

Fecha de presentación: abril, 2015 Fecha de aceptación: junio, 2015 Fecha de publicación: agosto, 2015

ARTÍCULO 8

FORMACIÓN DE COMPETENCIAS DE DIRECCIÓN DESDE EL MODELO DEL PROFESIONAL EN LA CARRERA INGENIERÍA FORESTAL

THE TRAINING OF MANAGEMENT SKILLS FROM THE FOREST ENGINEERING MAJOR PROFESSIONAL MODEL

Dra. C. Máryuri García González¹

E-mail: maryuri@vrect.upr.edu.cu

Ing. Alfredo García Rodríguez¹

E-mail: alf@vrect.upr.edu.cu

¹Universidad de Pinar del Río. Cuba.

¿Cómo referenciar este artículo?

García González, M., & García Rodríguez, A. (2015). Formación de competencias de dirección desde el modelo del profesional en la carrera Ingeniería Forestal. Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea], 7 (3). pp. 56-63. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

RESUMEN

El trabajo presentado forma parte de una investigación doctoral, defendida, validada y aplicada en la carrera de Ingeniería Forestal, de la Universidad de Pinar del Río en Cuba. Se realiza un análisis desde el plan de estudio de la carrera, partiendo de modos de actuación, hasta llegar a las propuestas concretas de las competencias generales, necesarias en estos profesionales para su futuro desempeño exitoso en la actividad productiva y de servicios del sector forestal; se propone su proceso formativo a lo largo de los cinco años de la carrera, viendo la dirección como eje transversal y vertebrador en la carrera, dinamizándola y asumiendo las competencias en su sentido más amplio e integral. Con la investigación se demuestra la necesaria inclusión de la formación por competencias en la carrera, en aras de lograr profesionales más y mejor preparados, que impulsen el desarrollo forestal en Cuba desde una base científicamente fundamentada y de respeto a los principios de desarrollo sostenible de un mundo mejor para todos y todas.

Palabras clave:

Competencias, formación, dirección, forestal, desempeño.

ABSTRACT

The work presented is part of a doctoral research, defended, validated and applied in the Forest Engineering Major at the University of Pinar del Rio, Cuba. An analysis of the Forest Engineering Major curriculum is made; taking as starting point the future graduates professional profile, so that specific proposals of the general competencies required for successful performance in the productive and service activities in the forestry sector are stated. Also, a five-year training process to be covered in the whole major is proposed, seeing management as a core; which makes the major more dynamic and assumes competencies in their broadest and most integral sense. The research demonstrates the necessary inclusion of competencies training in the major, in order to achieve more and better prepared professionals who promote forestry development in Cuba from a scientifically basis, and respecting the principles of sustainable development for a better world for everyone.

Keywords:

Competencies, training, management, forestry, performance.

INTRODUCCIÓN

El devenir histórico de la formación profesional en Cuba, se ha guiado hacia la formación de habilidades práctico – profesionales, en el comienzo solo para los años terminales, posteriormente para todos los años, existiendo vínculo entre la universidad y la práctica social desde el inicio, con la correspondiente frecuencia e intensidad que cada uno de los planes de estudio demanda. Con la incorporación de los planes C y posteriormente C perfeccionado, se ha venido ganando en cuanto a la vinculación con los sectores productivos y de servicios, pero persisten aún en los planes D, dificultades en cuanto a su vínculo directo desde la universidad y para la empresa.

Aunque se reconoce la importancia de la formación de las competencias en las carreras, los currículos cubanos no lo explicitan, son un componente importante para la formación profesional.

En este sentido, se establecen los currículos solo por habilidades, sin embargo, Horrutinier Silva (2006), plantea que *“los estudiantes universitarios cubanos, en todas las carreras deben dedicar una parte importante de su tiempo a desarrollar habilidades y competencias profesionales en diferentes entidades laborales, productivas y de servicio, a lo largo y ancho del país”*.

La realidad es cambiante, se transforma constantemente y la resolución de problemas concretos en cada contexto está sometida a dosis altas de creatividad, complejidad, incertidumbre y destrezas en cada situación específica. Es por ello que la persona competente tendrá que saber desenvolverse en situaciones menos programadas en un entorno complejo e inestable y justamente para esto es que se debe preparar a los profesionales.

La formación de competencias es mucho más que un currículo, es la resolución de problemas cada vez más complejos en situaciones diversas, con el empleo para ello de conocimientos y destrezas, provenientes fundamentalmente del mundo laboral, de experiencias concretas y conocimientos adquiridos previamente, por tanto, no se transfieren mecánicamente, sino se adquieren en la práctica.

Aun cuando no se contemplan las competencias, estas se asumen desde los modos de actuación como más holísticas e integradoras. A consideración de García González (2013), la formación por competencias es la materialización del proceso formativo en sí, la cual no se contraponen a la formación por objetivos o habilidades, sino que la integra, complementa y es donde realmente se concretan, en aras de lograr ese profesional competente que se aspira.

Formar a los estudiantes en la práctica continua de actividades existentes en empresas, instituciones y a partir de los conocimientos que van adquiriendo es lo que incide en la formación

de competencias profesionales, sin olvidar los modos y esferas de actuación en cada caso.

La carrera Ingeniería Forestal no queda exenta de ello, aunque constituye una de las carreras precursoras en Cuba del enfoque de formación por competencias y justamente, a mostrar sus enfoques en este sentido es a lo que se dirige el presente trabajo.

DESARROLLO

y actitudes.

Por lo que la formación de competencias y particularmente la formación de competencias generales de dirección deben trabajarse de manera intencionada desde la universidad.

La necesidad de talento creador es vital en las organizaciones modernas, donde la innovación es clave para responder al entorno. No resulta suficiente aprender la cultura acumulada por la humanidad en determinada ciencia, es menester aportar nuevas soluciones a los problemas surgidos del desarrollo científico y tecnológico, de las transformaciones para adaptarse a los cambios, entre otros factores; para ello los directivos de las empresas deben desplegar todas sus potencialidades en aras de lograr fomentar el talento creador del personal a su alrededor.

La universidad debe brindar a los futuros profesionales la posibilidad de enfrentar la vida laboral con potencialidades y competencias generales de dirección, que les permitan una actuación profesional eficiente.

La dirección, teniendo en cuenta criterios de Rivero Torres (2010), significa organizar, orientar, ayudar, encaminar, guiar y enseñar cómo hacer las cosas. Para llevar a cabo la investigación el método histórico-lógico fue de vital ayuda, del mismo modo que el sistémico – estructural, apoyado en los métodos empíricos. Con ellos fue posible realizar el análisis histórico de la carrera Forestal en Cuba, sus tendencias y potencialidades, así como corroborar la necesidad de insertar las competencias en los currículos cubanos.

Se concreta entonces, que la formación profesional desde las competencias, se presenta como una red conceptual amplia, hace referencia a una formación integral; en tal sentido, la competencia no se puede reducir al simple desempeño laboral, tampoco a la sola apropiación de conocimientos para saber hacer; abarca un conjunto de capacidades desarrolladas a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas, directivas) por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado, en un contexto específico y cambiante.

La formación integral a partir de lo planteado en el reglamento de trabajo docente metodológico. No. 210/2007 se concreta, en una sólida formación científica, técnica, humanística y de altos valores ideológicos, políticos, éticos y estéticos, con el fin de lograr profesionales revolucionarios cultos, competentes, independientes y creadores, para que puedan desempeñarse exitosamente en los diversos sectores de la economía y de la sociedad en general.

Así, la formación integral, teniendo en cuenta el proyecto Tuning América Latina (2007) se va desarrollando poco a poco por niveles de complejidad, en los diferentes tipos de competencias: básicas o fundamentales, genéricas o comunes, específicas o especializadas, laborales, profesionales, directivas, entre otras.

La competencia, no es una capacidad innata, es susceptible de ser desarrollada y construida a partir de las motivaciones internas de cada cual a lo largo de toda la vida. Es decir, la flexibilidad mental, la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos, el saber cómo resolver problemas y situaciones problemáticas, la preparación para la incertidumbre, son habilidades mentales que requerirán los profesionales del mañana y en las que es necesario prepararlos.

Por todo lo tratado anteriormente, se coincide con Tuning América Latina (2007) cuando plantea que es necesario realizar ajustes permanentes y demostrar equilibrio ante los cambios que se presentan, para lo cual el diseño y desarrollo curricular en competencias constituye un modelo facilitador con múltiples beneficios.

La competencia es más integradora, más holística y está sobre la base de los modos de actuación; por tanto, desde esta perspectiva se considera que muchos de los beneficios declarados no pudieran lograrse desde la formación de habilidades y sí desde las competencias. La formación basada en competencias en la Educación Superior cubana, es por tanto, una alternativa a seguir para lograr el ansiado desarrollo que se quiere y necesita el país.

Cardona & Chinchilla (1999), consideran que aunque sea posible distinguir entre comportamientos esporádicos y habituales, el reconocer comportamientos esporádicos, como el tener una idea creativa, puede contribuir en gran medida al éxito de una tarea o misión; es preferible sin embargo, referirse a las competencias solamente como comportamientos habituales, pues son los hábitos los que dan a las competencias su carácter predictivo. Las competencias son objetivas en tanto son observables, pero son también subjetivas en tanto la percepción de las mismas depende del observador.

Un individuo es más competente en la medida en que sus representaciones internas favorecen una mejor actuación sobre

su vida, inmersa en un contexto determinado. Así, lo que se busca es el desarrollo de competencias que le den poder a un individuo para mejorar su calidad de vida (Quintana Lozano, 1999, p.8). Sin embargo aún en la enseñanza superior se carece de este enfoque, aunque se reconoce su importancia y existen varios estudios teóricos al respecto.

La formación de competencias integradas para la Educación Superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, pero sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico. Asumir esta responsabilidad implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico traducidos en reales modificaciones de las prácticas docentes; de ahí la importancia de que el maestro también participe de manera continua en las acciones de formación y capacitación que le permita desarrollar competencias similares a aquellas que se busca formar en los alumnos (Huerta Amazola, Pérez García & Castellanos, 2007).

Cuando se toma conciencia y el sujeto conoce sus limitaciones y lucha por solucionarlas, dispuesto a transformar la realidad social que lo rodea, obtiene de sí mismo un mayor resultado, respuesta de su propio proceso de formación y transformación, es así como se va preparando para la vida, aprendiendo a aprender, a hacer, a ser, a emprender, a vivir en colectivo y por tanto, a ser más competente.

Por mucho que se valore la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay una serie de competencias generales que se asocian más a determinadas conductas, actitudes, aspiraciones de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y lo más relevante, están en sincronía con las nuevas necesidades y situaciones laborales.

Es preciso entonces, según UNESCO (1998, p. 5), hacer cambios profundos en las formas de acceder, construir, producir, transmitir, distribuir y utilizar el conocimiento. Las Instituciones de Educación Superior y en particular, las universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, esta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones.

Todo esto es ratificado en la Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES), del 2008 en Cartagena de Indias, Colombia y en la Conferencia Mundial de Educación Superior (CMES), del 2009 en París, Francia, allí 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”.

Continua planteando: *“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.” Los participantes de la CRES 2008, 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 Freire (2010), 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.

Las competencias 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.

En la revisión bibliográfica realizada en la investigación, se constatan definiciones, clasificaciones, sistematizaciones y propuestas curriculares en torno a las competencias, a partir del estudio teórico y el análisis de diversos autores como Alcántara (2002); Cardoso (2008); Ducci (1997); Levy Levoyer (1997); Maclelland (1973); Mertens (2000); Vargas (1999); y

Tejada Fernández (2002). En el caso de Cuba, el tema se ha trabajado teóricamente por Homero Fuentes (2000); González Maura (2002); Cuesta Santos (2000); Iñigo & Sosa, 2003; Alpizar (2008); entre otros, aunque no se ha implementado hasta el momento ningún plan de estudio o currículo en función del desarrollo de competencias profesionales.

A partir de lo planteado por Guédez (1995), las competencias no son algo que se asimila de una vez para siempre, más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de sus secuenciales avances. No se forman en un momento de la vida, sino a lo largo de toda ella, tanto dentro como fuera de la universidad, siendo estudiante o trabajador ya graduado. En su proceso formativo incide la universidad, el proceso docente educativo (PDE), la familia, la sociedad y comunidad en la que vive, trabaja y se relaciona. La formación de competencias, por tanto, debe fomentarse en el transcurso de los años en la universidad, tomando en consideración la integración de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, de la mejor forma posible, y además penetrar en la esencia del fenómeno, desentrañando lo racional, buscando en él lo deficiente para superarlo. La dirección entonces, implica apoderarse de las mejores experiencias e incorporarlas, controlar a los que hacen todo tipo de trabajo, evaluando, pero a la vez estimulando; es también una influencia que toma en consideración la naturaleza del objeto dirigido y pondera su propia naturaleza para ser consecuente.

En Cuba no se explicita la formación de, para y desde, la dirección de los procesos, sin embargo, a fin de lograr una actuación consecuente con ello, es necesaria la formación de futuros profesionales más comprometidos, autónomos, flexibles, versátiles, conscientes de su entorno, país y profesión, con elevado nivel de creatividad en la solución de problemas y el enfrentamiento a situaciones concretas.

Desde esta perspectiva, los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución del VI Congreso del Partido, constituyen una oportunidad importante, son los lineamientos 24, 137, 145, 152, 196, 197 y 200 referentes a política agroindustrial, educación y ciencia, tecnología, innovación y medio ambiente los que más vínculo poseen con la temática que se trata.

Para poder organizar dicho proceso en torno al estudiante, como planteaba Tuning América Latina (2007): *“la educación por competencias es un instrumento adecuado y a la vez profundamente transformador”.*

De acuerdo con De Ferranti (2003), es importante que los profesionales sepan trabajar en equipos, relacionarse con una amplia variedad de actores, comunicarse eficientemente, lograr empatía, liderazgo, para lo cual es vital en las organizaciones modernas, que los directivos de las empresas desplieguen

todas sus potencialidades en aras de lograr fomentar el talento creador del personal a su alrededor, reconociendo además la importancia de la formación de competencias desde la universidad.

En este proceso, la Educación Superior juega un papel preponderante en la formación de los futuros profesionales que en un momento dado serán subordinados o directivos, pero insertados en ambientes laborales versátiles y demandantes de destrezas y competencias de dirección, que permitan el desarrollo para beneficio de todos.

Por su parte la UNESCO, en la Declaración Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI (en 1998), hace referencia a la importancia de la dirección en la enseñanza superior, donde explicita que *“la educación superior deberá adoptar prácticas de gestión con una perspectiva de futuro que responda a las necesidades de sus entornos”* y más adelante continúa: *“la dirección en la enseñanza superior constituye, por tanto, una responsabilidad social de primer orden”*.

En este sentido, el currículo tiene un papel muy importante en la calidad del proceso formativo, influido en gran medida por las condiciones contextuales y por la ciencia en sí. La inclusión de la dirección en los currículos de las carreras entonces, debe ser una responsabilidad compartida entre estudiantes y profesores.

Como parte de la investigación se realizó un análisis desde los currículos de la carrera Ingeniería Forestal en Cuba, se aprecia el papel jugado por la dirección en el proceso formativo. En los planes de estudio de la carrera Ingeniería Forestal desde el inicio se han incluido asignaturas de perfil económico, pero dejan un tanto apartada la dirección de los procesos y su preparación para ellos.

El énfasis fundamental de la disciplina economía forestal desde su surgimiento hasta el vigente plan de estudio D, está orientado hacia la economía y no hacia la dirección, reforzando lo referente a la base técnico material para la producción forestal, las inversiones y la efectividad económica, recursos laborales, costo, ganancia, rentabilidad, sistemas de precios, producción global y mercantil, así como la distribución territorial y concentración de la producción forestal, además de incorporar fundamentos generales del ciclo administrativo y el proceso de toma de decisiones; todo lo cual es necesario tenerlo en cuenta, pero no es suficiente para dirigir procesos productivos de la especialidad, se necesita reforzar la formación en dirección para gestionar integralmente los procesos.

Con la asignatura de Administración de la Producción, en el plan D, se ha tratado de enfocar de algún modo hacia los procesos administrativos de manera general, tocando aristas de la dirección.

Sin embargo, en el modelo del profesional se explicita que los egresados deben: dirigir el manejo sostenible de los sistemas y recursos forestales y entre los modos de actuación generales, entre otros se encuentra:

- Dirigir el proceso de producción forestal a nivel de base.
- Gestionar el uso múltiple del bosque con énfasis en los recursos madereros y no madereros.
- Proyectar el aprovechamiento de los recursos forestales.
- Planificar el plan técnico económico sobre la base de la ordenación forestal.
- Proyectar el aprovechamiento económico de los residuos industriales del proceso de producción forestal.

Aunque todos ellos deben apoyarse de algún modo en las teorías de dirección, sin embargo, no es suficiente la preparación recibida en este sentido para tributar al cumplimiento efectivo del modelo del profesional. Estos planteamientos ponderan la necesidad de formar desde la universidad a los Ingenieros Forestales para que sean capaces de dirigir procesos productivos y de servicios de su especialidad, desde la identificación y formación de las competencias generales de dirección propias para estos profesionales a partir de sus modos de actuación.

Se evalúa la situación contextual a partir del estudio de documentos que conforman los planes de estudio de la carrera, el programa de la disciplina principal integradora (DPI), el programa de la disciplina economía forestal desde sus inicios hasta el actual plan D y en particular la realización de encuestas y entrevistas a estudiantes de la carrera, profesores, egresados, directivos de la universidad y del sector forestal, empleadores y la Comisión Nacional de Carrera, para corroborar la necesidad de formación en dirección desde la educación superior en aras de un desempeño competente al graduarse.

El muestreo realizado fue aleatorio simple y en el caso de los estudiantes y profesores fue aleatorio estratificado; los estudiantes se estratificaron por años académicos y los profesores en dos estratos, menores y mayores de 35 años, se trabajó con un nivel de confianza del 95%.

Se encuestaron empleadores de los egresados de Ingeniería Forestal de seis provincias (*Pinar del Río, Artemisa, La Habana, Ciego de Ávila, Granma y Guantánamo*) correspondiente a diferentes instituciones del país. Los directivos encuestados en las universidades fueron solamente docentes, incluido el 100% de los directivos de la Facultad de Forestal y Agronomía de la Universidad de Pinar del Río.

A partir del diagnóstico realizado se identificaron las siguientes insuficiencias:

- No se trabaja en función de la formación en dirección, ni existen estrategias en función de ello en la carrera Ingeniería Forestal.
- Se le concede alta importancia a la formación de habilidades de dirección, pero el colectivo pedagógico no posee todas las herramientas necesarias para la formación en este sentido.
- Mayormente las asignaturas en la carrera no tributan a la formación de habilidades de dirección y en las que se trabajan se hace de manera insuficiente y poco integrado.
- El modelo del profesional de la carrera Ingeniería Forestal está orientado hacia la dirección de los procesos, sin embargo, no se tributa directamente a ello.
- El sector empresarial demanda profesionales capaces de dirigir procesos productivos y de servicios, sin embargo, los egresados salen con insuficiencias en este sentido.
- El proceso de formación profesional no se basa en la formación de competencias, sino de habilidades.

Las dificultades más sobresalientes, apuntan hacia las cuestiones relacionadas con la formación en dirección, se detecta la contradicción dialéctica entre la necesidad y la realidad existente; se necesitan graduados capaces de asumir eficientemente la dirección de los procesos vinculados con sus modos y esferas de actuación, así como formar en ellos competencias generales de dirección para su futuro desempeño integral; concretamente se encuentran egresados de la carrera Ingeniería Forestal de la Universidad de Pinar del Río con limitaciones para dirigir procesos, integrar conocimientos, habilidades y valores; manifestación de debilidades en el currículo en la formación de elementos generales de dirección, sistematicidad y poca integración en su ejecución, incidiendo negativamente en el desarrollo profesional. La carrera carece de una estrategia que potencie la dirección desde sus competencias generales y tribute así al modo de actuación general del Ingeniero Forestal y potencie la dirección como habilidad.

Por lo que, sobre la base de este reconocimiento se plantea la necesidad de desarrollar las potencialidades de los estudiantes desde sus modos de actuación, para dirigir procesos productivos y de servicios forestales, se asume la importancia de la inserción de las competencias desde el proceso formativo en la Universidad, lo que incide directamente en el desempeño profesional competente una vez graduados. Por tanto, la carrera reconoce la importancia de la formación de competencias desde su perfil profesional, potenciando la dirección

desde sus competencias generales y tributando así al modo de actuación general del Ingeniero Forestal.

Para responder directamente a ello se identifican las competencias generales de dirección necesarias a potenciar en la carrera desde la disciplina principal integradora, se diseña la estrategia curricular de dirección que atraviesa los cinco años implicando a estudiantes, profesores, directivos y empleados, se rediseña el plan de trabajo metodológico en función de las competencias y se propone un plan de capacitación para profesores y estudiantes enmarcado en talleres de dirección y gestión por competencias; lo que ha repercutido favorablemente en la formación de los Ingenieros Forestales, se forman desde la universidad para que sean capaces de dirigir procesos y asuman la importancia de las competencias en su desempeño desde el primer año de la carrera.

Para la identificación de las competencias generales de dirección de la carrera Ingeniería Forestal y su posterior desglose en cada uno de los componentes internos que las conforman fue necesario un trabajo teórico, se analizaron varios autores y enfoques hasta tomar posturas en función de las competencias y su formación.

Posteriormente se procedió a un arduo trabajo con la Comisión Nacional de la Carrera, el cual se realizó de manera continua y sistemática a través de encuentros y reuniones frecuentes, talleres de intercambio, reuniones de carrera, de colectivo de año, de la disciplina principal integradora, sesiones científicas, talleres grupales, entrevistas y sesiones de discusión con especialistas y profesores consultantes de la carrera.

Todo ello unido a los criterios de especialistas de la producción, de la dirección nacional forestal, de empleadores, egresados, directivos y profesores, colegiado y consensuado en múltiples encuentros de intercambio, permitió determinar las competencias generales de dirección propuestas para los Ingenieros Forestales:

1. Aprender y actualizarse.
2. Comunicarse eficientemente tanto de forma oral como escrita.
3. Negociación y resolución de conflictos.
4. Inspirar confianza a las personas con las que se interactúa.
5. Creatividad.
6. Toma de decisiones, de pensamiento analítico y conceptual.
7. Trabajo en equipos.
8. Liderazgo.
9. Necesidad de visión.

10. Organizar y planificar el tiempo.

Cada una de estas competencias se desglosa en conocimientos específicos, habilidades y destrezas específicas, valores, comportamientos específicos y actitudes a asumir.

Estas competencias se aplican en la carrera Forestal de la Universidad de Pinar del Río con resultados favorables, partiendo de la aprobación, motivación e interés de la Comisión Nacional de Carrera para formar profesionales cada vez más competentes insertados en un mundo cambiante, versátil y complejo. La formación de las competencias de dirección desde la Universidad les permite adaptarse mejor al entorno, asumir los cambios inherentes a él y proporcionar propuestas para un desempeño eficiente y eficaz llegado el momento.

CONCLUSIONES

Se reconoce la importancia de las competencias para la formación integral de los estudiantes en la Educación Superior. Se realiza un diagnóstico integral en la carrera Ingeniería Forestal que demuestra la importancia y la necesidad de trabajar en función de las competencias desde la Universidad.

Se identifican las competencias generales de dirección a formar en los Ingenieros Forestales.

Se establece la dirección como eje principal y vertebrador de la carrera y se diseñan acciones para la puesta en práctica de las competencias identificadas: (*Estrategia curricular de dirección para la carrera, rediseño de la disciplina principal integradora en función de las competencias, rediseño del plan de trabajo metodológico en función de las competencias, diseño de talleres de capacitación para estudiantes y profesores en función de la dirección y gestión por competencias*).

Se aplican las competencias identificadas y las acciones diseñadas en la carrera con resultados favorables y el apoyo de la comisión nacional de carrera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara, J. (2002). La formación por competencia laboral en la empresa y en la formación profesional.
- Alpízar J. (2008). ¿Profesionales competitivos o competentes? I. Visión curricular. Revista Pedagogía Universitaria Vol. XIII No. 2 .MES. Cuba. pp. 70-83.
- Cardona, P., & Chinchilla, M.N. (1999). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Harvard-Deusto Business Review. No. 8. Abril-Mayo. Estados Unidos.
- Cardoso, R. (2008). Currículo por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de <http://www.riroei.org>
- Cuesta Santos, A. (2000). Gestión de competencias. Facultad de Ingeniería Industrial. ISPJAE. La Habana. Cuba. Versión digital.
- De Ferranti, D. et al. (2003). Cerrando la brecha en educación y tecnología. Estudio del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://web.worldbank.org/archive/website00895A/WEB/PDF/EXECSUMS.PDF>
- Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. CINTERFORT/OIT. Montevideo.
- Freire, P. (2010). Pedagogía de la autonomía y otros textos. La Habana: Caminos.
- Fuentes, Homero, C. (2000). Modelo curricular con base en competencias profesionales. INPAHU. Bogotá. Colombia.
- García González, M. (2012). Formación de competencias generales de dirección en la carrera Ingeniería Forestal. Revista Forestal Baracoa. No. Especial Vol.31. ISBN: 0138-6441. Cuba.
- García González, M. (2013). Estrategia de formación de competencias generales de dirección en los estudiantes de la carrera Ingeniería Forestal de la Universidad de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias de la Educación. CEPES. Universidad de la Habana. Cuba.
- González Maura, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente?. Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Volumen XXII. No.1.
- Guédez, V. (1995). Gerencia, cultura y educación. Fondo Editorial Tropykos. Caracas. Venezuela.
- Horrutinier Silva, P. (2006). La Universidad cubana: el modelo de formación. Editorial Félix Varela. Ciudad Habana. Cuba. P. 3 -4, 20.
- Huerta Amazola, J., Pérez García, I. S., & Castellanos, A. R. (2007). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. Recuperado de <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>. P. 13.
- Iñigo, E., & Sosa, A. M. (2003). Artículo: Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXIII. No.2. pp. 56 – 57.
- Levy – Levoyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ed. Gestión 2000. Barcelona. España.
- Maclelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for intelligence. In American Psychologist. pp. 10-12.

- Mertens, L. (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la ciencia y la cultura (OEI). Madrid. España.
- Quintana Lozano, J. (1999). Plan de estudio fundamentado en competencias. No es para la escuela es para la vida. Asesor en Derechos humanos.
- República de Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2007). Reglamento de trabajo docente y metodológico. Resolución N.210/2007. La Habana: MES.
- República de Cuba. PCC. (2011). VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. (2011). Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. La Habana: Comité Central del PCC.
- Rivero Torres, I. M. (2010). Concepción pedagógica del proceso de formación en seguridad alimentaria y nutricional para funcionarios gubernamentales del poder popular. Estrategia para su implementación en la provincia Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias de la Educación. CECES. Universidad de Pinar del Río. Cuba.
- Sotolongo Sospedra, R., et al. (2006). Plan de estudio D para Ingenieros Forestales, Departamento Forestal. Facultad de Forestal y Agronomía. Universidad de Pinar del Río. Cuba.
- Tejada Fernández, J. (2002). Acerca de las competencias profesionales. Revista Herramientas. España.
- Tuning – América Latina. (2007). Recuperado de <http://tuning.unideusto.org/tuningal>. www.rug.nl/let/tunigal
- UNESCO. (1998). Declaración Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. Conferencia Mundial sobre educación superior. París. Francia.
- UNESCO. (2008). 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.
- UNESCO. (2009). Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES). Declaraciones y plan de acción. Perfiles educativos v.31 n.125 México.
- UNESCO. (2009). II Conferencia Mundial de Educación Superior (CMES). Julio 2009. Paris. Francia.
- Vargas, F. (1999). La formación basada en competencias. Instrumento para la empleabilidad. Centro de Investigaciones y documentación. CINTERFOR/OIT.