



Julio 2019 - ISSN: 2254-7630

**LA COMUNICACIÓN COMO COMPETENCIA DE DIRECCIÓN EN EDUCACIÓN.
BUENAS PRÁCTICAS E IMPACTO EN EL DESARROLLO LOCAL**

**THE COMMUNICATION LIKE COMPETITION OF ADDRESS IN EDUCATION. GOOD
PRACTICES AND IMPACT IN THE LOCAL DEVELOPMENT**

MSc. Greccy Castro Miranda

(greccycm@ult.edu.cu) (greccycm@gmail.com)

Universidad de Las Tunas. Cuba

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Greccy Castro Miranda (2019): "La comunicación como competencia de dirección en educación. Buenas prácticas e impacto en el desarrollo local", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/comunicacion-direccion-educacion.html>

RESUMEN

El trabajo responde a la línea de investigación Competencias interpersonales del Proyecto de Ciencia e Innovación Tecnológica: Competencias de Dirección en Educación (PICDE), que se desarrolla en la Universidad de Las Tunas, Cuba. El objetivo radica en proponer niveles de desarrollo para la comunicación como Competencia de Dirección en Educación, lo que posibilitará contribuir a la solución de problemas detectados en el proceso de dirección en educación en la educación, y su impacto en el desarrollo local tunero. Se utilizaron métodos como: análisis síntesis, inducción deducción, histórico lógico, estudio de documentos, encuesta.

ABSTRACT

The work responds to the line of investigation interpersonal Competitions, of the Project of Science and Technological Innovation: Address Competitions in Education, attributed to the University of the Tunas, Cuba. The objective consists in proposing levels of development for the communication like Competition of Management in Educación, what will make it possible to contribute to the solution of problems detected in the process of address in education at the province of the Tunas, impacting in the local development of

the Tunas. They utilized methods like: Analysis synthesis, induction deduction, historic logician, study of documents, opinion poll.

PALABRAS CLAVE: comunicación, competencia de dirección en educación, niveles de desarrollo, estados de escalonamientos, desarrollo local.

KEY WORDS: communication, competition of address in education, levels of development, once staggerings were been in, local development.

INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes retos que se ha planteado la humanidad desde sus inicios ha sido capacitar y aprovechar la inteligencia de modo tal que la producción y obtención del conocimiento sea una de sus máximas, transitando por diferentes momentos hasta llegar a las teorías más actuales que proponen el aprender a aprender y la coeducación. El contexto de la Universidad en Cuba no está exento de esos retos, por lo que entre sus objetivos se plantea la formación de un profesional comprometido con su entorno social y competente profesionalmente.

En la Educación Superior, estos retos se concretan en el modelo del profesional de cada una de las carreras universitarias, en el que se declaran los objetivos, funciones, conocimientos y las habilidades profesionales que el egresado debe dominar, así como las cualidades y valores que se espera que posea como ciudadano.

Las exigencias específicas de las profesiones establecen diferencias entre la formación de los egresados de cada carrera, los que requieren distintas competencias para su exitoso desempeño laboral. Por tanto, su desarrollo se produce en el proceso de formación profesional permanente el que ha de concebirse como un sistema, que garantice su coherencia y unicidad, desde el primer año de la carrera hasta la etapa de formación pos gradual.

Como respuesta a las características de la Universidad del siglo XXI: abierta, dialógica, incluyente, potenciadora de la participación y formadora de un capital humano altamente preparado y capaz de responder a las exigencias de su entorno, urge reflexionar sobre los modelos de formación y desarrollo de los profesionales en el contexto universitario, para estar a tono con los nuevos cambios sociales; donde cobra fuerzas el tema de las competencias profesionales y el impacto de estas en el cumplimiento de los objetivos de trabajo y criterios de medida de la Educación Superior y que se expande por supuesto al sistema educativo cubano en general. (PICDE, 2018)

Las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo, por tanto, un factor clave de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos, es indisociable a la noción de desarrollo, en donde dicho proceso de adquisición igualmente incrementa el campo de las

capacidades entrando en un ...”bucle continuo que va desde las capacidades a las competencias y de estas a las capacidades, iniciando de nuevo el ciclo potenciador en ambas direcciones, en un continuo inagotable” (Tejeda, 2013).

Los autores estudiados identifican la competencia como un comportamiento o desempeño destacado, cuyo contenido son conocimientos, habilidades, destrezas aplicados al trabajo. Supone una adaptación profesional de determinadas adquisiciones previas en un contexto dado. Las aportaciones difieren en cuanto a características o rasgos personales (sentido genérico); a la esfera actitudinal (voluntad, motivaciones, actitudes y valores); a los saberes y conocimientos; o bien a las capacidades y el saber hacer (aptitudes, inteligencia personal y profesional, habilidades, destrezas). (Parra, 2017).

Reafirmamos la posición científica desde el sustento materialista-dialéctico, bajo los aportes del enfoque histórico cultural y los estudios de la categoría psicológica subjetividad-personalidad desde los estudios desarrollados por Fernández (2002) y González (2015).

Se pretende una nueva mirada desde la sistematización de los contenidos de las competencias, reestructurando nuestra posición frente al propio concepto ya construido. Un posicionamiento concebido desde la procesualidad como sistema vivo que se configura en la construcción de un individuo con poder de autogestión, como ente activo y decisor asertivo.

Los autores de esta investigación, como miembros del Proyecto de Ciencia e Innovación Tecnológica Competencias de Dirección en Educación (PICDE) consideran, que las competencias son: configuraciones subjetivas que articulan sentidos subjetivos producidos en la esfera laboral, que regulan la actuación de los sujetos sobre la base del encargo social de la educación. (PICDE, 2017)

Se define como Competencia de Dirección en Educación: los sentidos subjetivos que articulan saberes competentes configurados continuamente, que autogestionados en la esfera laboral regulan la actuación del individuo sobre la base de su encargo social (PICDE, 2017).

Se entiende por: “sentidos subjetivos el aspecto subjetivo de la experiencia vivida y existen no como contenidos puntuales, susceptibles de expresión concreta por el sujeto, sino como conjunto de emociones y procesos simbólicos que se articulan alrededor de definiciones culturales sobre las que se desarrolla la existencia humana”. González (2009, p. 217 citado por Parra, 2017)

La experiencia en la Educación Superior, la revisión documental, la observación sistemática al proceso de dirección en educación en el contexto universitario, encuestas y entrevistas a directivos de la Educación Superior en Las Tunas han permitido comprobar que se aprecian insuficiencias en el desarrollo de la comunicación como competencia de dirección en educación que influye de forma negativa en el desarrollo local, evidenciadas estas, en la carencia de elementos teóricos y prácticos esenciales de la comunicación como competencia de dirección en educación, entre los que se puede citar:

1. Significado que adquieren las relaciones interpersonales en función del desempeño laboral como directivo.
2. Importancia de una escucha atenta, que implica una percepción de lo que dicen y hacen dirigentes y dirigidos.
3. Percepción de los estados de ánimo y sentimientos entre dirigentes y dirigidos en la esfera laboral.
4. Apertura a las relaciones interpersonales en la esfera laboral, lo cual se evidencia en el nivel de conocimientos del otro, la información a utilizar y el tipo de reglas a emplear en la comunicación.
5. Comportamiento empático en la labor de dirección que implica comprender los sentimientos de los demás y ponerse en el lugar del otro.
6. Capacidad de idear métodos, soluciones y estrategias novedosas, utilizando recursos personológicos en la solución a las problemáticas existentes.

Para darle solución a las manifestaciones analizadas se ha planteado el siguiente **Problema**: cómo contribuir al desarrollo de la comunicación como competencia de dirección en educación de manera que impacte el desarrollo local.

Por lo que el **objetivo** de esta investigación está dirigido a proponer niveles de desarrollo para la comunicación como Competencia de Dirección en Educación, lo que posibilitará contribuir a la solución de problemas detectados en el proceso de dirección en educación en la provincia de Las Tunas, y su impacto en el desarrollo local tunero.

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

La propuesta se basa en la teoría de los saberes: saber saber, saber hacer y saber ser. Se presenta un más abierta, más abarcadora que se conforme más compleja que los límites de lo planteado en la pirámide que usualmente se maneja en los espacios institucionales y educativos. La propuesta de los saberes, se esgrime desde un escalonamiento de las competencias. (PICDE, 2018)

Se pretenden niveles conformados por elementos estructurales que configuran la personalidad y los sentidos subjetivos y que en su integración funcionan para la obtención de la competencia de dirección. Los niveles o escalonamientos, se trabajan en forma de pirámide para demostrar la complejidad de cada uno, no para que sea concebido por la rigidez de una estructura piramidal. Los saberes de cada uno de los niveles de desarrollo, conforman una configuración sistémica en la que cada uno de ellos no debe ser desligado del otro, más que para su estudio, pues solo en su integración se logra lo que denominamos competencia.

El saber saber, saber hacer y saber ser incluye la triada cognitivo, afectivo, conductual, pero no a los niveles básicos estructurales, sino que se configuran en el espacio laboral otorgándole sentidos y significados que regulan y construyen la subjetividad de los individuos en su institución. A la vez que se

configura una subjetividad organizacional se configura un sentido subjetivo a nivel organizacional. Es por ello que estos aspectos de la pirámide se materializan en una dialéctica sistémica contenidos en los procesos intrapsicológicos de cada individuo.

Ante todo, como herramienta metodológica se diagnostican los niveles como punto de partida (Saber real o actual) con la finalidad de lograr un nivel ideal (Saber competente).

1er nivel (SABER REAL O ACTUAL): Es el resultado visible que exhibe el profesional de la educación, resultado que emerge de las técnicas e instrumentos científicos utilizados en el diagnóstico y caracterización de la muestra estudiada.

2do nivel (SABER SABER): Es una relación básica de procesos cognitivos y metacognitivos, en el que el profesional de la educación desarrolla necesidades de aprehensión de información, cooperación e interacción desde la obtención de conocimientos. Es asimilar y autogestionar resultados de descubrimientos científicos y tecnológicos; apropiarse de elementos constitutivos del espacio y el contexto donde se desenvuelven, en el que se incluyen códigos afectivos.

3er nivel (SABER HACER): Constituye una forma materializada de expresión, objetivada desde el comportamiento y la actitud de los procesos incluidos en el saber-saber. Es el desarrollo pragmático del sistema instrumental obtenido desde la teoría. Incluye un crecimiento y evolución del profesional de la educación frente a las posibles barreras personalógicas, en la medida que debe potenciar eventos y procesos sociales, en una dinámica, que implica el demostrar cómo hacer con las herramientas y estrategias que posee el individuo y hacerlo, con un grado de eficiencia y eficacia propio, en bien del desarrollo personal y social.

4to nivel (SABER SER): Es la materialización plena, funcional y congruente de crecimiento personalógico, que supone un salto en la transformación del profesional de la educación, que permite potenciar o evolucionar diferentes tipos de inteligencias en los procesos sociales en los que se implican, la concreción de personalidades autodesarrolladoras, con potencialidades para la autogestión y adaptación. Ante todo, supone un autoconocimiento y posesión de autoestima, inteligencia emocional, asertividad y resiliencia.

5to nivel (SABER COMPETENTE): Es la expresión y proyección personalógica como totalidad e integración de sentidos subjetivos en continua reconfiguración, que autogestionados en la vida social, la esfera laboral y personal, regulan la actuación del profesional de la educación sobre la base de su encargo social; lo que les permite enfrentar con sentido de reto, flexibilidad, emprendimiento y liderazgo, la complejidad y multiplicidad de desafíos que el mundo actual plantea. Contiene en lo esencial a los saberes precedentes.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR COMUNICACIÓN

La Competencia de Dirección en Educación constituye la variable fundamental de la presente investigación; operacionalizarla implicó un examen heurístico de sus rasgos esenciales, dicho análisis

condujo a la identificación de tres dimensiones, las que coinciden con la clasificación de competencias genéricas expuesto por el Proyecto Tuning (Bravo, 2007, p.4). Las dimensiones son: competencias instrumentales, competencias sistémicas y competencias interpersonales, esta última por su naturaleza integra a la comunicación entre otras como: la motivación, la orientación, la comprensión emocional, y la lingüística, según la clasificación y denominación asumidas.

Entendida la comunicación como el proceso de intercambio de información a través de signos y sentidos subjetivos, que expresan las relaciones que establecen los hombres entre sí y a partir del cual se logran influencias mutuas. (Castro, 2017).

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR DE DESARROLLO: COMUNICACIÓN

Rasgos del indicador de desarrollo según la movilización de sus recursos.

1. Reconocimiento del otro desde nuestros sentidos subjetivos: escucha atenta, que implica una percepción de lo que dice y hacen dirigentes y dirigidos; percepción de los estados de ánimo y sentimientos entre dirigentes y dirigidos en la esfera laboral.
2. Apertura a las relaciones interpersonales: personalización de las relaciones dirigentes-dirigidos en la esfera laboral, lo cual se evidencia en el nivel de conocimientos del otro, la información a utilizar y el tipo de reglas a emplear en la comunicación.
3. Participación en el intercambio de información entre dirigentes y dirigidos durante el desempeño laboral, claridad y originalidad en el lenguaje, argumentación y síntesis, contacto visual entre los actores del proceso.
4. Relación empática: expresión de sentimientos durante la comunicación verbal y extraverbal que ocurre entre dirigentes y dirigidos en la esfera laboral, uso de recursos gestuales, acercamiento afectivo, complementariedad de necesidades.
5. Cierre del ciclo de las relaciones interpersonales una vez agotado el tema, circunstancia o situación de comunicación: actitud de aceptación y apoyo a los dirigidos, disposición y apertura al diálogo asertivo, respecto a las ideas y criterios del otro, receptividad a los señalamientos entre dirigentes y dirigidos en la esfera laboral.

Propuesta de los estados de escalonamiento del indicador de desarrollo. Escala de medida cuantitativa

Excelente: Presencia del 90% y/o 100% de los rasgos descritos, **Bien:** Presencia del 70% y/o 80% de los rasgos descritos, **Regular:** Presencia del 60% de los rasgos descritos, **Mal:** Presencia del 40% de los rasgos descritos o menos.

Descripción de la propuesta de algunos de los estados de escalonamientos en el nivel de desarrollo (indicador comunicación), en el que se toma como referencia la categoría excelente.

Nivel saber saber (Excelente)

Exhibe con sobriedad y argumentos sus conocimientos sobre la comunicación educativa, sus bases teóricas, componentes y relaciones esenciales.

Expresa con conocimiento de causas las ventajas del uso del modelo endógeno, los aspectos estructurales y funcionales, el estilo democrático y la persuasión en vínculo con los códigos afectivos para la actividad de dirección en educación.

Percibe de forma plena y locuaz los aspectos más significativos y trascendentes de la relación empática para mantener la cultura del diálogo en la interacción con los otros, sin dejar de ser exigente, como una de las cuestiones que debe prevalecer para el cumplimiento de los objetivos comunes en la actividad de dirección en educación.

Nivel saber hacer (Excelente)

Exhibe fluidez verbal, sin interrupciones o repeticiones innecesarias, en el que desarrolla en el intercambio con los colectivos pedagógico y estudiantil diferentes estrategias de preguntas y situaciones según el objetivo, para evaluar su comprensión, explorar juicios personales y cambiar el curso de la conversación, con una actitud y comportamiento de aceptación, responsable y asertiva, en la actividad de dirección en educación.

Expresa claridad en el lenguaje, dado que hace significativa, original y asequible la información, con un vocabulario suficientemente amplio, poder de argumentación y síntesis, en que ofrece la misma información de diferentes maneras y ángulos y expresa las ideas centrales del asunto en breves palabras, con una actitud y comportamiento flexible, auténtico y respetuoso, en el que toma en cuenta el nivel de comprensión de los colectivos pedagógico y estudiantil en la actividad de dirección en educación.

Percibe potencialidades y barreras comunicacionales mediante la movilización plena, funcional y congruente de sus recursos personológicos; y la significatividad en la información que autogestiona y comparte.

Nivel saber ser (Excelente)

Exhibe en la comunicación con los colectivos pedagógico y estudiantil, relación empática mediante la movilización plena, funcional y congruente de sus recursos personológicos, abierto al cambio, asertivo y resiliente, a la vez, logra comprender las demandas y necesidades de estos y el contexto, en el que autogestiona estrategias comunicacionales para la actividad de dirección en educación.

Expresa asertivamente las demandas y necesidades de comunicación de sus colectivos pedagógico y estudiantil, y el contexto, en el que autogestiona estrategias de desarrollo, mediante la movilización plena, funcional y congruente de sus recursos personológicos, abierto al cambio, asertivo y resiliente en su actividad de dirección en educación.

Percibe los estados de ánimos y sentimientos en los colectivos pedagógico y estudiantil, en el que es capaz de captar la disposición o no al diálogo, los estados emocionales, índices de cansancio, aburrimiento, interés, a partir de los signos extraverbales, con una actitud y comportamiento de aceptación, dialógico y respetuoso, en la actividad de dirección en educación.

Nivel saber competente (Excelente)

Exhibe cultura del diálogo como totalidad e integración plena, funcional y congruente con sus recursos personalológicos, movilizados con sentido de reto, autogestión, emprendimiento y liderazgo, y comprende las demandas y necesidades de interacción y cooperación con sus colectivos pedagógico y estudiantil y las del contexto en su actividad de dirección en educación.

Expresa asertivamente como totalidad e integración plena, funcional y congruente con sus recursos personalológicos, movilizados con sentido de reto, autogestión, emprendimiento y liderazgo, y comprende las demandas y necesidades de otorgar significatividad a la información que comparte con sus colectivos pedagógico y estudiantil y las del contexto en su actividad de dirección en educación.

Percibe los actos conjugados y procesos comunicativos como totalidad e integración plena, funcional y congruente con sus recursos personalológicos, movilizados con sentido de reto, autogestión, emprendimiento y liderazgo, y comprende las demandas y necesidades de comunicación empática y de persuasión para superar de cualquier conflicto relacional, manifiesto o latente en la comunicación con sus colectivos pedagógico y estudiantil y las del contexto en su actividad de dirección en educación.

RESULTADOS

A partir de la elaboración de los estados de escalonamientos y los niveles de desarrollo de la comunicación como competencia de dirección en educación, de la metodología implementada en la muestra seleccionada de directivos en educación superior, se aplicó el diagnóstico final que arrojó los siguientes resultados:

Los directivos en educación:

- comprenden las demandas y necesidades de comunicación empática, de crear vínculos afectivos, de otorgar significatividad a la información que comparten con sus colectivos pedagógico y estudiantil y las del contexto (escuela, familia, comunidad), en su actividad de dirección en educación,
- se expresan asertivamente y exhiben cultura del diálogo,
- comprende las demandas y necesidades de interacción y cooperación,

- manifiestan las demandas y necesidades de persuasión para superar cualquier conflicto relacional, manifiesto o latente en la comunicación con sus colectivos pedagógico y estudiantil y las del contexto (escuela, familia, comunidad) en su actividad de dirección en educación.

Impacto en el desarrollo local de la investigación:

- La incorporación de directivos en educación, estudiantes y profesores de las carreras de Pedagogía-Psicología, de Logopedia y otras carreras de la comunidad universitaria al Proyecto Comunitario “Reparador de Sueños”, con el propósito de contribuir en las comunidades al desarrollo de una comunicación eficaz y al desarrollo de la tarea VIDA.
- Los talleres de prevención sobre la violencia familiar impartidos en el consejo popular Julio Álvarez.
- Los talleres sobre “Cómo comunicarnos mejor” dirigidos a la protección de la tercera edad impartidos en la casa de los abuelos del municipio Tunas.
- Los talleres sobre educación de la sexualidad y manejo y solución de conflictos interpersonales impartidos en el consejo de vecinos 3.
- Intercambio de saberes sobre “Cómo comunicarnos mejor” en la prisión de mujeres en el municipio Tunas como parte de la estrategia “Hacia una comunicación eficaz”, desde el proyecto extensionista comunitario Reparador de Sueños.
- Elaboración de los manuales de buenas prácticas comunitarias por líneas de trabajo, siendo una de las líneas la orientación y la comunicación educativa.
- La creación de un Sub-proyecto llamado “Comunicarse” dentro del Proyecto Comunitario “Reparador de Sueños”.
- La incorporación de estudiantes y profesores de la carrera Pedagogía- Psicología a investigar en la línea temática de comunicación dentro del proyecto investigativo Competencias de Dirección en Educación de la Universidad de Las Tunas.
- La obtención de Premios CITMA.
- La participación de estudiantes y profesores de la carrera en eventos nacionales e internacionales con la temática de comunicación y la implementación de estos resultados científicos en la comunidad de Palancón.

CONCLUSIONES

La comunicación es, junto a la actividad, la base del proceso de educación, que es la función esencial de la escuela. El directivo educacional debe considerar en su gestión el complejo entramado de relaciones humanas que se dan en la institución educativa, más las que se dan con el entorno de manera que se propicie un adecuado desarrollo local. El acercamiento a los fundamentos teóricos del tema en cuestión, permite revelar sus particularidades y comprender que más allá de las divergencias existentes, se abre un campo en el que es posible avanzar en aras del establecimiento de las precisiones, tanto teóricas como prácticas, que expresan el desarrollo ascendente que caracteriza las investigaciones en esta dirección, en la que aún queda mucho terreno por explorar, todo en función de un desarrollo humano sostenible. Los distintos aspectos discutidos representan algunos de los actuales desafíos: los estados de escalonamiento y niveles de desarrollo para la comunicación como competencia de dirección en educación. Una mirada a la comunicación como competencia de dirección en los nuevos escenarios de aprendizaje resulta crucial, y adquiere importancia en este nuevo contexto donde el directivo educacional contribuye a que se comprenda qué se requiere en un nuevo entorno de aprendizaje. El artículo permite reflexionar sobre la comunicación como competencia de dirección en educación, y consecuentemente en su desarrollo, lo que posibilitará solucionar problemas detectados en la práctica dentro del contexto docente-educativo.

REFERENCIA

Bravo, N. (2007). Competencias Proyecto Tuning-Europa, Tuning. -America Latina.

Recuperado de: http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fasel/Tuning%20Educational.pdf

Castro, G. (2017). Sistematización teórica sobre la comunicación como competencia interpersonal. Resultado del Proyecto de Ciencia e Innovación Tecnológica Competencias de Dirección en Educación (inédito). Universidad de Las Tunas, Cuba.

Fernández, L. (2002). *Pensando en la Personalidad*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.

González, F. (2015). *Aúde, cultura e subjetividade: uma referencia interdisciplinar*. Saúde. I. Centro Universitário de Brasília. ISBN 978-85-61990-30-5.

PICDE, (2017). Sistematización teórica sobre las competencias interpersonales. Resultado del Proyecto de Ciencia e Innovación Tecnológica Competencias de Dirección en Educación (inédito). Universidad de Las Tunas, Cuba.

PICDE, (2018). Procedimiento científico para el diagnóstico del nivel de desarrollo de la Competencia de Dirección en Educación. Resultado del Proyecto de Ciencia e Innovación Tecnológica Competencias de Dirección en Educación (inédito). Universidad de Las Tunas, Cuba.

Parra, (2017). Las competencias de dirección en educación. Una aproximación a su definición, estudio e interrelaciones en un contexto moderno, globalizado y completo. Editorial academia Universitaria. Revista *Opuntia Brava*. Vol.9. No.1, enero-marzo 2017. ISSN: 2222-081X

Tejeda, R. (2013). Las competencias profesionales y su aprendizaje en la educación. Recuperado de <http://www.cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/504>