

Reflexiones sobre las competencias de dirección y posicionamiento ético en la Educación Superior

Reflections on leadership competences and their ethical position in higher education

Máryuri García González¹, Alfredo García Rodríguez². Yordanka Guzmán Miras³

^{1,3} Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana. Cuba.

¹Correo electrónico: maryuri@cepes.uh.cu maryurigarciagonzalez@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6463-2507>

³Correo electrónico: yordanka@cepes.uh.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4505-717X>

²Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Pinar del Río. Cuba. Correo electrónico: alf@upr.edu.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7823-3547>

Recibido: 30 de agosto 2020

Aceptado: 20 de noviembre 2020

Resumen

Se realiza un análisis teórico del origen de las competencias, partiendo del mundo empresarial, hasta llegar al mundo educativo; lo cual permite reflexionar sobre las competencias de dirección como esencia del artículo que se presenta. En el mismo se percibe el posicionamiento ético, que se debe asumir en la educación superior, toda vez que esta tendencia gana más adeptos a nivel mundial y constituye por ende un punto de mira para las proyecciones de las Instituciones de Educación Superior y su proceso formativo. Por lo que el objetivo fundamental del artículo consiste en develar la necesidad de abordar las competencias de dirección y su posicionamiento ético en la Educación Superior. Como resultado se muestra un análisis de las competencias de dirección y la importancia de su inserción en la educación superior.

Palabras clave: Competencias, proceso formativo, dirección, educación superior, ética.

Abstract

He is carried out a theoretical analysis of the origin of the competitions, leaving of the managerial world, until arriving to the educational world; that which allows to go into in the address competitions like essence of the work that it is presented. Along the same one the ethical positioning is perceived, necessary to assume in the superior education, all time that this tendency wins more followers at world level and it constitutes for then an aim point for the projections of the Institutions of Superior Education and its formative process. For what the fundamental objective of the article is: To clarify the necessity to approach the address competitions and their ethical positioning in the Superior Education. As a result, an analysis of management competencies and the importance of their insertion in higher education is shown.

Keywords: Competence, training, leadership, higher education, ethics.

Licencia Creative Commons



Introducción

En la Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES) del 2008 [1] en Cartagena de Indias, Colombia y en la Conferencia Mundial de Educación Superior (CMES) [2] y [3] del 2009 en París, Francia, se plantea: "...se hace imprescindible que la educación superior genere las estructuras institucionales y las propuestas académicas que garanticen el derecho a ella y la formación del mayor número posible de personas competentes, destinadas a mejorar sustancialmente el soporte sociocultural, técnico, científico y artístico que requieren los países de la región." Continúan planteando que: "...el fomento de los valores ético - profesionales, contextualizados y evidenciados en la actuación concreta de las actividades que den utilidad y racionalidad al usar los recursos, deben ser atendidos en el proceso de formación desde las universidades, en pos del bien social. Esto se viabiliza si se logra la consideración del saber desde el prisma del bienestar colectivo; y la creación de competencias para la conexión orgánica entre el conocimiento académico, el mundo de la producción, el trabajo y la vida social, con actitud humanista y responsabilidad intelectual.

"Posteriormente, los participantes de la CRES 2008 [1] ratifican el compromiso de asegurar esta tarea: "tenemos la obligación y la responsabilidad de crear un futuro propio."

Todo ello implica un cambio de mentalidad en el diseño de los currículos, en la concepción de los planes de estudio desde su elaboración hasta su puesta en práctica, en el papel del docente, quien además de transmitir conocimientos deberá enseñar, teniendo en cuenta lo planteado por [4] a aprender, desaprender y reaprender, siendo capaces de tomar iniciativas y no ser depositarios de conocimientos sino generadores de ellos.

Implica por tanto, el desarrollo de competencias en aras de lograr un profesional más y mejor preparado, desde la búsqueda de una mayor calificación para asumir tareas, formarse y desarrollarse en la práctica, integrando diversos componentes y cualidades de la personalidad, puesta en función del desempeño profesional eficiente, repercutiendo así en él y en su crecimiento como ser social.

Las competencias entonces, pueden verse desde dos aristas fundamentales, desde el mundo laboral y desde la formación integral en la universidad. Ambas concepciones no son contrapuestas, porque para que se expresen en el mundo laboral, se debe trabajar desde esa concepción en el proceso formativo.

Teniendo en cuenta estos aspectos se hace imprescindible precisar detalles entorno al surgimiento e implementación de las competencias y particularmente las competencias de dirección desde la universidad.

Desarrollo

Las competencias, origen y análisis teórico, desde el mundo empresarial al mundo educativo

Desde el punto de vista etimológico, el origen del término **competencia**, se encuentra en el verbo latino "*competere*", lo que significa ir al encuentro una cosa de otra, o encontrarse y también admite acepciones como *responder, estar en buen estado o ser suficiente*.

Por tanto, propiciar la formación y desarrollo de actitudes y valores personales unidos a las aptitudes y capacidades técnicas de los individuos, además de conjugar los intereses individuales, proyectan su adecuación al entorno social. El conocimiento de un trabajador que se adecue a las exigencias de su entorno [5].

En el ámbito laboral la competencia aparece debido a necesidades surgidas en diferentes países por la contradicción entre los cambios del entorno y las condiciones de las relaciones económicas y la calidad de los resultados de la educación. [6]

El surgimiento de las competencias, como plantea García, Ortiz y González [7], obedece a necesidades de diversos tipos, entre ellas se destacan: la de elevar la cantidad y calidad de la producción, lo que se traduce en eficacia y eficiencia, la satisfacción de las necesidades de los clientes, la necesidad de insertarse en el mercado mundial, la capacitación y formación de los recursos humanos para enfrentar el desarrollo tecnológico, la redefinición de nuevas estrategias de gestión de producción, la necesidad de concebir y lograr nuevos estilos en la organización del trabajo, la complejidad de las funciones, la necesidad de construir nuevos límites a las mismas y la necesidad de desarrollar la capacidad innovadora del aparato productivo.

Uno de los aspectos claves en este sentido, fue el cambio en las premisas de formación para que reflejara mejor las necesidades del mercado. Satisfacer las demandas y no orientarse por la oferta [7].

En varios países fueron reconsideradas tanto las titulaciones, las calificaciones como la capacitación (Reino Unido, Australia, México). Poco a poco se fue concluyendo que las reformas debían garantizar que los individuos fueran capaces de aportar sus conocimientos y participar más en la solución de los problemas del aumento de la calidad y productividad de la empresa. Se requerían hombres más competentes.

Es así como surge el enfoque de competencia para la educación, emigrando del mundo empresarial hacia el educativo. Porque en última instancia es en las universidades donde se forman los profesionales para actuar en el mundo del trabajo, justamente desde las normas dictadas por las empresas y respondiendo a unas dinámicas formativas que no entran en contradicción unas con las otras, sino que se complementan.

Reflexiones sobre las competencias de dirección y posicionamiento ético en la Educación Superior

La formación basada en competencias (FBC), se refiere a todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional de la persona [8]. Surge, a criterio de García y González [7] por la inercia de las empresas en la capacitación de sus trabajadores por diferentes causas, lo que influye en la introducción de un sistema de gestión, el cual ha ido evolucionando hacia la gestión por competencias con su consecuencia en los sistemas de formación.

Esta nueva tendencia promueve una revalorización del aporte humano a la organización y a la búsqueda de la competitividad. De ahí que la aparición del concepto de competencia laboral nacido en la práctica productiva vaya calando cada vez más la esfera educativa de diferentes niveles [10].

Las competencias entonces deben verse a partir de un vínculo cada vez más estrecho entre la formación, la gestión y el trabajo.

Las competencias de dirección y su debate en el mundo educativo

Las competencias y particularmente las competencias de dirección, tuvieron su origen en el mundo empresarial y poco a poco han ido ganando adeptos en el mundo educativo.

Surgen durante la década del 60 en la esfera económico-productiva del mundo laboral, y poco a poco van reduciendo el espacio entre el ámbito educativo y el de trabajo profesional, vinculándose directamente a la formación adquirida con el empleo. No es hasta la década de los 70 del pasado siglo, que se comienza a utilizar con cierta frecuencia el enfoque por competencias en las universidades.

A fin de fundamentar el proceso de formación de competencias de dirección en la educación superior, se reconoce la importancia epistémica de algunos términos importantes, lo que permitirá lograr una mayor coherencia en el análisis.

A pesar de que por algunos especialistas se diferencian teóricamente los términos de gestión, dirección y administración, aun se pueden encontrar denominaciones que los establecen como sinónimos, los interrelacionan, o los utilizan como complemento.

Realizando un análisis de carácter semántico, según el diccionario de la Real Academia de la lengua, según García [11] se puede apreciar que la "administración" se vincula con cargos de menor jerarquía y proviene del latín *ad*: que representa dirección o tendencia, y de *minister*- (ministración): que significa subordinación y obediencia, por tanto **administración** es la acción y efecto de administrar, estableciendo como sinónimo "gobernar", que sería: "mandar mediante el ejercicio de autoridad".

Sin embargo, el término **gestión** es un concepto más nuevo y proviene de la aceptación latina *gesti-anis*, siendo la acción y efecto de gestionar o acción y efecto de administrar, considerándolo un concepto más avanzado que el de administración.

La **dirección** proveniente del término *management*, es un préstamo del inglés aparecida hacia 1560, derivada del verbo *manage* o "conducir", que significa "responsable de asuntos de negocios", probablemente derivada del italiano *maneggiare*, "manejarse", antes derivada de *manus*, que significa "manos" y *manage*, "manejar", que desde 1570 se amplió al concepto de negocio, definiendo tanto "el acto o manera de dirigir, como "dirección, control, como la habilidad de [...]".

Por tanto la dirección, partiendo de criterios de Ruiz, citado en [12] sería la función propia de los órganos de gobierno dentro de la estructura organizativa de una empresa que se encarga de la eficacia y rendimiento de la misma.

Una vez analizados semánticamente estos conceptos se coincide con los autores García, Ortiz, García y Fernández [13], cuando plantean que el análisis puramente semántico no permite establecer con claridad la esencia de sus probables diferencias objetivas. En la práctica contemporánea y en la literatura especializada algunas veces el vocablo gestión se utiliza para definir la actividad directiva organizacional más vinculada con sus acciones más operativas, pero en muchos casos también se vincula con la prospectiva, la dirección y la planeación estratégica [12].

Se establecen además por algunos autores, diferencias entre administración tradicional y administración avanzada, definiendo esta última con un cierto status operacional similar a lo que algunos otros definen como gestión [14] analiza la gestión como acción y efecto de integrar procesos.

Por tanto, al margen de esta polémica se acepta que estos conceptos están vinculados de alguna manera con la posibilidad y capacidad de gobernar, de tener autoridad para mandar y hacerse obedecer en relación con el manejo, la obtención y el empleo o gasto de determinados recursos, que pueden ser humanos, materiales o financieros, para alcanzar objetivos, sobre criterios de eficiencia y eficacia y desde una visión prospectiva.

La Dirección, desde la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones, incluye la tarea de afianzar los objetivos y alcanzarlos, determinando la mejor manera de llevar a cabo el liderazgo y ocuparse de la manera de planeamiento e integración de todos los sistemas, en un todo unificado. Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el [tiempo](#) son fundamentales para las actividades de la dirección [15].

Teniendo en cuenta lo planteado por Ruiz [16], puede afirmarse que se requiere de hombres que estén listos a desempeñar nuevas [funciones](#) y responsabilidades acordes a

la época actual donde los países forman parte del [movimiento](#) globalizador que tanto exige a sus economías y por consiguiente, a sus empresas y empleados; pero ese [hombre nuevo](#) lo será si logra desempeñarse en la sociedad con las habilidades y competencias de [comunicación](#) efectiva y de buenas relaciones con sus semejantes y sobre todo, saber dirigir su propio crecimiento y autodesarrollo [personal](#) que le permitirá ocupar los puestos clave en las [organizaciones](#) y [estructuras](#) de su país.

En este sentido se hace necesario preparar a los futuros profesionales para asumir el reto de dirigir procesos productivos asociados a sus especialidades, teniendo como resultados la producción desde cada uno de los puestos de trabajo. En ello las **competencias de dirección** desde la base, serán un eslabón imprescindible para su puesta en práctica.

Realizando un análisis desde las competencias de dirección planteadas por autores como Stoner; Calzada; García, Ortiz, y González; Tejada y Ruiz; Guzmán; Codina; Galarza y Almuñías; Ascón y García; Ascón, citados por [17] no hay un consenso en cuanto a un concepto al respecto, sino clasificaciones generales asociadas a cada una de las particularidades encontradas, partiendo del término general de competencias y asociadas en todos los casos con las funciones generales de la dirección y el desempeño en los puestos de trabajo.

Siendo así y partiendo de una profunda sistematización teórica, además de la experiencia en la investigación, [11] conceptualiza las **competencias de dirección** como: *La integración holística y sinérgica entre conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos en entornos contextuales y socio-laborales diferentes, necesarios para actuar con eficiencia y eficacia en la gestión integral y búsqueda de soluciones novedosas y creativas de una amplia gama de actividades dentro del sector productivo y de servicios, obteniendo así la óptima productividad y utilización de los recursos técnicos, materiales, humanos y financieros a partir de la planificación, organización, regulación y control de las actividades.*

Entendiendo como "sinérgico", a partir de criterios de García [18] la unión de todos los elementos, la integración e interacción de ellos.

Posición ética ante la inserción de las competencias en la educación superior

Las competencias de dirección entonces, se relacionan estrechamente con hábitos de pensamiento y conducta, y aunque pueden aprenderse, su desarrollo será más difícil cuanto más tardío, por lo que el sistema universitario tiene un papel fundamental [20] citado en [18].

La formación de competencias por consiguiente debe verse desde el inicio de la vida universitaria y no posterior a ella, debe verse, desde el pregrado, desde el interior del grupo y para el perfeccionamiento del proceso formativo y de desarrollo profesional y social, no solo de los estudiantes, sino del contexto en el que desarrollan y con el que interactúan.

Por tanto, cada persona que participa en un grupo es portador de sus propias vivencias, sentimientos, actitudes, experiencias y frustraciones. Todo lo que forma su personalidad está presente con él y por lo que, existe la posibilidad de que se ponga de manifiesto; estas fuerzas tienen capacidad para influir, actuar o decidir dentro del grupo. De cómo se expresen, combinen, interactúen y predominen unas y otras dependerá el rumbo, el estilo y el resultado del trabajo común.

Confiar en que será el ejercicio profesional el medio adecuado para el desarrollo de estas competencias, no solo es demorar, sino dificultar el proceso [21].

La dirección entonces va dirigida a dinamizar el desarrollo formativo con énfasis en las competencias de dirección, respondiendo directamente al modo de actuación de las carreras.

A criterio de los autores, esta visión de la formación profesional desde las competencias de dirección le confiere identidad y fortaleza al proceso formativo; porque no se da en un solo momento, es un proceso inacabado, de perfeccionamiento y actualización continua; por consiguiente, deben establecerse mecanismos que lo permitan y así responder a las demandas del entorno, a los requerimientos exigidos por la empresa y por la universidad como entidad formadora por excelencia.

La formación de las competencias de dirección se analiza como un proceso gradual que atraviesa la dimensión curricular y extracurricular, a través del cual el estudiante se forma para guiar, dirigir y gestionar procesos desde su especialidad, asegurando el dominio de sus modos de actuación.

No se trata de incorporar nuevas disciplinas a la carrera, sino de reinterpretar las existentes con una perspectiva más integradora y crítica de los contenidos curriculares al interior de las disciplinas.

Las competencias de dirección no pueden ser asumidas a priori, como plantea Pelegrin [22], en tanto las mismas asumen matices particulares según las demandas contextuales, interactivas y las posibilidades individuales de cada uno. Su formación se asume para valorar algo más que un conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades, destrezas (naturales o adquiridas) centrándose en el sujeto activo, protagonista de su actividad y de sus relaciones.

Reflexiones sobre las competencias de dirección y posicionamiento ético en la Educación Superior

Se tienen en cuenta además las necesidades contextuales y organizacionales en la esfera en que se desarrollan y deben desarrollarse los estudiantes una vez graduados, que indican el sentido de la competencia con las posibilidades individuales para la acción.

En esta relación vista desde las percepciones individuales, tienen lugar las contradicciones internas que conducen al autodesarrollo propio; por tanto, es necesario ser congruente con lo que se piensa y el modo de actuación que se sigue.

Es por ello que el posicionamiento ético ante esta tendencia de las competencias, ya creciente en la educación superior, es clave.

La dimensión ética permite que entre en juego la subjetividad de los implicados y posibilita que se produzcan en la intervención, la cooperación, el intercambio y la participación, por lo que es necesario unir fuerzas dentro de los contextos de incertidumbre en los cuales nos desarrollamos; para un desempeño cada vez más integral y competente; pero desde la ética.

Desde los colectivos profesionales se debe orientar la forma de pensar y actuar planteando espacios de diálogo entre un conjunto de valores éticos y epistémicos y un modelo de acción, generando espacios de discusión e intercambio, dando mayor apertura a la participación, donde las competencias se insertan y cada vez ganan más espacio.

El desafío de las competencias supone apostar a la apertura desde una dimensión ética, lo que incluye la resistencia contra los métodos, las técnicas, los supuestos, su formación de manera general. No se puede actuar de un modo y pensar de otro, se debe ser consecuente entre la acción y la palabra para que la impronta en lo que se hace sea verdaderamente transformadora.

Es por ello que el análisis de las competencias se hace tan necesario e importante para la educación superior y la formación profesional de manera general. Particularizando en los estudiantes que son la razón de ser de las universidades y su formación para la vida desde una postura sólida, integral y prospectiva.

Conclusiones

- Se perfilan los orígenes de las competencias y su tránsito del mundo empresarial al mundo educativo.
- Se establece un análisis de las competencias de dirección y la importancia de su inserción en la educación superior.
- Se percibe la necesidad de asumir un posicionamiento ético ante esta nueva tendencia cada vez más creciente en el mundo.

Referencias bibliográficas

1. UNESCO. Conferencia Regional de Educación Superior (CRES). Instituto Internacional de la para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Junio de 2008. Cartagena de Indias. Colombia; 2008.
2. UNESCO. II Conferencia Mundial de Educación Superior (CMES). Julio 2009. Paris; 2009.
3. CMES. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. 9 de octubre de 1998. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Biblioteca Digital de la OEI; 1998. [citado: 2020 Abr 21] Disponible en: <http://www.oei.es/consultaoei.htm>.
4. Freire P. Pedagogía de la autonomía y otros textos. Editorial Caminos. La Habana. Cuba. 2010.
5. Iñigo E y Sosa AM. Artículo: Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista Cubana de Educación Superior. 2003, XXIII (2): 56-57.
6. García M. Sistematización, una práctica necesaria. Revista Diálogos e Perspectivas Interventivas. 2020, 1(9864e): 1-13
7. García M, Ortiz T y González M. La formación de competencias y la dirección en educación superior, una necesidad ineludible. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. EUMED.NET. 2013. (10): 1-17
8. Codina A. Habilidades Directivas. Anales de la Academia de Ciencias de Cuba[Internet]. 2017 [citado: 14 noviembre 2020]; 6(3): 1-8. Disponible en: <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/603>
9. Ascón JE y García M. Habilidades directivas. Estrategias de formación turística en la Universidad de La Habana. *Explorador digital*. 2018, 2 (1): 45-56
10. García M. Tendencias de la formación del profesional en la educación superior, necesidad de la inserción de las competencias. Revista Pedagogía Universitaria. 2011, XVI (5): 59-79
11. García M. Estrategia de formación de competencias generales de dirección en los estudiantes de la carrera ingeniería forestal de la universidad de Pinar del Río. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias de la Educación. CEPES. Universidad de la Habana. Cuba. 2013.

Reflexiones sobre las competencias de dirección y posicionamiento ético en la Educación Superior

12. Ascón JE, García M y Lajara AJ. Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). Revista Cubana de Educación Superior. 2019, 38 (3): 3-10
13. García M, Ortiz T, García A y Fernández RH. Competencias generales de dirección, su formación en la universidad desde el grupo y la dimensión extensionista. Revista Cubana de Educación Superior. 2019, 38 (1): 2-16
14. Díaz T, Alfonso P, Ruiz JM, González M, González JR. La gestión universitaria y el rol del profesor. Editorial Félix Varela. La Habana. Cuba; 2011.
15. García M, García A, Ortiz T, Fernández RH y González BA. El ciclo directivo en los procesos universitarios, perspectivas desde las competencias generales de dirección. Revista Estrategia y Gestión Universitaria [Internet]. 2016 [citado: 11 octubre 2020]; 4 (2): 65-79. Disponible en: <http://revistas.unica.cu>
16. Ruiz MA. La sociedad de la información y el conocimiento: desafíos para la educación superior en América Latina y el Caribe, Cuba-Cátedra UNESCO en Gestión de Información. Córdoba: Colección CRES; 2018.
17. Camacho MA, García M y Pellms. Potencialidades de una metodología para el desarrollo de la competencia profesional ambiental en la carrera Ingeniería civil. Revista Cubana de Educación Superior. 2020, 39 (3): 1-16
18. García M. La formación de competencias generales de dirección desde la universidad. Revista pedagogía Universitaria. 2012, XVI (2): 2-15
19. Stoner JA y Freeman R. Administración. 6ed. Tomo I y II. 2007.
20. Lazo Y, García M y Rojas A. La comunicación como factor clave en el espíritu emprendedor del contexto universitario. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. 2020 8(3): 191-197
21. Abad IM y Castillo CAM. Desarrollo de competencias directivas. Ajuste de la formación universitaria a la realidad empresarial. Boletín Económico de ICE. No. 2795. Universidad de Málaga. España. 2004
22. Pelegrín N. Metodología para la formación de competencias directivas en las escuelas de hotelería y turismo. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Escuela de Hotelería y Turismo de Trinidad. Instituto Superior Pedagógico "Félix Varela". Villa Clara. Cuba. 2006.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses con otros investigadores u otras organizaciones académicas o científicas, todos están de total acuerdo con lo escrito en este informe y aprueban la versión final.

Contribución de autoría

Los 3 autores participaron en las etapas de diseño de la investigación, recolección de datos, procesamiento, análisis y elaboración del texto, del mismo modo revisaron y aprobaron el contenido final.

Autores

Máryuri García González. Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Titular-Investigadora del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES) en la Universidad de La Habana. Cuba.

Alfredo García Rodríguez. Ingeniero Industrial. Profesor Auxiliar del Departamento de Ingeniería Industrial. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Pinar del Río. Cuba.

Yordanka Guzmán Miras. Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Titular – Investigadora del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. CEPES. Universidad de la Habana. Cuba

