

MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE PARA DIRECTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS

***M. Sc. Lourdes Odalys González Núñez.
Est. Yamilé Fernández González.***

RESUMEN:

El medio ambiente y sus efectos en las comunidades humanas ha sido un tema que en los últimos años ha trascendido el ámbito circunscrito a los espacios estrictamente considerados de especialistas y permea hoy en día diferentes áreas y orientaciones del ejercicio profesional.

El INDER consciente de su responsabilidad social, señala en su estrategia, la necesidad de asegurar el desarrollo sostenible del deporte, la cultura física y la recreación.

Esta encuentra obstáculos en su materialización, los cuales se expresan en las esferas práctica y teórica, en la primera se manifiestan la falta de conciencia y cultura medio ambiental de las personas que dirigen y practican las actividades de Cultura Física y Deporte ante los problemas que afectan la sostenibilidad de las mismas , en el plano teórico la falta de preparación de los trabajadores, practicantes y directivos para planificar, organizar, ejecutar y controlar estrategias medioambientales.

Por lo que reconocemos como problema que los directivos de las organizaciones deportivas presentan limitaciones en su preparación y modos de actuación en relación con el medio ambiente lo que se evidencia en dificultades en la gestión de procesos como planificar, organizar, ejecutar y controlar estrategias medioambientales resultado, de una insuficiente introducción de la dimensión ambiental en la formación de competencias profesionales.

De esta manera proponemos un perfil de competencias en relación con el medio ambiente identificando las necesidades de aprendizaje con respecto al ideal establecido y la elaboración de un modelo metodológico que contribuya a la formación de competencias profesionales en relación con el medio ambiente de los directivos de las organizaciones deportivas.

El medio ambiente y sus efectos en las comunidades humanas ha sido un tema que en los últimos años ha trascendido el ámbito de los espacios estrictamente considerados de especialistas y permea hoy numerosas áreas y orientaciones del ejercicio profesional.

El deterioro medio ambiental que vive el planeta, y que comienza cuando el hombre se volvió sedentario, ha transitado por un largo período de inconsciencia en la historia de la humanidad, en parte por las ideas antropocentristas de que la naturaleza y todo cuanto se creó fue hecho para servir al hombre y, por otro lado, por la falta de actitudes adecuadas y compromiso social hacia el manejo y cuidado de los recursos naturales.

El avance tecnológico y los criterios economicistas que han sustentado los modelos de desarrollo seguidos por los distintos sistemas políticos, ocasionaron que durante el presente siglo se alteraran radicalmente los ecosistemas de tal forma que por primera vez en la historia de la humanidad se ha puesto en peligro la vida en la tierra. Las expresiones de esta crisis se manifiestan en la pérdida de suelos y recursos hídricos, deforestación, salinización, extinción de la flora y la fauna silvestre, cambios en el sistema climático, contaminación atmosférica, en fin disminución en las condiciones de vida de la población en general.

Ante esto se replantean nuevos esquemas de trabajo y atención a las diversas problemáticas que se derivan de este desequilibrio ecológico y que tienen su efecto en la vida de los seres humanos, el cual abarca desde situaciones climáticas hasta la carencia de energéticos y satisfactores, que, en general, requiere la población.

La explicación a este proceso de deterioro global se ofrece desde diversos puntos de vista. Algunos lo atribuyen al incremento poblacional, otros, a los esquemas de consumo actuales o bien a la carencia de conocimientos sobre los recursos naturales y su manejo. El fenómeno ambiental presenta muchas y variadas causas que lo explican, siendo asimismo claro que no se encuentran aislados entre sí, ya que podría considerarse el problema ambiental como multicausal y que incrementa su complejidad conforme son mas altos y demandantes los niveles de vida acorde a los valores actuales que se presentan en la sociedad.

Estos se han visto agravados por la falta de una conciencia y educación ambiental y por ende de una cultura ambiental en considerables sectores de la población, este último como proceso que debe propiciar al hombre la búsqueda de valores económicos, estéticos, morales y políticos que encierra el entorno.

Por ello, una de las maneras de enfrentarla abarca un amplio conjunto de propuestas que van desde lo puramente técnico hasta lo político, surge de la formación, en especial de los recursos humanos, basada en las competencias que en relación con el medio ambiente deben poseer. Esta propuesta ofrece a los individuos los elementos necesarios para realizar un análisis crítico de las condiciones de su medio ambiente, permitiéndoles identificar los principales problemas ambientales y buscar su participación en la solución de los mismos, tarea nada fácil.

La Estrategia Nacional Ambiental se corresponde con los compromisos contraídos por Cuba durante la Cumbre de Río de Janeiro en el año 1992. El INDER consciente de su responsabilidad social, señala en su estrategia: Cumpliremos nuestro encargo social y las indicaciones de Fidel en las nuevas condiciones del siglo XXI, asegurando el desarrollo sostenible del deporte, la cultura física y la recreación.

La puesta en marcha de la estrategia de desarrollo sostenible del deporte, la cultura física y la recreación, encuentran obstáculos en su materialización, los cuales se expresan en las esferas práctica y teórica, en la primera se manifiestan la falta de conciencia y cultura medio ambiental de las personas que dirigen y practican las actividades de cultura física y deporte ante los problemas que afectan la sostenibilidad

de las mismas, en el plano teórico la falta de preparación de los trabajadores, practicantes y directivos para planificar, organizar, ejecutar y controlar estrategias medioambientales, en especial de los docentes que tienen el encargo social de formar a los futuros profesionales de esta esfera.

Después de haber analizado fuentes bibliográficas nacionales e internacionales, y realizar entrevistas a personas entendidas en la materia se constató que no existe un modelo que permita el desarrollo de la formación basada en competencias en relación con el medio ambiente para profesores que carecen de estas en su desempeño profesional.

En el caso de los planes de estudio de pregrado que tributan a la organización objeto de estudio, no declaran las competencias profesionales, mientras que los programas de las figuras de postgrados tampoco las reconocen, no existe un perfil de competencias en relación con la situación que permita dirigir la formación continua de los directivos para asumir la responsabilidad que tienen en la gestión de esta dimensión. Además, no existe un material didáctico u otro medio que pudieran servir de sustento teórico para la preparación en esta dirección y así lograr un profesional competente y, por tanto, la elevación de la calidad del objeto social de la organización.

En observaciones realizadas a los Consejos de Dirección y al sistema de trabajo, actividades de carácter metodológico, visitas a clases, preparaciones de asignaturas, se ha constatado que el tema no es tratado con la prioridad que lo requiere, además de que los directivos y profesores no poseen la preparación para el análisis del mismo y, desde luego, para elaborar, ejecutar y controlar estrategias medioambientales.

Todo esto nos hace enfrentar como problema que los directivos de las organizaciones deportivas presentan limitaciones en su preparación y modos de actuación en relación con el medio ambiente lo que se evidencia en dificultades en la gestión de procesos de planificación, organización, ejecución y control de estrategias medioambientales como resultado de una insuficiente introducción de la dimensión ambiental en la formación de competencias profesionales.

Si elaboramos un modelo metodológico que articule la formación – capacitación con el desempeño efectivo, este permitirá la gestión de procesos como organizar, planificar, ejecutar y controlar estrategias medioambientales con un carácter sistémico, entonces se contribuirá a la formación de competencias profesionales en relación con el medio ambiente de los directivos de las organizaciones deportivas

De tal manera nos hemos propuesto un modelo metodológico que contribuya a la formación de competencias profesionales en relación con el medio ambiente de los directivos de las organizaciones deportivas

Gestión por competencias

“La gestión de competencias es hoy concepción relevante a comprender en la Gestión de Recursos Humanos (GRH), implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo”.(Cuesta,2000)

Los primeros trabajos sobre *Gestión por competencias*, fueron atribuidos a McClelland (1973), y enfatizados en 1997 por Daniel Goleman, Mertens, 1997, 2000; Cuesta, 2000, 2001 y 2002; Pereda y Berrocal, 2001; Pereda, 2003; Fernández, López, 2006; Morales, 2006).

Posterior a los trabajos de McClelland (1973) se han ido desarrollando otros enfoques en las concepciones teóricas de las competencias, donde se destacan tres escuelas fundamentales: *la conductista, la funcional y la constructivista*.

La principal trascendencia de estos estudios está en concebir al hombre como elemento fundamental en el desarrollo de las organizaciones.

Prahalad y Hamel (1994) desarrollan las Competencias Esenciales o Medulares (*Cores Competences*) con un enfoque organizacional, vinculado a la competitividad de las organizaciones inmersas en la dinámica de los mercados.

No obstante, la gestión por competencias en la actualidad, y en Cuba en particular, ha estado mayormente vinculada a las competencias asociadas con los puestos de trabajo, los que, en última instancia, responden al diseño funcional de la organización;

mientras que la determinación de perfiles de competencias en relación con el medio ambiente y la formación de competencias en este sentido en directivos demanda de una dinámica de cambio que no siempre puede ser satisfecha.

La formación en la gestión de los recursos humanos, como proceso paralelo e interactivo al desempeño de las tareas profesionales del trabajador, es un elemento catalizador de la motivación y de la adquisición y desarrollo de actitudes y competencias, a través de las cuales se facilita una integración y adaptación plena en la dinámica de la organización.

La formación presupone concebir el aprendizaje como un proceso que propicie resultados dirigidos a cambiar comportamientos y actitudes, por lo que los recursos humanos tendrán que enfrentarse a las nuevas exigencias del entorno. Por tal motivo la formación deviene en una fuente de desarrollo individual que debe ser abordada desde un enfoque sistémico e introducirse con gran sentido de responsabilidad y profesionalidad, acorde con las políticas y estrategias de la organización, vistas desde una perspectiva de ventaja competitiva para la empresa.

La formación, pese a ser numerosas las organizaciones que no le confieren la relevancia que posee, está ocupando una función decisiva y clave en la GRH. Por tal motivo no puede ser vista solamente como un instrumento de aprendizaje, es necesario concebirla en su sentido más amplio de actitudes, conocimientos, y habilidades múltiples, sujetas a la cultura de la organización, identificada con el concepto de educación (Cuesta, 2000).

Para Chiavenato la formación es concebida como un entrenamiento a partir de las áreas de desarrollo de los recursos humanos en la que están interrelacionadas el propio desarrollo de la organización, desarrollo del grupo y el desarrollo del individuo. (Chiavenato, 2000).

Por otra parte Harper y Lynch, conciben la formación como una herramienta estratégica para la organización, compuesta por los objetivos generales, las necesidades específicas y las necesidades individuales, delimitando los objetivos

específicos y añadiendo valor para la organización a través de la rentabilidad de la inversión. (Harper y Lynch, 1992).

Según Pereda la formación es un proceso sistemático y continuo a través del cual se tratan de modificar o desarrollar las competencias de los formandos. (Pereda, 1999).

El término formación por competencias algunos autores lo definen como:

”Formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo. Mientras que la calificación se refiere a la capacidad potencial para realizar determinadas tareas o funciones, la competencia es la capacidad real de realizarlas, aunque el grado de efectividad de su resultado tendrá que ser garantizado por otros mecanismos de gestión en la organización (por ejemplo, indicadores de cumplimiento)”. (Mertens, 1997-1.)

Agrega además:

- Crear un ambiente en el que puede emerger la competencia del personal.
- Describir las normas de competencia por subprocesos o funciones.
- Desarrollar currículo.
- Formar con base de competencias.
- Diseñar plan de evaluación del personal.

La formación basada en competencias se acerca más a la realidad del desempeño ocupacional requerido por los trabajadores. Pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño, permitiendo trabajadores más integrales, conocedores de su papel en la organización, capaces de aportar, con formación de base amplia que reduce el riesgo de obsolescencia en sus conocimientos.

Formar por competencias implica "ir más allá", sobrepasar la mera definición de tareas, ir hasta las funciones y los roles. Facilitar que el individuo conozca los objetivos y lo que se espera de él.

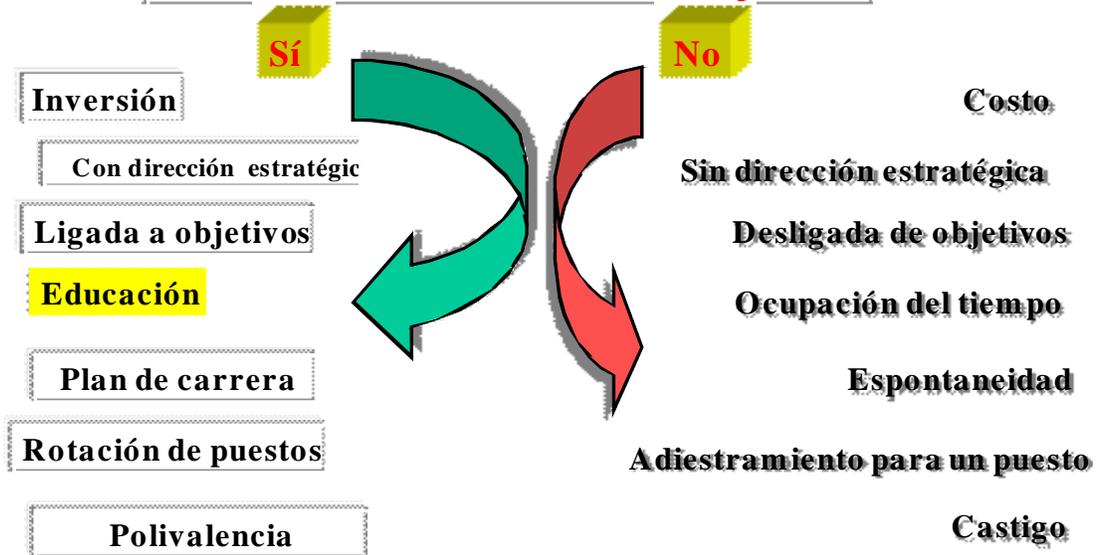
Cuesta (2000) refleja la importancia de percibir las competencias como el nexo de la conducta o desempeños individuales con la estrategia de la organización otorgándole gran importancia a la formación, en especial en su modalidad continua, considerada aquí como sustento esencial de la gestión de competencias, en su necesario y constante proceso de cambio.

Todo este estudio hace que la presente investigación, aborde dentro de la Gestión por Competencias, la formación como un aspecto significativo para el desarrollo de competencias en relación con el medio ambiente.

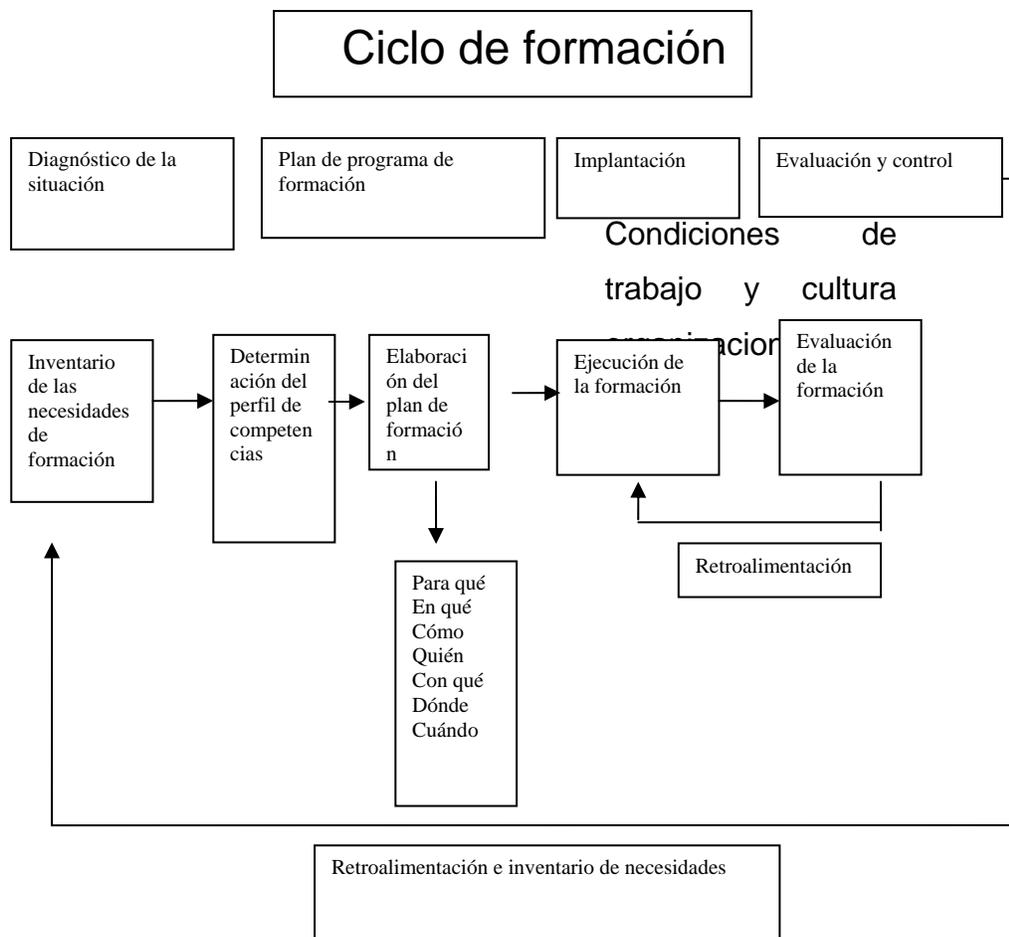
Se han encontrado algunos estudios dirigidos a la formación basada en competencias desde el currículo de pregrado, no así para los directivos y docentes que dirigen este proceso en pos de perfeccionar y complementar su formación (Ferrer Carbonell y Fuentes González, 2006; Cejas Yáñez, 2006)

Después de haber consultado la bibliografía al respecto, el modelo que más se acerca a las necesidades de nuestra investigación es el planteado por Cuesta (2000), que ya ha sido mencionado anteriormente, y será modificado en relación con el contexto en que se desarrolla la investigación.

FORMACIÓN CONTINUA
Sustento esencial de la Gestión de Competencias

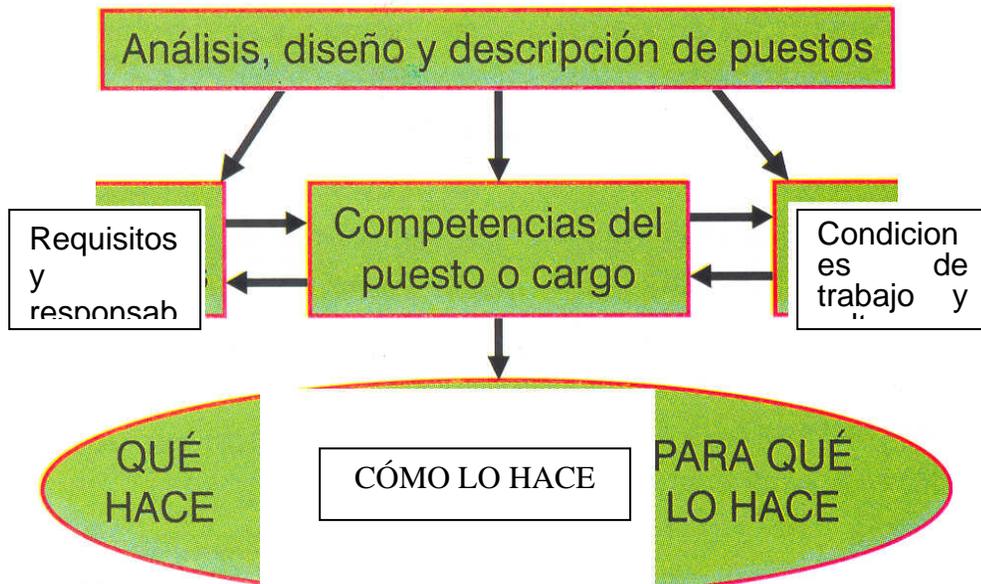


Cuesta, 2000



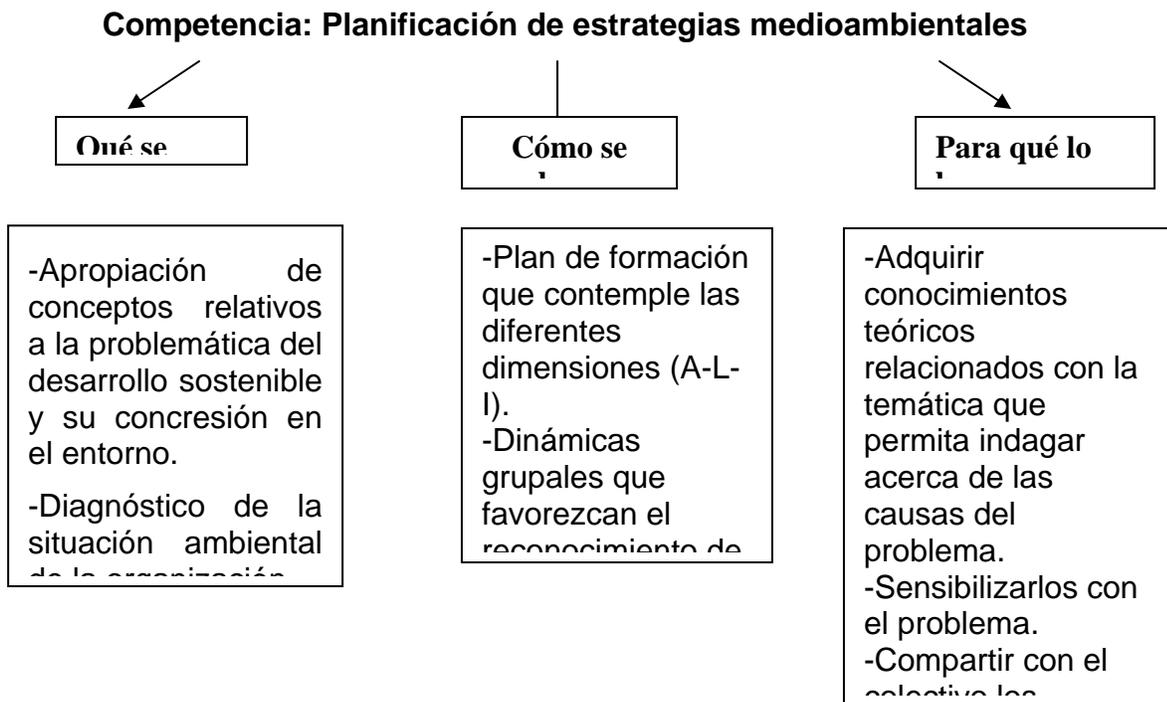
Además de los elementos que plantea Cuesta (2000) se introdujo un nuevo momento en el ciclo que será la determinación de los perfiles de competencias en relación con el medio ambiente del docente, lo que permitirá establecer planes de formación mas objetivos.

Para ello compartimos sus criterios en cuanto a la determinación de los perfiles de competencias en relación con el medio ambiente para los directivos de las organizaciones deportivas.



Cuesta, 2001

Aquí presentamos una de las competencias esenciales que debe lograr un directivo de un conjunto ya determinado durante la investigación puesta a disposición de la organización.



Cuba en sus condiciones históricas concretas de desarrollo, ha alcanzado altos niveles de desarrollo en los procesos educativos, sin embargo los procesos formativos en las organizaciones se han centrado sobre todo en el componente cognitivo, manteniendo las limitaciones de muchos de los modelos de formación académica, especialmente en las temáticas medioambientales.

Los estudios realizados en relación con la formación por competencias permiten plantear que estos se acercan sobre todo a las competencias laborales que desarrollan los miembros de la organización y a las gerenciales especialmente de los directivos.

Escasos son los estudios que se hacen en este sentido en los Centros de Educación Superior y en especial relacionados con las competencias del docente en materia de medio ambiente, no encontrando hasta el momento un perfil de competencias en esta dimensión y por ende procesos de formación al respecto.

A partir de investigaciones precedentes al respecto se ha elaborado un modelo de formación y determinado perfiles de competencias en relación con el medio ambiente para directivos de las organizaciones deportivas algo que hasta el momento no se ha encontrado y que constituye una necesidad para elevar la competitividad de nuestras organizaciones.

Bibliografía

1. Brito D'Toste, M.C: Estrategia de capacitación basada en competencias para los Especialistas Principales de los Joven Club de la provincia La Habana. Tesis de maestría ISPJAE, 2007.
2. Castellanos, B y otros: La gestión de la actividad de ciencia e innovación tecnológica y la competencia investigativa del profesional de la educación. Curso 20 Pedagogía 2003, ISP Enrique José Varona. IPLAC, Palacio de las Convenciones. La Habana (versión digital), 2003.
3. Cejas E. y otros: La formación por competencias profesionales: una experiencia cubana. IPLAC, Curso precongreso Pedagogía'2001, Ciudad de la Habana: Palacio de las Convenciones, 2001.
4. Cejas, E, Castaño, E: Modelo cubano para la formación por competencias laborales: una primera aproximación. Monografías.com.2008.
5. Chiavenato, I: Administración de Recursos Humanos. Primera edición. Ed. Mc. Graw Hill. México, 1981
6. _____: Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Ed. Mc. Graw Hill. España,2000
7. CINTERFOR/OIT:Las 40 preguntas más frecuentes sobre formación por competencias Página Web, 25 de septiembre del 2000, <http://www.cinterfor.org.uy/public>
8. _____:El modelo de formación por competencias del INSAFORP en El Salvador webmaster@cinterfor.org.uy

9. Cuesta, A: Tecnología de de Gestión de Recursos Humanos. Ed Academia. La Habana, Cuba, 1999.
10. _____: Gestión por competencias. Ed Academia. La Habana, Cuba, 2001.
11. _____: Gestión del conocimiento: Análisis y proyección de los recursos humanos. Ed Academia, La Habana, Cuba, 2002 .
12. Ferrer Carbonell, Elsi A y H. Fuentes: Formación ambiental por competencias en el perfil geólogo- minero metalúrgico. Revista Pedagogía Universitaria, Vol XI, No 4, 2006.
13. Galán Álvarez, G: Estudio comparativo de diseños curriculares basados en competencias para la capacitación de directivos en la educación postgraduada: una propuesta para la universidad de Ciencias Informáticas. Tesis de maestría, ISPJAE, 2007
14. Goleman, D. : Inteligencia emocional. A teoría revolucionária que redefine o que é ser inteligente, Ed. Objetiva, Rio de Janeiro. 1997.
15. González Castro, O.L: Diseño del procedimiento para la implementación de la gestión por competencias en la empresa de servicios de ingeniería de Varadero. Tesis de maestría, ISPJAE, 2008
16. González Maura, V: ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Vol XXIII No. 1 páginas 45 – 53, 2002.
17. Hammel, G. y C.K. Prahalad : Compitiendo por el futuro, Ed. Ariel. Barcelona, 1994.
18. Harper y Lynch: Inventario del personal y evaluación del potencial humano. Manuales de recursos humanos. Ed Gacetas de los Negocios. España, 1992.
19. Hernández Sampieri, R: Metodología de la Investigación. Escuela Superior de Comercio y Administración.
20. Instituto Politécnico Nacional Metodología de Investigación Científica.
21. Llamo Sobrino, A: Gestión de Competencia Laboral Aplicada en la Empresa Constructora de Obras Industriales #11. Tesis de maestría ISPJAE, 2004
22. López Núñez, F.A: Propuesta Metodológica para hacer corresponder la Gestión por Competencias con los objetivos estratégicos de las organizaciones. Tesis de doctorado, INSTEC, 2008
23. McClelland, D.C.: "Testing for Competence rather than for Intelligence", in American Psychologist, January, 1973.
24. .Mertens, L. Competencia Laboral, sistemas, surgimiento y modelos. Cinterfor. Montevideo. 1997.
25. _____ La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), 2000.
26. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Seminario: Formación basada en competencias. Situación actual y perspectivas para los países del MERCOSUR. Educación Técnico Profesional, cuaderno de trabajo 2, Biblioteca Digital de la OEI, 20 al 22 de julio de 1996 <http://www.campus-oei.org/>,1996.
27. Pereda, M: Gestión de los Recursos Humanos por competencias. Ed Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. España, 1999.
28. Salas Zapata, Walter A: Formación por competencias en la educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. Rev Iberoamericana de Educación, 2007.
29. Sánchez Rodríguez,A: Tecnología para el desarrollo integrado de competencias laborales en entidades consultoras. Aplicación en la provincia Holguín. Tesis de doctorado en Ciencias Técnicas, 2007.

30. Soltura Laseria, A: Tecnología para la determinación de los perfiles de cargo por competencias en las organizaciones cubanas .Experiencias de su aplicación en la administración pública. Tesis de maestría, ISPJAE, 2007.
31. Sutz, Judith: La formación por competencias en la Educación Superior. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 2007.
32. Tello Cebrián, L.M: Diseño y aplicación de un procedimiento para la identificación de las competencias gerenciales de los directivos del centro de investigaciones y desarrollo del transporte. (CETRA). Tesis de maestría, ISPJAE, 2007.
33. Valle Mestre, L: Procedimiento diagnóstico para la identificación de competencias directivas genéricas asociadas al liderazgo. Aplicación en una Facultad de la UCI." Tesis de maestría, ISPJAE, 2007.
34. Vargas Zúñiga, F: "La formación por competencias. Instrumento para incrementar la empleabilidad" Organización Internacional del Trabajo. CINTERFOR., Página Web, 27 de septiembre del 2000.
35. _____: La formación ha ampliado su concepción y presencia. Todo MBA España: Buscador, ranking, noticias y becas de Masters.<http://www.todomba.com> Potenciado por Joomla! www.arearh.com
36. Torres, J. L: El Profesor de Educación Física y el Gerenciamiento Deportivo. <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 9 - N° 63 - Agosto de 2003.