los estudios y evaluaciones (Rodríguez Trujillo, 1999)

Es muy interesante observar la presencia espontánea de la Competencia referida como Pensamiento Gerencial en los estudiantes, pues permite pensar que en alguna forma, el ambiente universitario y las condiciones actuales del medio laboral predominante para los odontólogos han

jugado un papel preponderante, y los estudiantes estuviesen preparándose inconscientemente para enfrentar una tendencia cada vez más fuerte hacia la creación de empresa, en este caso de Clínicas o de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, dado que la práctica privada ha sido ampliamente limitada por el Sistema de Seguridad Social. De cualquier forma, el Odontólogo es uno de los casos de profesionales marcados por el deseo de independencia laboral desde que ingresan a la Universidad, pues a diferencia de todos los demás profesionales, sus posibilidades de desempeñarse como empleado son limitadas; esto obliga a que el estudiante se deba especializar cada día más, ofreciendo una oportunidad a las universidades de elaborar estrategias que conduzcan a captar con mayor fuerza esta demanda por la especialización, elaborando un punto de diferenciación con las demás instituciones.

No es extraño que los otros dos grupos de Competencias Gerenciales a saber, el de Proyección Social y de la Integridad Personal estén tan notoriamente presentes en profesionales que se dedican al servicio social; casi podría decirse que es hasta lógico. Sin embargo, es más fácil diferenciar las preguntas convenientes de las que no lo son en estos dos grupos de competencias, en los que se corre un mayor riesgo en cuanto a que conocer lo que se debe hacer no es garantía de que se lleve a cabo en la práctica. Es posible que se hubiese presentado una selección ficticia que nos llevara a concluir que tanto el sentido social como el de la ética están altamente desarrollados en los profesionales Odontólogos, cuando la realidad pudiera no ser así. Es altamente sospechoso que en la sociedad moderna mundial, tan llena de corrupción y de preponderancia del valor material como objetivo de vida, encontremos grupos humanos con una alta presencia de valores éticos y profesionales.

CONCLUSIONES

Como se ha explicado brevemente en cada una de las gráficas, los resultados obtenidos muestran que los grupos definidos de Competencias Gerenciales están todos presentes en los estudiantes encuestados, y que las competencias que presentan un alto nivel de desempeño corresponden a los grupos Pensamiento

Gerencial, Proyección Social, e Integridad Personal. Las respuestas arrojadas en el grupo de Competencias Gerenciales reunidos bajo el tema general de Liderazgo, indican que en este caso, aunque las diferentes características se presentan en la mayoría de los estudiantes, un porcentaje bastante alto de ellos tiene un nivel medio de desempeño, lo que en términos concretos y prácticos, podría significar que no son líderes.

El aporte más valioso derivado del presente estudio, es el de ofrecer una plataforma desde la cual se elaboren estudios posteriores que terminen en la definición del perfil del moderno profesional en Odontología, permitiendo a los institutos de educación superior acondicionar sus programas curriculares al nuevo enfoque dado por el Concepto de las Competencias Gerenciales, lo que redundará también en beneficio de los mismos estudiantes, haciendo de ellos personas mejor preparadas para enfrentar todos los retos de una sociedad que está cambiando constantemente, y de la misma sociedad en su conjunto, pues le ofrecerá personas mejor preparadas para la construcción de empresas exitosas.

RECOMENDACIONES

Es muy importante tener en cuenta que aunque el procedimiento empleado en este estudio es válido, en sí mismo no es definitivo en cuanto a que una mayor precisión en la definición de la presencia de las *Competencias Gerenciales* en los estudiantes, se obtendrá mediante pruebas de comportamiento realizadas directamente en el trabajo (MacClelland, 1973); por lo tanto, se necesita diseñar pruebas de tipo psicométrico a realizarse en forma de talleres prácticos, que precisen la actitud de los estudiantes en relación con cada *Competencia*.

Por otro lado es imprescindible realizar encuestas entre una población significativa de Odontólogos ya graduados, que cubra tanto a los empleados como a los que tengan sus propios negocios establecidos, trátense ellos de consultorios o clínicas, con el objeto de lograr una proyección a lo que será la tendencia del medio ambiente laboral en el que se desempeñe el Odontólogo, y poder adaptar los currículos ofrecidos por la universidad.

REFERENCIAS

1. TAFURT, et al. Identificación y Análisis de las Competencias Gerenciales en Colombia. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. 54 pág. Bogotá, noviembre de 2003.
2. RODRÍGUEZ TRUJILLO, Nelson. Selección Efectiva de Personal Basada en Competencias. Trabajo presentado en el XXVII Congreso Interamericano de Psicología. Caracas, Venezuela. Julio de 1999. Disponible en la World Wide Web:
http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/index.htm
3. DÍAZ DE RADA, Vival. Diseño y Elaboración de Cuestionarios para la Investigación Comercial. Editorial Esic. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing.
4. GONZÁLEZ LÓPEZ, Carlos. Competencias Gerenciales: Un Estudio Exploratorio. Disponible en la WEB:
<http://www.gestiopolis.com/canales/8/rrhh/estudio-de-las-competenciasgerenciales.htm>
5. MCCLELLAND, David; et al. Power motivation and risk-taking behavior. Journal of Personality, 1973.
6. SPENCER, Lyle; SPENCER, Singe. Competente at work. New Cork, John Wiley and Sons. 1993.
7. HELLRIEGEL, Don et al. ADMINISTRACIÓN: Un enfoque basado en competencias. 9 ed. Méjico, 2005. 562 p. ISBN: 9706861971. ISBN-13: 9789706861979 (2002).

abocanegra@odontologico.edu.co
aodont@hotmail.com