

COMPETENCIAS PARA LA DIRECCIÓN POLÍTICA, RECURSOS TEÓRICOS PARA SU IDENTIFICACIÓN Y DESARROLLO

Susana del Rosario Núñez Raventós
Centro de Neurociencias de Cuba

Resumen

En este artículo se realiza un acercamiento a la noción de competencia y su desarrollo. Con este fin, muestra lo que se asume como referentes teóricos para una comprensión histórico-social de las competencias. Esta revisión permite la identificación de problemas teórico-metodológicos para su abordaje y sus implicaciones para el desarrollo de competencias para la dirección política. De esta manera son introducidos cuatro problemas fundamentales: la naturaleza de las competencias; relación entre lo individual y lo social en el desempeño competente; lo general y lo específico con énfasis en las competencias para la dirección política y por último la temporalidad en el desarrollo de las competencias.

Palabras claves: Competencias, dirigentes políticos, desarrollo de competencias

Abstract

This article makes an approach to the competences notion and its development. For this purpose, it shows what is assumed as theoretical referents by and historical-social understanding of competences. This revision allows the identification of the theoretical-methodological problems for competences approach, and its implications for the political leadership competences development. At this way, four fundamental problems are introduced: the competences nature; the relation between the individual and the social in competent performance; general and specific competences with emphasis in political leadership competences and at the last the temporality in competences development.

Keywords: *competences, political leadership, competences development*

Punto de partida

“El aprendizaje es más que la adquisición de la capacidad de pensar; es la adquisición de numerosas actitudes específicas para pensar en una serie de cosas distintas”.
Vygotsky

El conocimiento científico está siempre cargado de la ideología que representa, la que sustenta desde las necesidades de investigar, hasta la implementación y generalización de resultados investigativos. El desarrollo de la ciencia continúa anclado a la economía del capitalismo, que dicta métodos y metodologías y maneja la “industria científica” que valida o no determinado “know-how” a partir de la visibilidad que adquiera en los medios de los que es dueño. El término “competencia”, se ha movido en esta dinámica. Deriva, como tantos otros, de la evolución del capital y está cargado de la visión de ser humano que este sistema reproduce. Su historia muestra la imagen del hombre como mercancía cuyo valor está justamente en el poseer determinadas competencias que lo acrediten como “competente”.

En el ámbito organizacional las competencias marcan la diferencia en el camino al éxito. En su origen, competencia está asociado a competir, y en la práctica estos términos continúan relacionados. Las competencias representan el posicionamiento que el sistema capitalista ha reproducido en relación con los modelos de éxito que dominan tanto en lo económico, como en lo social. De esta manera empresas e individuos se lanzan en una carrera (obligada) en el afán de ser competentes, un camino en el que la ética queda a merced de intereses individuales, relacionados y reproducidos con y en intereses clasistas.

Por su parte el desarrollo de la educación basada en competencias en varios países (CINTERFOR/OIT) está centrada también, en el desarrollo del sistema capitalista luego de la Revolución Industrial, en la necesidad de mano de obra calificada acorde con las exigencias del mercado, la competencia entre empresas y la dispersión de créditos profesionales que movieron a la necesidad de transformar la capacitación laboral y profesional hacia el desempeño competente.

Existe amplia literatura en relación con el desarrollo, formación, evaluación de competencias y en consecuencia múltiples aproximaciones. Como en tantas otras concepciones, esta no escapa a la necesidad de realizar un acercamiento intencionado desde una mirada crítica y un posicionamiento epistémico esclarecido. El desarrollo de las investigaciones sobre el tema muestra, no obstante, la utilidad de esta categoría para comprender la relación entre motivaciones, roles, recursos personales, cualidades profesionales, interacciones y el desempeño exitoso en un área determinada de la vida del sujeto.

En Cuba son variados los acercamientos a dicha categoría los que según refiere Rodríguez-Mena (2013) han estado más relacionados con el quehacer de psicólogos educativos y pedagogos. A partir de la bibliografía consultada podemos agrupar las investigaciones realizadas en tres ámbitos fundamentales:

- Ámbito organizacional, con el estudio o la creación de programa para el desarrollo de competencias laborales o competencias profesionales o la gestión por competencias.⁷
- Ámbito Social, con el estudio de competencias generales que aportan a la vida social: competencias para la participación social, competencias ciudadanas (Ver por ejemplo: D'Angelo, s/f).
- Ámbito educativo, que entrelaza con los anteriores destacándose las investigaciones que desarrollan estrategias, modelos, programas para la formación y evaluación de competencias específicas en disímiles contextos y asociadas a diferentes actividades y profesiones.⁸

En cada una de estas investigaciones aparecen posicionamientos diferentes en relación con la definición conceptual de la categoría competencias. En la mayoría se acercan a esta desde el individuo, en relación con el éxito demostrado en la actividad, de manera que las competencias aluden a la movilización intencionada de recursos personales en relación con demandas concretas del medio externo, asociadas a su vinculación profesional pero que a la vez emergen en la relación con dichas exigencias externas.

En el Sistema de Escuelas del Partido (SEP) hay también referentes importantes para el estudio de las competencias en este contexto. Atendiendo a la dirección política como área del conocimiento que aúna el quehacer de los profesionales que allí laboran han sido identificadas

⁷ Ver por ejemplo: Cuesta, A. (2000). *Gestión de Competencias*; Cuesta, A. (2005). *Tecnología de la Gestión de Recursos Humanos*; Díaz, M. (2004). *La Gestión del Potencial Humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la Psicología*; Cejas Yanes, E., & Pérez González, J. (2017). *Un concepto muy controvertido: Competencias Laborales*.

⁸ Se tuvo acceso a más de 15 investigaciones entre tesis de maestría y tesis doctorales ver por ejemplo: Añorga, 2012; Guach, 2000; Parra, 2002; Muñoz Ledo Rábago, 2015.

competencias que debe poseer un dirigente político que son también un referente imprescindible.⁹ Estas están relacionadas fundamentalmente con competencias para la dirección, resultado del perfil profesional de dirigentes del Partido Comunista de Cuba (Oramas Peláez, 2001; Colectivo de autores, 2015) y la formación de otros dirigentes como los secretarios de la UJC (Moreno, 2014).

De la revisión realizada emergen cuatro (4) problemas teórico –metodológicos que influyen directamente en la concepción de un programa para desarrollar competencias profesionales, en este caso relacionadas con la dirección política de la sociedad. Responde a la necesidad de desarrollar estrategias de aprendizaje que permitieran hacer más eficiente la relación teoría-práctica en correspondencia con la transferencia de los aprendizajes. Esto demanda entonces, de una formación más integral de los dirigentes políticos cubanos, de manera que se potencie la autorregulación y la autoformación, dos procesos centrales para el profesional competente.

Problemas teórico-metodológicos para la comprensión de las competencias

La variedad de conceptos y acercamientos diversos analizados, hicieron necesario construir límites para la comprensión de las competencias. Sin embargo, para la construcción de dichos límites no fue suficiente con una definición, sino que fueron planteados a partir de cuatro problemas teóricos-metodológicos que son identificables desde la bibliografía consultada y que se convierten tanto en una herramienta metodológica como didáctica. Se asume finalmente un concepto de competencia que es coherente con lo expuesto, pero la mirada más importante está en mostrar el proceso.

Problema 1: Naturaleza de las competencias

El asunto de la naturaleza, marca, define, en el enfoque del resto de los problemas. Las competencias pertenecen a lo psicológico en tanto son una configuración que se forma y desarrolla en el plano ideal y se expresan en el comportamiento del sujeto. Estas como ya se había planteado se forman y desarrollan en la interacción social y es este medio, el que evalúa dictando quién es o no competente. Esto quiere decir que no se es competente “per se”, sino que se es competente para algo, emerge como respuesta a una demanda externa. Quiere decir además, que se aprende y desarrolla el comportamiento competente, el que como recurso puede emerger entonces en diferentes situaciones.

Es evidente también, que las competencias son construcciones. Primero porque desde el sujeto son una *síntesis reguladora*¹⁰ que emerge en la situación concreta, por tanto no es reductible a un sentido psicológico en específico, sino que produce una integración de sus recursos. Tobón (2006) refiere que “las competencias son procesos complejos porque implican la articulación en tejido de diversas dimensiones humanas y porque su puesta en acción implica muchas veces el afrontamiento de la incertidumbre”. (p. 5)

Por otro lado son *grupal, organizacional y socialmente definidas*. Lo que se considera competente en un contexto puede no serlo en otro. Lo competente es elaborado en colectividad y asumido como referente. Las competencias tienen por tanto una naturaleza histórico social compleja.

Al respecto Rodríguez- Mena (2013) refiere:

Aunque las competencias se asientan en las propias aptitudes personales, en realidad son el resultado de un largo proceso de formación y desarrollo que tiene su origen en la interacción con los otros, pues se sabe que todo lo que psicológicamente nos identifica estuvo

9 Fueron encontradas cuatro investigaciones realizadas en el SEP o como parte de programas de postgrado y eventos que este se realizan, dos tesis de maestría (Oramas Peláez, 2001; Sanchez Uña, 2012), una ponencia a un Coloquio del SEP (Colectivo de autores, 2015) y una tesis doctoral (Moreno, 2014).

¹⁰ En los estudios de personalidad estas pueden comprenderse como unidades sistemáticas parciales, o sea, configuraciones psicológicas en las que se integran elementos y formaciones y se “caracterizan por la relación necesaria entre elementos psicológicos bien definidos, cuya resultante constituye un producto cualitativo diferente al de cualquiera de sus elementos tomados por separado” (Gonzalez Rey & Mitjans Martínez, 1989, p. 30) Asumir este concepto no reduce el análisis a lo personalístico sino que esta categoría evidencia, con claridad, el carácter sistémico de sus componentes.

primeramente en la relación social, en la intersubjetividad. Se trata de comprender cómo las personas construyen sentidos personales de lo que aprenden, y cómo los usan en el vínculo entre lo que el puesto laboral exige y lo que la persona desea. (p. 65)

Visto de esta manera, es posible formar las competencias en el espacio docente, pero sobre todo aquellas que se requieren en dicho espacio, lo que requiere romper con una concepción tradicional, bancaria de la docencia, lo que se hace más evidente cuando se trata de la educación de adultos.¹¹ Se parte de una concepción de formación en la que el espacio docente es una parte del proceso, un momento para un replanteamiento de lo que se tiene y un impulso a la potencialidad de desarrollo de los individuos y del grupo, partiendo de la práctica compartida.

Problema 2. Relación entre lo individual y lo social en el desempeño competente

La dialéctica entre lo individual y lo social, es evidente desde la comprensión misma de la naturaleza histórico social de las competencias. Este constructo como todo lo psíquico, es subjetivo pero está transversalizado por las leyes del desarrollo histórico social, lo que impacta por tanto en el análisis filogenético, como ontogenético.

Roberto Corral (2004) describe la competencia como una cualidad amplia y generalizadora que puede manifestarse en una variedad de ejecuciones, por lo que funciona como potencialidad que se concreta en el desempeño real. Refiere además que expresa el principio de la unidad entre lo cognitivo y lo afectivo en tanto el que emerja en una actividad o en el desempeño de un rol, está cargado por un lado por los saberes en relación con estos y por otro supone una implicación personal para lograrlo.

Para el autor la competencia es a la vez orientadora de la acción, lo que supone el despliegue de estrategias metacognitivas y es en este mismo sentido autorreguladora de la conducta del sujeto. Es evidente aquí, la dialéctica interna de las competencias que expresa la relación entre lo individual y lo social como mutuamente influyente.

La determinación social no inhibe el papel regulador del sujeto sino que lo reta constantemente en la elaboración y reelaboración de aquellos recursos que permiten adaptarse y responder con eficiencia ante las demandas del medio. Las competencias son una configuración psicológica personal que se verifican y validan en estándares sociales (Sánchez Uña, 2012). Por otro lado, el sujeto tiene una autopercepción de su desempeño, que le permite valorarse a sí mismo como competente, ya sea por comparación con otros o por normas institucionalmente establecidas, un elemento importante en el proceso formativo.

Otro asunto relevante, es el referido por Tobón (2006), este explica que la competencia involucra un análisis de los propios actos y sus consecuencias, buscando corregir los propios errores, lo que implica responsabilidad. De esta manera el desempeño competente necesita de una mediatización consciente que le permita autorregularse. Por último refiere Viviana González (2002) que las competencias son siempre una construcción individual aun cuando se realiza en condiciones sociales, lo que implica una atención diferenciada en la educación.

Otro asunto importante de esta relación para el desarrollo de las competencias es que estas articulan recursos individuales y colectivos (Rodríguez-Mena & *et al.*, 2015). En el cumplimiento de una tarea concreta la relación entre los que la desempeñan puede diluir la comprensión individual, en tanto se produce una complementariedad que funciona como potenciadora del desempeño. “La posibilidad de articular recursos dependen de la fecundidad de las relaciones con otras personas. Frecuentemente están distribuidos entre las personas que comparten la actividad, por eso trabajar en colectivo es fundamental” (p. 49).

¹¹ Premisas del aprendizaje adulto (Rodríguez-Mena, 2013): Necesidad de saber, disposición para aprender, autoconcepto del aprendiz, experiencias del aprendiz, actitud reflexiva, orientación del aprendizaje, motivación para aprender, actitud indagatoria, identidad.

En tanto las competencias están asociadas al desempeño es necesario analizar los indicadores que permitan evaluar ese desempeño como competente en el ámbito profesional particular. El desempeño se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas que integra conocimientos, actitudes y habilidades (Tobón , 2006). Cada contexto influirá entonces en la expresión particular de las competencias, así como que en cada época marcarán, los saberes y su dinámica particular en relación con el éxito en el desempeño. Es posible reconocer entonces indicadores que evidencien el desempeño competente, relacionado con el contexto específico y con lo reconocido como competente.

Las competencias tienen tres dimensiones (Proyecto Tuning, s/f; Añorga, 2012; Moreno, 2014) el saber, relacionado con la capacidad de saber, el saber hacer, saber ser. Estas dimensiones ayudan a visualizar la manera en que en las competencias se “movilizan, integran y orquestan tales recursos” (Rodríguez-Mena García & Corral Ruso, 2015, p. 7) Según lo referido por Añorga (2012), las competencias integran destrezas, habilidades, actitudes, procedimientos, atributos, valores, capacidades, aspectos intelectuales, prácticos, éticos, actitudinales, afectivos, volitivos, estéticos, sociales y capacidades interactivas para un desempeño eficiente. Además Tobón, Pimienta y García (2010) exponen que “lo más acordado es que una competencia se compone de conocimientos, habilidades y actitudes en forma articulada” (p. 6). Más adelante los autores recomiendan emplear las mencionadas dimensiones (saber, saber hacer, saber ser) dentro de los criterios de evaluación de las competencias.

Se asume, para la operacionalización de las competencias esta integración de manera que las dimensiones del saber, son integradas en: conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño competente. En consecuencia la evaluación está mediada por indicadores de desempeño que establecen la norma para la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de las competencias específicas identificadas por los miembros de la comunidad, como necesarias para el desempeño exitoso en la actividad de dirección política y que integran dichas dimensiones.

Problema 3. Lo general y lo específico: Competencias para la dirección política

En la bibliografía consultada es posible identificar competencias generales y competencias específicas. Las primeras están relacionadas con el desempeño del individuo en sociedad, con aquellos asuntos necesarios para el vínculo con otros, para el desenvolvimiento como ciudadanos. Estas son formadas por un lado como necesarias para la vida en sociedad y por otro en su relación con una actividad concreta que demanda en su desempeño de competencias humanas generales. Por el contrario cuando se habla de una actividad concreta, del desempeño competente en una esfera específica de la vida cotidiana, asociado fundamentalmente al desempeño de una profesión se refieren a competencias específicas.

Según D'Angelo (2006) las competencias generales son transversales a toda la actividad humana y profesional, en todas las etapas de realización de la actividad específica, en este sentido reconoce tres (3) competencias humanas generales del desarrollo integral: reflexivas-críticas-creativas; interactivas y autodirectivas. El mismo autor refiere que las competencias específicas son las propias de los tipos de actividad profesional.

De esta manera las competencias asociadas a la actividad de dirección política de la sociedad, son competencias específicas para esta área de la actividad profesional de dirigentes políticos. Sin embargo, como ya se ha mencionado, están transversalizadas por competencias generales.

En la literatura aparecen varias clasificaciones de competencias asociadas a la actividad de dirección. Estas son identificadas a partir del estudio a líderes de éxito, lo que está relacionado a la concepción de que las competencias son la causa del éxito. En este sentido se puede mencionar la jerarquía propuesta por Herranz y De la Vega que recogen cinco (5) tipos de competencias: motivaciones, rasgos del carácter, capacidades personales, conocimientos y habilidades. McClelland y colaboradores, agruparon veinte (20) competencias en seis (6) bloques: competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia,

competencias gerenciales, competencias cognitivas y competencias de eficacia personal. (Oramas Peláez, 2001)

A pesar del peligro de caer en la disyuntiva entre habilidades y competencias, es necesario hacer mención también, a la lógica del sistema de habilidades diseñado por Alexis Codina (2015). La amplitud de las habilidades definidas y su integralidad como constructos teóricos hacen que puedan ser comprendidas como competencias, aun cuando el autor no se refiere a este término.

1. Comunicaciones interpersonales.
2. Estrategias y técnicas de negociación.
3. Manejo de conflictos.
4. Trabajo en equipo.
5. Liderazgo y motivación
6. Diagnóstico de problemas y toma de decisiones.
7. Administración del tiempo y delegación.
8. Reuniones productivas.

Además de destrezas específicas para el desempeño de la actividad de dirección estas habilidades integran conocimientos, actitudes y valores. Otro aspecto que valida su utilidad, no basta en la formación, con el desarrollo de habilidades, si no que se trabaja además con la implicación personal para que la formación realmente impacte la práctica profesional y esta perspectiva es evidente en la propuesta de Codina.

Otro referente importante son las investigaciones realizadas dentro del Sistema de Escuelas del Partido. Como respuesta a la demanda del Comité Central del Partido, fue realizada en año 2000 una investigación cuyo objetivo se centró en desarrollar una propuesta metodológica para la evaluación de competencias profesionales en condiciones docentes que permitiera luego la elaboración de una estrategia para evaluarlas en la situación docente. Fue aplicado justamente, a los estudiantes del Diplomado en Dirección Política en su edición del curso 1998-1999. La investigación fue realizada a partir del perfil de competencia de los 1ros Secretarios del PCC Municipal, elaborado por los profesores de la disciplina de psicología. El perfil está integrado por competencias, indicadores y variables observables en situación docente.

Perfil de Competencias: (Oramas Peláez, 2001)

- Impacto e influencia: Deseo de causar impacto en los demás y de influir en ellos mediante estrategias de persuasión.
- Capacidad de dirección y conducción de grupos: Habilidad para aprovechar y optimizar los recursos del grupo en la consecución de los objetivos.
- Compromiso con la organización: Deseo y capacidad de orientar su comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la organización.
- Seguridad en sí mismo: Seguridad en el valor de sus ideas, convicciones y capacidades.
- Flexibilidad: Capacidad de adaptación al cambio. Predisposición y capacidad para cambiar estructuras y procesos de dirección cuando sea necesario.
- Sensibilidad interpersonal: Capacidad para comprender y valorar las necesidades y sentimientos de los demás así como las aportaciones de las más diversas personas.
- Pensamiento estratégico: Capacidad para comprender las tendencias cambiantes del entorno, así como las fortalezas y debilidades de la organización que dirige para enfrentarlas.

Aparece además en el instrumento de evaluación una variable que no había sido recogida en el Perfil de competencias pero que tiene una evidente utilidad para el desempeño, capacidad crítica: habilidad para enjuiciar algo o alguien de manera objetiva y desprejuiciada.

Un último referente de esta investigación es la realizada en la Escuela Provincial del PCC de la provincia Holguín (Colectivo de autores, 2015) en el que identifican las competencias que definen en el modelo de profesional del cuadro del PCC:

- Competencias para la labor político ideológica: competencia ideopolítica, competencia jurídica, competencia cognitivo-intelectual, competencia investigativo-informacional-tecnológica.
- Competencia para el liderazgo en la sociedad: competencia dirección política, competencia comunicativa, competencia socio-psicológica, competencia pedagógica.
- Defensa de la Patria.

Es relevante en esta investigación el que reconocen como competencia dirección política, la que ubican como dimensión de la segunda competencia referida antes. En esta ubican solo aquellos elementos referidos la dirección como proceso, a partir de sus funciones de planificación, organización etc. Sin embargo, todas las competencias contenidas están dentro de las competencias para la dirección política de la sociedad en tanto conciernen a la actividad de dirección que desarrollan los dirigentes políticos.

El espacio formativo debe evidenciar, incluso desde su diseño, los valores que se pretenden desarrollar; por tanto, para la investigación en curso, no tiene sentido el introducir competencias prediseñadas, dispuestas por otros, en otros contextos, aunque es útil para el análisis. Enfocada en la acción-participación esta busca la implicación de los participantes en la elaboración de sus necesidades formativas, a partir de lo que conciben como competente para el desarrollo de la actividad de dirección política de la sociedad, en lógica relación con lo organizacionalmente establecido y con las demandas del momento histórico concreto. Involucrándose también en la transformación propia y los otros miembros de la comunidad. De esta manera las investigaciones referidas, se convierten en un referente importante, pero no se toma ninguna de las clasificaciones mencionadas.

Las competencias para la dirección política son asumidas, atendiendo a la intención formativa, como los aprendizajes necesarios para el desempeño exitoso de la actividad de dirección política de la sociedad, asociados a la integración de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un dirigente político.

Problema 4. La temporalidad en el desarrollo de competencias

El último problema a analizar tiene que ver con la temporalidad. Toda vez que hemos referido que las competencias se desarrollan en el vínculo con otros y este vínculo funciona a la vez como potenciador de recursos, es importante acercarse a este aspecto para ubicar la noción de desarrollo, en relación con la formación de competencias.

La concepción de formación basada en competencias, evoluciona dentro de una concepción de aprendizaje para la vida. Esta no limita el proceso formativo al espacio docente tradicional, sino que busca en la experiencia del sujeto y construye cimientos del desarrollo futuro. Fernando González Rey refiere que “el proceso de educación debe estimular de forma permanente el desarrollo de la personalidad” (Gonzalez Rey & Mitjás Martínez, 1989, p. 121) y esta es la meta final de la educación, el desarrollo integral del hombre en el camino de la autoformación, autorregulación y autodesarrollo. Más adelante el autor refiere “el hombre debe estar constantemente implicado en el sistema de influencias educativas de la personalidad, para que estas se conviertan realmente en fuentes de su desarrollo personal” (p. 112).

Este análisis hace pensar por un lado en ese complejo sistema de experiencias que constituye la práctica en la que se involucran los sujetos, en este caso dirigentes políticos, y su función educativa. El colectivo laboral es un espacio de influencias múltiples, desarrolladoras, aunque no

necesariamente en el sentido esperado. Sin embargo, como experiencia, es innegable su valor formativo y su influencia en el desempeño competente y en la concepción de lo competente.

Refiere Tobón (2006) que las competencias son dinámicas y están vinculadas con las metas de las personas en relación con las demandas del contexto. En este sentido, como ya hemos apuntado las competencias responden al contexto y emergen en la interacción (Rodríguez-Mena & *et al.*, 2015). De esta manera, no es posible pensar a una persona que no sea competente para algo, más cuando se trata de una actividad que realiza constantemente y en la que es reconocido por otros.

El desarrollo, en el proceso formativo, no comienza en cero, sino que “carga” con la experiencia de vida de los sujetos involucrados, quienes en diferentes niveles, con más o menos conciencia de ello, exhiben un comportamiento competente en su práctica que debe ser rescatado en el aula. En su libro “Comunidad de aprendizaje Madiba...” el Grupo de Aprendizaje para el Cambio explica que las competencias se expresan en dos polos: realización y potencialidad. El primero está relacionado con la posibilidad de emplear recursos que ya se dominan (resultado de toda la experiencia anterior) y el segundo con el perfeccionamiento de competencias dominadas que crean nuevas potencialidades.

El objetivo de la intervención en este contexto es el desarrollo de determinadas competencias desde el potencial de la comunidad. Desde el trabajo con lo que tienen (realización) y lo que emerge (potencialidad). Buscando además abrir nuevos caminos que permitan ahora desde la autorregulación continuar desarrollándose cuando regresen a su práctica profesional. La zona de desarrollo próximo ayuda a comprender la esencia de los procesos de formación y aprendizaje y su vínculo con el desarrollo de la persona, lo que lo convierte en fuente de movilización a partir del reconocimiento y la toma de conciencia de lo que se posee y lo que puede ser desarrollado en la comunidad (Rodríguez-Mena G., M., 2013).

Las competencias se forman y desarrollan durante la vida pero se actualizan en la situación concreta. Este hecho mencionado en varias ocasiones, pone la mirada en dos sentidos, primero, el que veníamos abordando que tiene que ver con la potencialidad. La competencia funciona también como reserva de recursos que emergen en la situación. Por tanto son necesarias situaciones que activen estos recursos, aun cuando esto plantea la complejidad, presente en todas las categorías psicológicas, de que esta activación es un fenómeno subjetivo.

Por otro lado hay que observar que las personas poseen determinadas competencias, con diferentes niveles de desarrollo. Lo mismo pasa en este caso con los dirigentes políticos. Partiendo de la premisa de que son elegidos para participar en estos programas de superación en la ESP porque han mostrado, en su ámbito, ser competentes y pueden ser promovidos. Por tanto contamos con un aula de personas competentes en su trabajo, pero que necesitan desarrollar, potenciar estas y otras competencias en vistas de su desempeño en nuevas tareas. Esta mirada hacia lo nuevo, es importante en esta intervención en tanto pone el reto de trabajar las competencias que tiene y quieren fortalecer, las que creen que no poseen, atendiendo a su desempeño anterior, pero también las que pueden necesitar en las nuevas circunstancias.

Si es necesario un concepto...

Atendiendo al análisis realizado en este artículo se asume en lo esencial la comprensión de las competencias sistematizado por el Grupo de Aprendizaje para el Cambio del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS). Para estos autores la competencia es un:

... proceso emergente y autoorganizado de actualización de potencialidades y de movilización-articulación de los recursos necesarios, orientado a dar respuesta a una demanda contextual –de una práctica social e históricamente construida– que se expresa en un desempeño –individual y/o colectivo– autorregulado y socialmente valorado por su idoneidad. (Rodríguez-Mena García, Mario & *et al.*, 2017, p. 9)

Consideraciones finales

El desarrollo de competencias para la dirección política, implica transformar el espacio docente tradicional e intervenir la práctica profesional de dirigentes políticos. Implica además una construcción colectiva e integrada, de indicadores de eficiencia contextualizados. De esta manera queda el reto de formar desde la propia práctica.

Las demandas de actualización del modelo económico y social socialista cubano, así como las transformaciones que se van introduciendo en la actividad de dirección cambian el modelo de profesional competente. Sin embargo, la historia que sustenta esa práctica y su estudio aporta elementos que tendrán que ser tomados en cuenta.

Es esta una línea de investigación que debe ser atendida desde la multidisciplinariedad, y la transdisciplinariedad, un reto que puede ser asumido por el SEP. Para esto, esta institución cuenta con una triada que puede construir este conocimiento: 1) un claustro de profesores/investigadores formados en diferentes ramas de la ciencia, 2) una amplia experiencia en el trabajo con dirigentes políticos (incluso muchos profesores han sido dirigentes) y 3) un país de estudiantes que dirigen las organizaciones políticas y de masas que son formados dentro del sistema.

Referencias bibliográficas

Añorga, J. (2012). La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias, Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", La Habana.

CINTERFOR/OIT. (s/f.). Conceptos básicos de competencias laborales. Uruguay. Recuperado el 29 de agosto de 2017, de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competicencia-laboral>

Codina, A. (2015). *Habilidades directivas*. La Habana: Academia.

Colectivo de autores. (diciembre de 2015). El modelo de la profesionalidad de los cuadros del Partido, referente imprescindible para la superación político - ideológica. Trabajo presentado en el Coloquio "55 Aniversario del Sistema de Escuelas del Partido", La Habana.

Corral Ruso, R. (2004). El currículo docente basado en competencias. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana.

D'Angelo, O. (2006). Proyecto de vida y desarrollo personal. En L. Fernández Rius, *Pensando en la personalidad. Selección de lecturas* (vol. 2, pp. 83-111). La Habana: Ciencias Médicas.

_____. (s/f). Competencias para la participación social.- Retos y apuestas en los nuevos contextos sociales.- Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), La Habana. Recuperado el 29 de agosto de 2017, de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/cu/cu-013/index/assoc/D7827.dir/ovidio10.pdf>

González Maura, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista Cubana de Educación Superior*, XXII(1), 45-53.

Gonzalez Rey, F. & Mitjans Martínez, A. (1989). *La personalidad su educación y desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.

Moreno, A. (2014). Estrategia educativa orientada al desarrollo de competencias profesionales para el mejoramiento del desempeño político juvenil de los primeros secretarios de los comités municipales de la UJC. Tesis en opción al título de doctor en ciencias Pedagógicas.

Muñoz Ledo Rábago, P. (2015). La evaluación de competencias profesionales en un modelo de formación interdisciplinaria a nivel postgrado. Recuperado el 15 de marzo de 2017, de *Investigación y práctica en psicología del desarrollo*: <http://revistas.psicologia.net/index.php/ippd/article/view/47/46>

Oramas Peláez, M. (2001). Una propuesta metodológica para la evaluación de competencias directivas en condiciones docentes. Tesis en opción al título de Máster en Psicología Laboral y de las Organizaciones, Facultad de Psicología. Universidad de La Habana.

Proyecto Tuning. (s/f). Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. Education and Culture. Recuperado el 28 de agosto de 2017, de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf

Rodríguez-Mena, M.; Corral Ruso, R., & Lago Palacio, C. (2011). Aprender en Comunidades de Práctica. Presupuestos teóricos y metodológicos para potenciar el aprendizaje en espacios sociales. La Habana: CIPS.

Rodríguez-Mena G., M. (2013). Aprender en Comunidades de Práctica. Fundamentos teóricos - metodológicos del desarrollo de comunidades de aprendizaje en organizaciones laborales. Tesis en opción al título de doctor en Ciencias de la Educación, Centro de estudios para el perfeccionamiento de la educación superior.

Rodríguez-Mena García, Mario & *et al.* (2015). *La comunidad de aprendizaje MADIBA. Memorias de un viaje*. La Habana: Acuario.

Rodríguez-Mena García, M., & Corral Ruso, R. (2015). Las competencias y su formación desde el enfoque histórico social. *Alternativas cubanas en Psicología*, 3(7), 75-86.

Rodríguez-Mena García, Mario & *et al.* (2017). Metodología de evaluación formativa de competencias para la coordinación de procesos comunitarios participativos. CIPS, Grupo de Aprendizaje para el Cambio, La Habana.

Sanchez Uña, A. (2012). Mujeres directivas como formadoras de competencias comunicativas en una entidad empresarial. Tesis en opción al título de máster en estudios sociales., Escuela Superior del PCC "Nico López", La Habana.

Tobón, S. (2006). Aspectos Básicos de la formación Basada en Competencias. Proyecto Mesesup, Talca.

Tobón, S.; Pimienta, J. & García, J. A. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson Educación.