

XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2007.

Competencias para investigar y análisis de los objetivos programáticos para su desarrollo.

González, Cristina, Tornimbeni, Silvia, Gabbani Herrera, Javier Alejandro, Salvetti, Marcela Alejandra y Corigliani, Silvia.

Cita:

González, Cristina, Tornimbeni, Silvia, Gabbani Herrera, Javier Alejandro, Salvetti, Marcela Alejandra y Corigliani, Silvia (2007). *Competencias para investigar y análisis de los objetivos programáticos para su desarrollo*. XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-073/53>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/e8Ps/vFT>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

COMPETENCIAS PARA INVESTIGAR Y ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS PROGRAMÁTICOS PARA SU DESARROLLO

González, Cristina; Tornimbeni, Silvia; Gabbani Herrera, Javier Alejandro; Salvetti, Marcela Alejandra; Corigliani, Silvia
Universidad Nacional de Córdoba. Argentina

RESUMEN

Los Planes de Estudios de las Carreras de Psicología, mencionan con frecuencia la formación del estudiante en investigación. Es frecuente sin embargo, observar que los alumnos presentan dificultades en esta área, lo que permite pensar que no disponen del nivel de competencias necesarias para la elaboración de un trabajo de investigación. Para averiguar al respecto, se realizó una revisión bibliográfica en Bases de Datos científicas rastreando el concepto de competencias para investigación y se analizaron programas de materias de metodología de la Investigación, en cuanto a las destrezas que se esperan lograr en los alumnos cursantes, utilizando para discriminar los indicadores el modelo de Boyatzis, R. y Goleman, D. 2004. Se encontró que el término ha sido utilizado desde diferentes corrientes teóricas imprimiendo en sus definiciones el predominio de algunos aspectos, sean estos cognitivos, sociales, ejecutivos y/o afectivos; evidenciando el carácter múltiple de su uso. Los programas mostraron algunas características comunes. En cuanto al Factor de dominio personal: flexibilidad, motivación de logro, iniciativa y autorregulación, en cuanto al Factor competencias de gestión de relaciones: Sensibilidad cultural, trabajo en equipo, empatía y liderazgo inspirador, en cuanto al Factor competencias cognitivas: pensamiento analítico y sistémico, experticia técnica y reconocimiento de modelos.

Palabras clave

Competencias Investigación Formación Universidad

ABSTRACT

COMPETITIONS TO RESEARCH AND ANALYSIS OF THE PROGRAMMATIC OBJECTIVES FOR THEIR DEVELOPMENT

The Psychology Careers Studies Plans frequently mention the need of training in research. However, it is frequent to observe that the students present difficulties in this area, what allows to think that they don't have the level of necessary competitions for the investigation work. To inquiry on this aspect, it was carried out a bibliographical review in scientific databases raking the concept of competitions for investigation and were analyzed programs of research methodology subjects, as for the skills that are hoped to achieve in the students, using to discriminate the indicators, the pattern of Boyatzis, R and Goleman, D. 2004. It was found that the concept has been used from different theoretical currents printing in its definitions the prevalence of some aspects, be these cognitive, social, executive or emotional; evidencing the multiple character of its use. The programs showed some common characteristics. As for the Factor of personal domain: flexibility, achievement motivation, initiative and self-regulation, as for the Factor competitions of administration of relationships: cultural sensibility, work in team, empathy and inspiring leadership, as for the Factor cognitive competitions: analytic and systemic thought, technical expertise and recognition of models.

Key words

competition-investigation- training - university

REVISIÓN CONCEPTO DE COMPETENCIAS EN GENERAL

En los años 20 se comienza a usar el término competencia en el área de la pedagogía, por el interés en la transmisión de conocimientos por parte del docente (Del Pino, 1997). En 1973 el trabajo del psicólogo D. Mc Clelland impulsa este concepto y lo redefine como "la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo". En base a esta definición, se comienza a aplicar en los procesos de gestión en recursos humanos para el mejoramiento del desempeño laboral. Entre las diferentes corrientes de pensamiento para el estudio de las competencias, encontramos tres enfoques: el análisis conductista (escuela americana R. Boyatzis, entre otros) las define como "las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con la actuación de éxito en un puesto de trabajo. Delgado (2002), propone que las competencias "son unidades de actuación que describen lo que una persona debe saber y poder hacer para desarrollar y mantener un alto nivel de desempeño. Incluye aspectos cognitivos, afectivos motores y de experiencia". La corriente funcionalista (escuela británica Mertens -1998-) las conceptualiza como la capacidad productiva del individuo que se define y mide en términos de desempeño de un determinado contexto laboral. Refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. La postura constructivista (escuela francesa Levy- Levoyer (1997) considera que las competencias no se definen a priori sino que se las construye; son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras y que las transforman en más eficaces para una situación dada. Otros autores (Sánchez Rodríguez y otros, 2002) las consideran como una mezcla indisoluble de conocimientos, rasgos de personalidad y experiencias laborales en una organización específica.

CONCEPTO DE COMPETENCIA ESPECIFICAS PARA LA INVESTIGACIÓN

Referente a las competencias específicas a la actividad investigativa no se encuentran tantas referencias como en el desarrollo general del concepto. Dángelo Hernández (2000) considera que el conjunto de competencias investigativas puede determinarse a partir del concepto de "Unidades de competencia", las que indicarían los momentos específicas de la realización del proceso de la actividad investigativa. Algunas de las mencionadas son: Posibilidad de integración de la información y de enfoque multilateral de los asuntos. Representación y descubrimiento de situaciones problemas, posibilidad de trabajo en equipo, posibilidad de demostración de las inferencias, autorregulación del desempeño, disposiciones al manejo de incertidumbre, formación ética y compromiso social. Harrison L y otros (2005) construyeron un instrumento para evaluar competencias en investigación en diferentes niveles de formación de enfermería. Estos autores definieron competencia, de acuerdo con lo propuesto por Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, como aquellas destrezas, conocimientos, conductas y características necesarias para lograr un buen desempeño en el ámbito laboral. Los ítemes se construyeron a

partir de las competencias y objetivos de los programas de investigación de nivel licenciatura y magister ofrecidos en la Escuela de enfermería de la P.U.C. en Chile, de la literatura, y de las experiencias de las investigadoras. Se incluyeron ítemes que abarcaron competencias en las áreas de conocimiento, análisis y aplicación. En cuanto a los programas analizados utilizando el sistema de competencias de Boyatzis R. y Goleman D. se pueden mencionar las siguientes competencias como las más mencionadas: En el dominio personal: la flexibilidad (capacidad de adaptación a situaciones de cambio), motivación de logro (esforzarse por mejorar un determinado criterio de excelencia), iniciativa (prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión) y autorregulación (capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada). En la gestión de relaciones: sensibilidad intercultural (Sensibilidad para apreciar y respetar las diferencias y la diversidad que presentan las personas), trabajo en equipo (ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común), empatía (capacidad de escucha y comprensión de las preocupaciones, intereses y sentimientos de los otros y de responder a ello) y liderazgo organizacional (capacidad para ejercer el papel de líder de un grupo o equipo y de generar ilusión y compromiso entre sus miembros). En la dimensión competencias cognitivas: pensamiento analítico (capacidad para comprender las situaciones y resolver los problemas a base de separar las partes que las constituyen y reflexionar a cerca de ello de manera lógica y sistemática), expertise técnica (capacidad e interés en utilizar y ampliar las habilidades necesarias en relación con el propio trabajo), análisis cuantitativo (capacidad para analizar y trabajar con datos y variables cuantitativas) y reconocimiento de modelos (capacidad de identificar modelos o conexiones entre situaciones que no están relacionadas de forma obvia, y de identificar aspectos clave o subyacentes en asuntos complejos.) Se puede concluir, observando el análisis de las tablas que en general la formación prioriza los aspectos cognitivos y no tanto los sociales y personales, de esta manera las competencias fomentadas refieren mayoritariamente al razonamiento y la adquisición de conocimientos.

BIBLIOGRAFÍA

- DÁNGELO HERNÁNDEZ (2000) El desarrollo personal creador en la actividad científica. Inédito. CIPS, La Habana, Cuba. [http:// 168.96.200.17/ar/libros/cuba](http://168.96.200.17/ar/libros/cuba).
- HARRISON, L. et.al. (2005) Competencias en investigación para diferentes niveles de formación de enfermeras: una perspectiva latinoamericana. Rev. Ciencia enfermería. Vol. XI(1).
- GOLEMAN, D. y BOYATZIS, R. (2004) Mas allá de la formación de competencias. www.arearh.com/formacion
- RODRÍGUEZ QUESADA, V. (2004) Acerca de las competencias cognitivas. Rev. Enfoques educacionales 6 (1):67-73. Departamento de Educación. Fac. Ciencias Sociales. Univ. de Chile.
- DEL PINO MARTÍNEZ, A. (1997) Empleabilidad y Competencias: nuevas modas? En: Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos. Ed. Gestión 2000. España. 445 pp.
- DELGADO, M.; DOMINGO, J. (2000) Modelo de gestión por competencias. Caracas Venezuela. www.gestiondelconocimiento.com
- LEVY- LEVOYER (1997) Gestión de las competencias. Ediciones Gestión 2000. Barcelona. España.
- SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, A.; MARTINEZ MARTINEZ, C.; MARRERO FORNARIS, C. (2004). Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes. Revista Cubana de Educación Superior N° 2, pp 53-65
- MERTENS, L (1998) La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay. www.cinterfor.org.uy