



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

# **OPINIONES DE ALUMNOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS DE LA U.N.T. SOBRE LIDERAZGO Y CLASE DIRIGENTE EN 2018**

## **Autores**

**Juliano, Víctor Eduardo**

**Alcaide, Alejandro José**

**López, Felisa Marina**

**Huerta Mendoza, Mónica Inés**

# **2018**

Eje Temático: Estructura Socio Económica del NOA

**OPINIONES DE ALUMNOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONOMICAS DE LA U.N.T. SOBRE LIDERAZGO Y CLASE DIRIGENTE EN  
2018**

Juliano, Víctor Eduardo  
(ejuliano @herrera.unt.edu.ar)  
Alcaide, Alejandro José  
(aalcaide @herrera.unt.edu.ar)

López, Felisa Marina  
(flopez @herrera.unt.edu.ar)  
Huerta Mendoza, Mónica Inés  
(mlabastida@herrera.unt.edu.ar)

U.N.T. Facultad de Ciencias Económicas Instituto de Estudios Socio Económicos-  
Cátedra de Estadística

**Eje Temático:** Estructura Socio Económica del NOA

**RESUMEN**

Los diferentes grupos en los que se satisfacen intereses y necesidades, requieren orientación y conducción para el logro de sus objetivos. Credibilidad, facilidad en la comunicación, motivación y empatía son algunas de las condiciones que un buen líder debe poseer para ser reconocido por un grupo y lograr adhesión a sus propuestas.

Este Informe presenta las opiniones de alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.T. en 2018, sobre aspectos de liderazgo y la clase dirigente. Se analizan cuáles son las competencias que consideran necesarias y cuáles los aspectos negativos más sobresalientes de un dirigente actual.

Para ello se realizaron 206 entrevistas a alumnos de la FACE- UNT, se utilizó un diseño no probabilístico. Por tratarse de una muestra propositiva, las conclusiones son descriptivas del grupo.

El 50% de encuestados considera más importante la actitud y disposición para el trabajo, empatía, capacidad de planeación, honestidad, seguridad en las decisiones y comunicación. Señalan como habilidades más relevantes: tener claridad en sus mensajes (73%), seguridad en las decisiones (69%) y la honestidad (65%).

El 67% de encuestados considera que la Facultad sí les brinda herramientas para formarse como líderes. Pero el 57% manifiesta no tener interés en ejercer funciones de liderazgo, en estos momentos.

**PALABRAS CLAVES:** Jóvenes, Liderazgo, Clase dirigente, Participación.

## **OPINIONES DE ALUMNOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS DE LA U.N.T. SOBRE LIDERAZGO Y CLASE DIRIGENTE EN 2018**

Este Informe presenta las opiniones de alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.T.(FACE), en 2018, sobre aspectos de liderazgo y la clase dirigente. Se realizó en el marco del Proyecto CIUNT(CE F608): “Factores que consolidan el Capital Humano y Social para el desarrollo de Tucumán y el NOA” que se ejecuta en la Cátedra de Estadística de la FACE.

Existen diferentes indicadores socio económicos como inflación, desocupación, evolución de salarios, niveles de producción, devaluación de la moneda, pobreza etc. que dan muestra de la difícil situación que el país está atravesando. Si bien es cierto que son múltiples las causas que se pueden señalar como desencadenantes de la situación actual nos referiremos a una de ellas que consideramos muy importante para el desarrollo de una sociedad como son los líderes y dirigentes que deciden las diferentes políticas socio económicas de las mismas.

En primer lugar presentaremos algunos aspectos teóricos relacionados con el tema.

### **1.-LIDERAZGO**

Entendemos por líder o dirigente aquella persona que reúne ciertas características o carismas personales aceptados por un grupo, al cual conduce u orienta hacia algún objetivo aceptado por ese grupo que adhiere al mismo.

Se puede distinguir entre el “liderazgo instrumental que se ejerce tomando en consideración el cumplimiento de unos objetivos previamente planteados”.(Macdonis-Plummer, pág. 181). Es el caso en que el grupo espera que ese líder organice todo lo necesario a los fines que se logre ese objetivo.

“En el caso del liderazgo expresivo, por el contrario, es el que se ejerce tomando en consideración el bienestar del colectivo.” Este tipo de líder se preocupa más por el bienestar del grupo y la solución de los problemas internos de relaciones inter personales que puedan afectarlo.

Una de las clasificaciones clásicas de los estilos de liderazgo establece las diferencias entre el autoritario, el democrático y el estilo laissez-faire.

Cualquiera sea la característica del líder su presencia es importante en la organización y planificación de las actividades de los diferentes grupos sociales en los que las personas interactúan en su proceso de socialización, para lograr la satisfacción de sus intereses y necesidades.

## **LIDERAZGO POLITICO**

Según Delgado Fernández (2004), el liderazgo político se desarrolla mediante la interacción entre líderes y seguidores dentro de las circunstancias históricas que rodean a ambos.

Esta interacción (comunicación) conforma un entramado de significados, normas y relaciones de poder que vinculan a líderes y seguidores, dicha interacción implica un proceso de construcción social, en función del cual el líder y sus seguidores se socializan, legitiman e institucionalizan sus prácticas sociopolíticas por tanto, se puede entender el liderazgo como un proceso de construcción social en el que los actores implicados se socializan, legitiman e institucionalizan.

Las interacciones entre líderes y seguidores implican que ambos entren en relaciones de mutua dependencia, el líder ha de saber interpretar y satisfacer las demandas de sus seguidores y los seguidores influyen en los líderes. Seguidores y líderes se socializan en coordenadas ideológicas afines e institucionalizan sus prácticas a través de las instituciones en que participan unos y otros.

El contexto en que se desarrolla el proceso de liderazgo tiene en cuenta:

La Cultura política: costumbres y valores sociopolíticos de los ciudadanos, la Constitución y leyes políticas que son normas básicas del sistema político, las instituciones públicas, los partidos políticos, el sistema electoral, etc.

Los seguidores del líder, en general se relacionan con el partido político al que pertenecen, ellos pueden ser:

- Seguidores idealistas: buscan satisfacer ideales políticos (seguidores ideológicos). Buscan una satisfacción colectiva moral-ética y se relacionan con líderes transformadores.
- Seguidores materialistas: persiguen compensaciones materiales, como empleos, subvenciones, etc. Buscan una satisfacción personal material y se relacionan con líderes negociadores.

Los líderes transformadores se basan en:

- poder blando, persuasión, convicción y autoridad. Otorgan poder a sus seguidores; utilizan los conflictos para concienciarlos. Movilizan el poder para el cambio apelando a los ideales y valores de sus seguidores.
- Iniciativa colectiva y compromiso moral-ideológico.
- Líderes y seguidores comparten altos niveles de motivación, moralidad y objetivos comunes.
- El poder de los líderes proviene del mutuo apoyo para la causa común (relación moral).
- Transformación moral de los líderes y seguidores en aras de un gran cambio.

Los líderes transaccionales o negociadores se basan en:

- poder duro, intimidación, coacción y fuerza. Motivan a sus seguidores apelando a sus intereses particulares. Utilizan la recompensa, el castigo y el interés personal.
- Iniciativa personal-relaciones personales. Contactan con otros líderes y seguidores.
- Intercambio de cosas valiosas: dinero, votos, subvenciones, confianza, etc.
- Conocimientos de recursos y objetivos de las partes durante negociaciones.
- Acuerdos siempre en proceso. Los acuerdos se limitan a la satisfacción de objetivos concretos.

El liderazgo es un concepto que no tiene una acepción única. Actualmente el término ha tomado importancia en el campo de la administración y de la organización. El liderazgo político es un proceso que incluye la vida del líder, el grupo de seguidores, el pensamiento, la agenda y su acción política.

El liderazgo tiene tres significados diferentes, el primero: Es una cualidad atribuible a una persona. El segundo: Atributo posicional o situacional y el tercero: Es una cualidad de comportamiento.

“Estas tres formas han inspirado varios enfoques de estudio: el de los rasgos o características personales; el situacional o de la contingencia, que se centra en la selección de variables de situación capaces de indicar el estilo de liderazgo más apropiado para conseguir la adaptación a las cambiantes circunstancias; el

conductual, preocupado por describir el comportamiento de los líderes, y el del nuevo liderazgo o modelo transaccional, que pone especial énfasis en el concepto de visión y en la relación entre los líderes y los seguidores. Cada uno ha dado origen a un tipo distinto de definición del fenómeno.

El enfoque de los rasgos personales consiste en observar los principales rasgos específicos adscriptos o adquiridos e identificar las cualidades o habilidades para serlo. La capacidad, el rendimiento, la responsabilidad, la participación y el status son los principales.

Con respecto al enfoque situacional o de la contingencia, se refiere a la posición que ocupa el líder y las circunstancias en la que se desenvuelve. El líder debe adaptarse a los cambios y esto lo puede fortalecer y debilitar. El liderazgo es una influencia interpersonal que se da en una determinada situación y se orienta hacia los objetivos a través de un proceso de comunicación. Desde el punto de vista del conductismo, el liderazgo puede ser la conducta de un individuo para dirigir las actividades de un grupo u organización hacia un objetivo compartido.

Hacia los noventa es el liderazgo teleológico que es la capacidad de un líder para definir, articular y comunicar la visión y metas que él tiene y de atraer un conjunto de seguidores para alcanzar los objetivos de ellos y de él mismo.

Para conocer la opinión de los jóvenes sobre el tema, se realizó un relevamiento entre los alumnos de la FACE, cuyos primeros resultados se presentan en este Informe.

## **2.-ASPECTOS GENERALES DEL DISEÑO DE LA ENCUESTA**

Para cumplir con los objetivos de la investigación, se decidió que el método de recolección de la información elegido fuera: la encuesta a través de un formulario prediseñado

Para llevar a cabo esa tarea se definió el marco muestral y las etapas del esquema de trabajo, en el que se utilizaron distintas técnicas y métodos estadísticos, siendo ellos:

- Establecer claramente los objetivos de la encuesta
- Determinar el diseño y la metodología de muestreo

- Definir el modo de recolección de los datos
- Elaborar y probar el cuestionario
- Trabajo de campo o recolección de la información
- Codificación, carga y control de los cuestionarios
- Resumen de la Información y Análisis de los datos.

**La Unidad de observación** o sea el objeto o individuo sobre el cual se realiza la medición, fueron: alumnos de la FACE en 2018- Se procuró armar un grupo que incluya alumnos que se encuentran con la mitad de la carrera realizada y otros que se encuentran finalizándola.

Se realizaron 206 encuestas utilizando un diseño no probabilístico de conveniencia, observacional, el trabajo de campo se realizó en el mes de Mayo y Junio de 2018.

Siguiendo esa línea teórica, frecuente en las ciencias sociales y de la conducta, con una muestra no probabilística, de conveniencia o dirigida, la elección de las personas entrevistadas dependió de causas relacionadas con las necesidades de la investigación. Se puede hablar también de una muestra de sujetos voluntarios, dentro del tipo de muestras dirigidas, por considerarse la más viable, desde el punto de vista espacial, económica y de seguridad, para concretar este trabajo, donde el investigador elabora sus conclusiones en función de los casos que llegan a sus manos, incluso de manera casual.

## **EL CUESTIONARIO**

El formulario utilizado para la encuesta es estructurado y anónimo, consta de 10 preguntas, con enfoque combinado dado que se relevaron aspectos cuantitativos y cualitativos.

Las preguntas y respuestas están estandarizadas, tienen un orden predeterminado y se pueden elegir las respuestas como una opción entre varias alternativas para algunas preguntas, mientras que para otras, es abierta o de opinión para describir alguna situación. (Ver modelo de formulario en el Anexo).

En función de la propuesta detallada se decidió que la encuesta **respondería a los siguientes objetivos:**

- Identificar datos personales, educativos y laborales del encuestado (Preguntas 1 a 4)
- Conocer cuál era el conocimiento de la definición de liderazgo y de las competencias necesarias para ejercer ese papel adecuadamente.(Preg.5 y 6)
- Identificar la percepción del encuestado respecto a las herramientas que le brinda o que son una falencia en la Facultad de Ciencias Económicas para ejercer el liderazgo (Preg.7 y 8)
- Conocer cuáles son los aspectos negativos que observan en los líderes o dirigentes actuales y si tienen interés en ejercer alguna función de ese tipo (Preg. 9 y 10)

El formulario fue sometido a pruebas de control entre alumnos y otros especialistas para realizar los ajustes necesarios en función de las sugerencias y dudas planteadas en ese momento. La Facultad y el CIUNT contribuyeron económicamente para la impresión de los formularios

#### **METODOLOGIA DE TRABAJO Y PROCEDIMIENTO DE MUESTREO**

En la recolección de los datos trabajaron fundamentalmente los docentes y los ayudantes estudiantiles de la Cátedra de Estadística de la Facultad de Ciencias Económicas. Para ello se realizaron reuniones informativas a efectos de estandarizar los procedimientos de trabajo.

En todos los casos se encuestó en forma personal, buscando la interacción entre encuestador y encuestado, porque de esa manera ayuda a superar las dificultades que puedan originarse por el diseño de la encuesta o problemas de interpretación de algunas preguntas por parte del encuestado. Este método también fue escogido por su bajo costo y la facilidad de recolección de datos.

Por tratarse de una muestra acotada, estas primeras conclusiones son descriptivas de la misma, una ampliación de la muestra permitiría inferir algunos de los objetivos planteados como estimación para toda la población objetivo.

Dada la cantidad de encuestas relevadas las conclusiones obtenidas tienen una importante relevancia, y no resta importancia a las conclusiones obtenidas. Conviene recordar que, en el caso de las técnicas cualitativas, en general se rechazan la cuantificación y generalización de los hallazgos a grupos muy amplios de personas, interpretando además en el contexto donde se realiza la investigación.



Una vez codificadas las respuestas obtenidas de las encuestas, se procedió a la carga de datos con lo que se generó una base de datos que sirvió para elaborar los cuadros, gráficos y conclusiones que se presentan a continuación.

### **3.-PRINCIPALES RESULTADO OBTENIDOS**

Algunas características de la muestra bajo estudio son:

- El 55% de las encuestas fue contestada por alumnas mujeres. Un 57% cursan la carrera de CPN, 19% Licenciatura en Administración y 21% la Licenciatura en Economía.
- Del grupo sólo el 40% se encuentra trabajando y de ellos el 42% lo hace en el Sector Privado, el 31% trabaja por cuenta propia y el 22% en el Sector Público.

Teniendo en cuenta que el mundo empresarial y de las organizaciones civiles de distintos tipos, se encuentran en momentos de grandes cambios a nivel global, que incluye el avance de las herramientas tecnológicas y la incertidumbre económica, hacen necesario prever de alguna manera que los empleados, equipos o sectores de una empresa están y seguirán estando sujetos a continuas variaciones. Es por ello que la figura del líder, dentro de ella va cobrando una importancia relevante que no pueden desconocer los estudiantes y egresados de la FACE, en general, los coloca en espacios en los que van a tener que desarrollar habilidades personales y sociales acordes a ese entorno cambiante.

En resumen, podríamos destacar como concepto de liderazgo ***a “los procesos que influyen sobre los integrantes de un equipo, organización u otro para garantizar y/o transformar el desarrollo de las actividades a realizar con el objetivo de poder dar cumplimiento a los objetivos propuestos o planificados”***

Este concepto encierra múltiples ideas, como la diferencia de poder, que involucra el legítimo que le da el cargo y el personal y/o relacional que se lo da el apoyo del grupo, inherente del cargo que se ocupa.

Es quizás en este último aspecto en el que deben concentrarse los individuos que quieren ejercer un liderazgo efectivo, la formación de competencias y habilidades personales y emocionales, tanto individuales como colectivas, para mejorar las intervenciones de liderazgo individual y de equipo.

Si bien muchas de esas habilidades son innatas del individuo, ello no significa la imposibilidad de formarse en algunas de ellas. Porque la preparación técnica-profesional, conocer a fondo su trabajo y los objetivos de la organización también pueden adquirirse por ejemplo durante su paso distintos niveles académicos o por experiencia de campo.

El liderazgo y todos los conceptos relacionados son contemplados en los planes de estudio de distintas materias de las tres carreras que se dictan en la FACE. Ahora veamos cuál es la preferencia de los alumnos según un ranking de respuestas elaboradas con la definición más adecuada de líder:

El 86% de los encuestados seleccionó:

“Persona carismática reconocida como guía, capaz de ejercer influencia sobre un grupo de personas a fin de que trabajen de manera colaborativa por un objetivo específico”.

Solo un 9% eligió:

“Persona que se destaca en algún campo del conocimiento o actividad, despertando admiración en los demás”.

Esta última también fue seleccionada como complementaria del 86% mencionado, ya que en esta pregunta se le pedía que señale una definición principal y otra complementaria.

Hay que aclarar que quien dirige o administra no es necesariamente un líder, la credibilidad, las habilidades humanas, la comunicación, la motivación y la empatía son sólo algunas de las capacidades que un buen líder debe poseer para poder transformar el medio, o sea ser reconocido por el grupo como un agente de cambio y transformación de un colectivo. Algunos de estos aspectos no siempre los desarrollan los administradores o directivos, que no pueden o no han sabido adaptar sus estrategias a los nuevos tiempos.

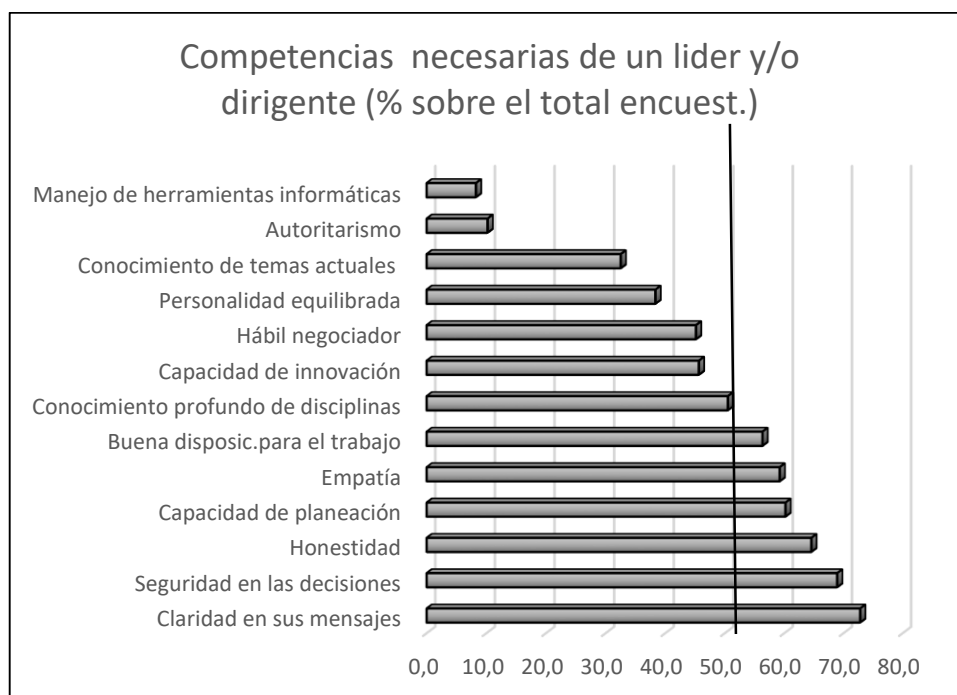
Un líder no es simplemente un jefe, es necesario que el grupo que dirige entienda que sus recomendaciones son las más convenientes para la mayoría, por ello la importancia conocer claramente los objetivos que se persiguen en la organización, de la comunicación y la motivación entre sus habilidades. El líder debe ser responsable por que el liderazgo da poder y debe ser utilizado en beneficio de todos. También debe

estar preparado para tolerar los errores y tener capacidad de reacción para afrontar los problemas y encontrar nuevas soluciones.

El estado cambiante de la sociedad exige una actitud flexible y estratégica para ajustar a tiempo sus decisiones y actuaciones en consonancia con el entorno.

Las competencias que los encuestados consideran necesarias para desempeñarse como un buen líder y/o dirigente se presentan en el siguiente gráfico:

**Grafico N°1:**



Fuente: Encuestas relevadas en la FACE mayo-junio 2018

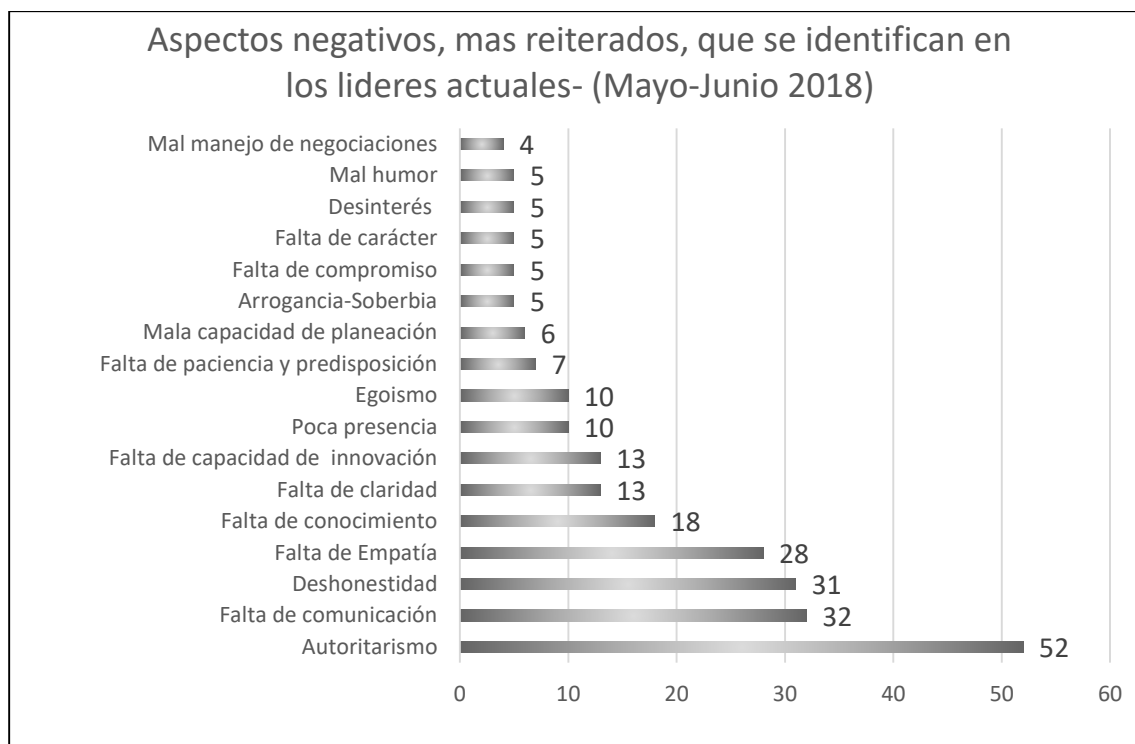
Puede observarse que el 50% de encuestados considera que el conocimiento profundo de las disciplinas es habilidad necesaria para desarrollar un buen liderazgo. Las habilidades más requeridas son disposición para el trabajo, la empatía, capacidad de planeación, honestidad, seguridad en las decisiones y comunicación, en orden creciente. Las habilidades más relevantes para el grupo son que el líder debe tener claridad en sus mensajes (73%), seguridad en las decisiones (69%) y la honestidad (65%).

Del grupo total, un 67% de encuestados considera que la Facultad sí les brinda herramientas para formarse como líderes. Aunque el 57% manifiesta que no tiene interés en ejercer funciones de liderazgo, en estos momentos.

Del grupo que sí tiene interés en participar en funciones de liderazgo sólo 7 encuestados desean hacerlo en la función pública el resto prefiere ámbitos privados.

La falta de interés en esas funciones, posiblemente esté relacionada con los aspectos negativos que identifican actualmente en los líderes y dirigentes. En la encuesta debían mencionar al menos tres. En las mencionadas en primer término hay más coincidencia, mientras que en segundo y tercer lugar van perdiendo homogeneidad, ello puede observarse a continuación:

**Grafico N°2:**



Fuente: Encuestas relevadas en la FACE mayo-junio 2018

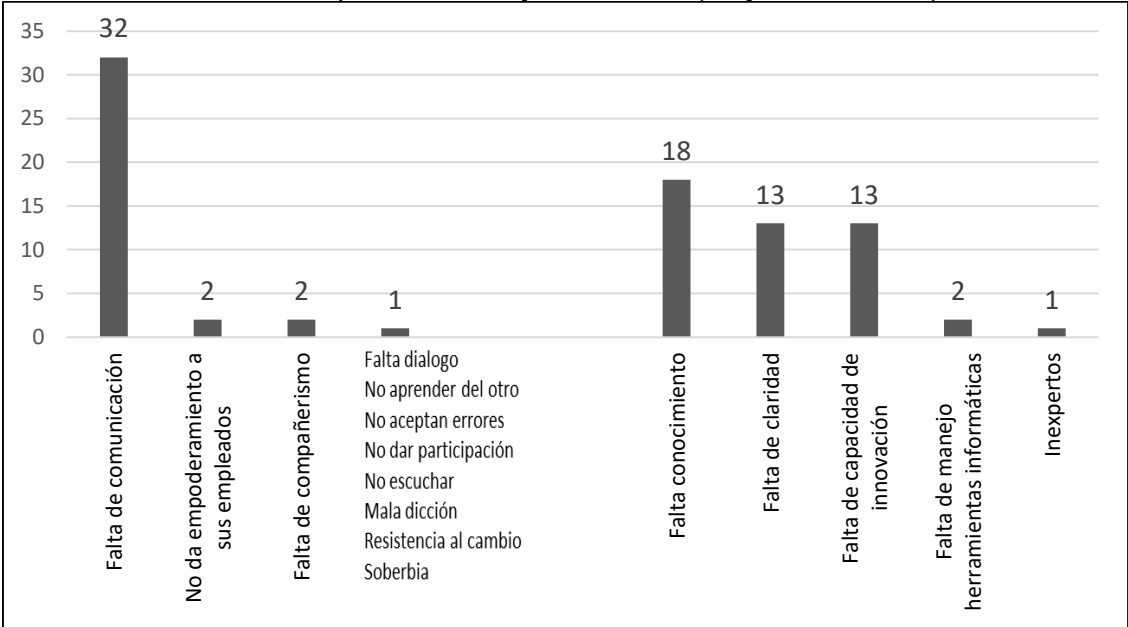
Autoritarismo, Falta o deficiente comunicación y Deshonestidad, fueron los defectos más repetidos entre los encuestados. O sea que lo primero que identifican son las actitudes personales del líder, relacionadas con la manera en que ellos guían a sus colaboradores del grupo, es un sello personal sobre cómo dirigen o ejercen autoridad. Posiblemente un estilo personalista, con poca participación del resto del grupo y comunicación unilateral sean las principales características de un estilo autoritario, esto se ve reforzado con la selección de la falta de comunicación que ocupa el 2° lugar en el ranking y falta de claridad el 6° lugar. Recién después de Falta

de empatía se ubica la Falta de conocimiento, aparece en el 5° lugar de menciones en el grupo. A este punto lo refuerzan con: Falta de conocimiento de las disciplinas, del entorno de la organización y del grupo. Falta de conocimiento de temas actuales. También con la inexperiencia o falta de disciplina de trabajo

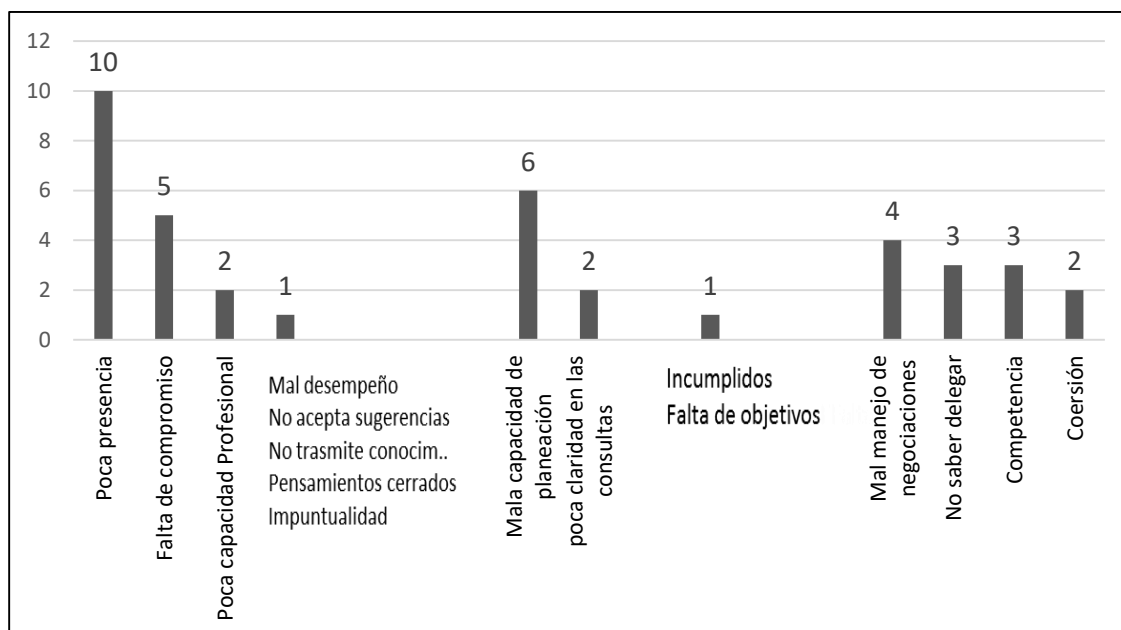
A continuación se abren los niveles de análisis, desde dos puntos de vistas: las habilidades profesionales y/o laborales que se notan con falencias y las habilidades personales y/o individuales que también lo presentan.

**Grafico N° 3-1:**

Aspectos negativos de los lideres actuales relacionados con habilidades profesionales y/o laborales (Mayo-Junio 2018)



**Grafico N°3-2:**



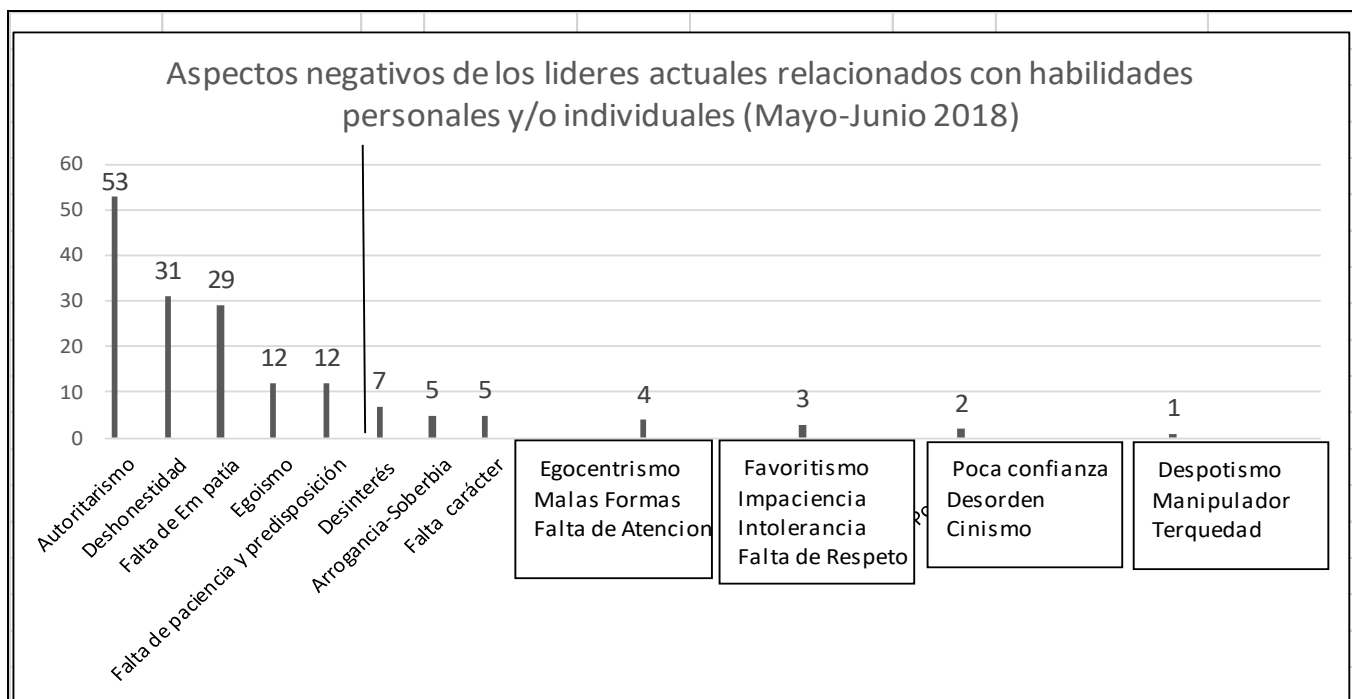
Fuente: Encuestas relevadas en la FACE mayo-junio 2018

La capacidad de planificar, comunicar, innovar, , negociar, disciplina figuran en la bibliografía como inherentes a una actitud de líder y se encontró coincidencia con lo que opinan los alumnos de la FACE como las falencias que más perciben entre líderes y dirigentes actuales. En el grafico anterior observamos que la falta de comunicación, de conocimientos, poca presencia y compromiso, mala capacidad de planeación y mal manejo de las negociaciones son las más señaladas, en el mismo también pueden verse otras opiniones, menos repetidas que se relacionan con cada una de las temática antes detallada.

Errores en la planificación, obviamente que van en detrimento del cumplimiento de los objetivos que se persiguen pero también con la desorganización, la irresponsabilidad, poca delegación de tareas y no resolución de dudas. Son argumentos de los encuestados para este ítem

Como las habilidades profesionales, muchas veces también dependen de las habilidades y capacidades personales y sociales del individuo, a continuación se presentan las más elegidas de este último grupo

**Grafico N° 4:**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas relevadas en la FACE mayo-junio 2018

Cuando se expresan sobre el autoritarismo, algunos encuestados refuerzan la idea con expresiones como:

- ✓ Dirección de mano fuerte
- ✓ Autoridad Excesiva
- ✓ Muy estricto

En lo que respecta al carácter o la forma de ser del líder notan:

- ✓ Falta de cercanía
- ✓ Poca o mala predisposición
- ✓ Negatividad

También puede percibirse algunos aspectos de desigualdad, cuando manifiestan que tienen:

- ✓ Tendencia a favorecer a los más cercanos o
- ✓ Trato especial con algunos integrantes del grupo

La FACE contribuye con el conocimiento de algunas de estas herramientas, además de las incluidas en la formación profesional, para que los alumnos puedan

desarrollar habilidades de organización y conducción de los grupos donde les toque desempeñarse laboralmente. En especial las relacionadas con las habilidades sociales y comunicacionales.

Trabajo en equipo, buena dicción y escritura, empatía con el grupo, saber escuchar y comunicar objetivos, metas y sobre todo motivar, entusiasmar, son características imprescindibles en un dirigente. La confiabilidad, la responsabilidad y el autodominio también son valores que pueden cultivarse con el trabajo grupal.

Formación, actitud y honestidad se destacan entre esas condiciones como imprescindibles, a la hora de pensar en quienes planifiquen y decidan políticas socio económicas para mejorar la situación de un país o de estrategias eficientes para una organización.

Los nuevos retos de un mundo cambiante a nivel global y de incertidumbre económica requiere en cualquier tipo de organización el desempeño de líderes con una adecuada formación académica y también de habilidades personales y emocionales que permitan potenciar el rendimiento del grupo y tomar decisiones adecuadas para el logro de los objetivos planteados, aun en tiempos de crisis.

### **BIBLIOGRAFIA:**

1. Macionis, John y Plummer, Ken (1999):” *Sociología*”, Prentice Hall, Madrid, pág. 181
2. Delgado Fernández, Santiago (2004):” *Sobre el concepto y el estudio del liderazgo político*” en la *Revista Psicología Política* N° 29- pág. 7 a 29- Universidad de Granada
3. Consultas web:

<https://www.foromarketing.com/las-caracteristicas-de-un-buen-lider/>- Consulta 25/04/2018

<https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo-en-las-organizaciones-y-las-caracteristicas-del-lider-> Consulta 4/05/2018

<http://www.palmadeweb.com/5-habilidades-buen-lider.html>- Consulta 22/05/2018



## ANEXO 1: Formulario de la Encuesta

### Opinión de estudiantes de la FACE de la U.N.T. sobre herramientas de liderazgo que le brinda la Facultad- Tucumán- Año 2018

**Objetivo:** Conocer la opinión, de alumnos de la FACE-UNT sobre los conocimientos y capacitación que le brinda la misma para el ejercicio de cargos directivos y de liderazgo. La publicación de los resultados se presentará en forma de agregados sin individualizar a ningún entrevistado. **La siguiente encuesta es ANÓNIMA.**

1- Edad:.....

2- Sexo: F.....M.....

3- Carrera/s en la/s que se encuentra inscripta/o:CPN.....Lic.Administr.....Lic.Economía.....  
Otra(indique).....

4- ¿Trabaja? Si..... No.....Si respondió afirmativamente indique su ocupación:

Sector Público <input type="checkbox"/>	Sector Privado <input type="checkbox"/>
Trabajador por cuenta propia <input type="checkbox"/>	Otro(indique) <input type="checkbox"/>

5-¿Cuál de las siguientes definiciones de líder le parece más adecuada? **Marque(1 def.principal y 2 def.complementaria), según su opinión.**

Persona que se <b>destaca en algún campo del conocimiento o actividad</b> , despertando admiración en los demás. <input type="checkbox"/>	Persona que <b>ocupa un cargo de tal jerarquía</b> que sus subordinados acatan sus mandatos al pie de la letra <input type="checkbox"/>
Persona carismática <b>reconocida como guía</b> , capaz de ejercer influencia sobre un grupo de personas a fin de que trabajen de manera colaborativa por <b>un objetivo específico</b> <input type="checkbox"/> .	

6- Marque con una cruz las opciones que a su criterio definen las competencias de un líder o dirigente(Marque 6):

<input type="checkbox"/> Claridad en sus mensajes	<input type="checkbox"/> Conocimiento profundo de las disciplinas vinculadas a su campo de acción
<input type="checkbox"/> Buena disposición para el trabajo	<input type="checkbox"/> Empatía
<input type="checkbox"/> Personalidad equilibrada emocionalmente	<input type="checkbox"/> Autoritarismo
<input type="checkbox"/> Seguridad en las decisiones	<input type="checkbox"/> Capacidad de planeación
<input type="checkbox"/> Honestidad	<input type="checkbox"/> Buen manejo de herramientas informáticas y redes
<input type="checkbox"/> Hábil negociador	<input type="checkbox"/> Capacidad de innovación
	<input type="checkbox"/> Conocimiento de temas actuales del entorno

7- ¿Considera que la FACE le brinda alguna de las herramientas mencionadas en el punto anterior?  
SI  NO

8- Si respondió NO a la pregunta anterior, especifique que conocimientos o competencias incorporaría a la curricula de su carrera que contribuyan a su formación como líder o dirigente:.....

9- Entre los dirigentes que ud. conoce señale al menos 3 aspectos negativos que identifique, en relación con su desempeño:.....

.....110.-

¿Le interesaría ejercer alguna función/rol directivo o de liderazgo? En qué ámbito Fundamente su respuesta

SI  NO .....