

## **La gestión por competencias en la carrera de Cultura Física en Cuba**

### **The management per competencies in the degree of Physical Culture in Cuba**

**Modesta Moreno Iglesias<sup>1</sup>, Rosa María Tabares Arévalo<sup>1</sup>, María Caridad Casanova Moreno<sup>2</sup>, Alba Ybirico Reina<sup>3</sup>, Lourdes Odalys González Nuñez<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Doctora en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Pinar del Río "Hermandos Saíz Montes de Oca". Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: modesta.moreno@upr.edu.cu ; rosam.tabares@upr.edu.cu

<sup>2</sup>Dra.C. Médicas; Especialista de Segundo Grado en Medicina General Integral y en Endocrinología. Doctora en Ciencias de la Salud. Máster en Longevidad Satisfactoria y Promoción y en Educación para la Salud. Profesora Titular e Investigadora Auxiliar. Universidad de Ciencias Médicas de Pinar del Río. Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: mcasanovamoreno@infomed.sld.cu

<sup>3</sup>Especialista para la Ciencia la Tecnología y el Medio Ambiente. Delegación Provincial CITMA. Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: alba@citma.vega.inf.cu

<sup>4</sup>Especialista en relaciones internacionales. Universidad de Pinar del Río "Hermandos Saíz Montes de Oca". Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: lourdeso.gonzalez@upr.edu.cu

**Recibido:** 25 de octubre 2018.

**Aprobado:** 11 de enero 2019.

#### **RESUMEN**

El contexto educativo universitario en la carrera de Cultura Física, dada su diversidad en las esferas de actuación, donde pone a prueba su accionar, demanda la formación de un profesional competente. Dentro de las competencias del profesional de la educación, la investigativa constituye elemento esencial que dinamiza el resto de sus competencias. Para este nivel educativo, docencia e investigación forman un par dialéctico, de ahí el significado de su formación y desarrollo en este profesional. Desde esta mirada, se convierte en una necesidad la gestión de un proceso que articule y asuma como un eje central, que, desde disciplinas del currículo, permitan el éxito de su desempeño en función de la transformación personal, profesional y social que demanda la educación

#### **ABSTRACT**

The university educational context in the Physical Culture career, due to its diversity in the performance fields, claims a competent professional. Among the education professional's competencies, the researching one is essential because it activates the rest of the competencies. In this educational level, research and academic skills constitute a dialectic pair, hence the significance of training and development in this professional. From this perspective, the management of a process that articulates and assumes as a central axis that, from the disciplines of the curriculum, allows the success of its performance in terms of the personal, professional, and social transformation demanded by contemporary education, becomes a necessity, what leads to formulate the problem: how to potentiate

contemporánea, lo que conduce a plantear como problema: ¿cómo potenciar la formación de la competencia investigativa en los estudiantes de la carrera Licenciatura en Cultura Física? Con este propósito se elabora un conjunto de acciones para la formación de la competencia investigativa mediante la gestión del proceso investigativo, desde las diferentes disciplinas, que potencien la gestión de los procesos en los que interactúa este profesional en sus diferentes esferas de actuación. El empleo de métodos teóricos como el histórico-lógico, el análisis-síntesis, sistémico-estructural, así como métodos empíricos, que, con valoraciones realizadas a la aplicación de entrevistas a profesores y estudiantes, observación a diferentes actividades del proceso, permitió, desde el diagnóstico, constatar la necesidad, las insuficiencias en el proceso de gestión y posteriormente el cumplimiento del objetivo.

**Palabras clave:** Gestión educativa; formación por competencias; proceso educativo formativo; competencia investigativa.

the research competency in the Physical Culture career's students? With the purpose to offer a possible solution it is designed a set of actions to develop the research competency through the research process management from the different disciplines that strengthen the management of the processes in which this professional interacts in his different spheres of action. The use of theoretical methods such as historical-logical, analysis-synthesis, systemic-structural, as well as empirical methods like the interviews with teachers and students, as well as observation of different activities of the process, allowed, from the diagnosis, to verify the need to improve the inadequacies in the management process and subsequently the fulfillment of the objective.

**Keywords:** educational management; formation per competencies; educational process; research competency.

## INTRODUCCIÓN

Las transformaciones, que en el mundo contemporáneo se producen en los escenarios educativos, provocan polémicas en torno a la formación de profesionales por competencias desde el diseño de sus currículos, en las instituciones de Educación Superior. En Cuba, aun cuando no se asume el diseño de currículum por competencias, al gestionar el proceso formativo desde el perfil del graduado, su plan de estudios y programas; su introyección es eminente desde la concepción integradora de

conocimientos, hábitos, habilidades, cualidades y recursos personológicos que le garanticen un éxito en su accionar.

En este contexto, que se caracteriza por ser globalizado en todos los aspectos de la vida laboral, política, económica, ambiental, cultural y social, es una constante la dinámica con que se realizan los cambios e innovaciones, aparejados a los adelantos científicos y tecnológicos. Todos ellos, en función de la elevación de la productividad del trabajo, la búsqueda

de nuevos mercados, la satisfacción y necesidades, la atracción de nuevos clientes a mantenerlos, el incremento de las utilidades, el cuidado del medioambiente, las alianzas estratégicas de grandes organizaciones, así como también quiebras de grandes empresas con la incertidumbre que lleva aparejada en todos los órdenes, donde el hombre se constituye en el recurso principal, por lo que el aprovechamiento y fortalecimiento de las competencias del capital humano es el pilar fundamental de éxito de cualquier organización.

En las universidades, por tanto, el perfeccionamiento de la dirección del proceso formativo a cargo del profesor y del proceso de un aprendizaje personalizado y significativo de los estudiantes, encaminados a resultados cada vez más efectivos, constituye un aspecto de alta prioridad. Por ello, se pretende presentar en este trabajo la elaboración de un conjunto de acciones para la formación de la competencia investigativa desde el currículum de la carrera de Cultura Física. Esto contribuirá a elevar a planos superiores la gestión educativa de los procesos en los que interactúa este profesional en las esferas de actuación: la Educación Física, la Recreación, la Cultura Física Terapéutica y el Deporte.

### **Gestión educativa y formación basada en competencias**

La gestión por competencias constituye una herramienta necesaria que tiene el profesor en sus manos para dirigir y facilitar el desempeño de sus estudiantes, teniendo en cuenta su capacidad de promover la motivación, compromiso y desarrollo integral; por tal motivo, su estudio y aplicación al proceso de enseñanza-aprendizaje, cada día, logra más adeptos que lo visualizan como el enfoque que contribuye a una gestión

educativa más efectiva de este proceso. Se asume que el modelo de gestión por competencias trasciende los marcos del área funcional de recursos humanos e impacta en todos los componentes del proceso.

El tratamiento teórico, las experiencias y las acciones en torno al enfoque de gestión por competencias se han incrementado a nivel internacional en las últimas décadas, asociado a las nuevas formas de organización y recompensa al trabajo, como vías de mantener las ventajas competitivas y elevar la eficiencia y eficacia.

En el entorno nacional cubano, ha tenido sus efectos, sobre todo, en el marco del perfeccionamiento empresarial, mecanismo que propicia la implementación de nuevos enfoques empresariales. En este sentido, tiene una relevancia significativa el Sistema Integral de Gestión del Capital Humano (SIGCH) contenido en las Normas Cubanas 3000-3002/2007 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en lo sucesivo NC 3000/2007, por cuanto abre un espacio de investigación teórica y metodológica para la implementación y evaluación del enfoque de gestión por competencia.

En el marco de este sistema, la formación constituye un factor clave Cuesta, (2001); Valle, L. (2007). La empresa de hoy demanda fundamentalmente trabajadores calificados, técnicos especializados, supervisores competentes y directivos capaces y comprometidos para desempeñar con habilidad y eficacia sus labores e influir decisivamente en el desarrollo, avance y futuro de la organización.

El proceso educativo en las universidades no escapa a esta demanda y por tal razón se fundamenta ampliamente en la necesidad de la formación de los Recursos

Humanos (profesor-estudiantes), donde se define el fin a lograr, acorde a los intereses sociales y todos los recursos que se requieren para ello. Un programa de formación tradicional no es suficiente para resolver estas necesidades Mertens, L. (1997, 2006); Cuesta, A. (2001, 2007); Zabalza, M. A. (2003); Zabala, J. (2005).

Todo lo anterior pone de manifiesto el imperativo de integrar las tendencias relacionadas con el enfoque de competencias a la formación de profesionales, así como el carácter estratégico y continuo del proceso formativo en la concepción e implementación del proceso de formación en las organizaciones, acorde a las exigencias económicas y sociales de la actualidad.

En tal sentido, Cuesta, A. (2001):

"La gestión del desempeño, por competencias, se enfoca, en esencia, hacia el desarrollo, y a lo que las personas sean capaces de hacer en el futuro. A esta gestión, el pensamiento estratégico y la proactividad le son inherentes. La gestión de competencias es hoy concepción relevante a considerar en la Gestión de Recursos Humanos (GRH) e implica mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo". (p. 22)

Muchas son las interpretaciones del concepto competencia y de competencia profesional; pero en ellas siempre se

ponen de manifiesto aspectos tales como: integración de conocimientos, habilidades, capacidades, valores que provocan mayor efectividad en las actividades que desarrolla el hombre, atendiendo al contexto en el que se desenvuelve, al cual logra transformar y transformarse a sí mismo en esa interacción como reflejan los ejemplos presentados:

Cuesta, A. (2001, p.25) «Un conjunto integrado de conocimientos, habilidades, motivos y rasgos que un individuo puede desplegar de forma organizada en relación con una actividad o conjunto de actividades dentro del marco organizativo».

A partir de los informes presentados por Delors, J. (1996 a y b), como resultados del Proyecto Tunning, presentados en la UNESCO, se expresa que «las competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades».

García, M. (2013); plantea que es,

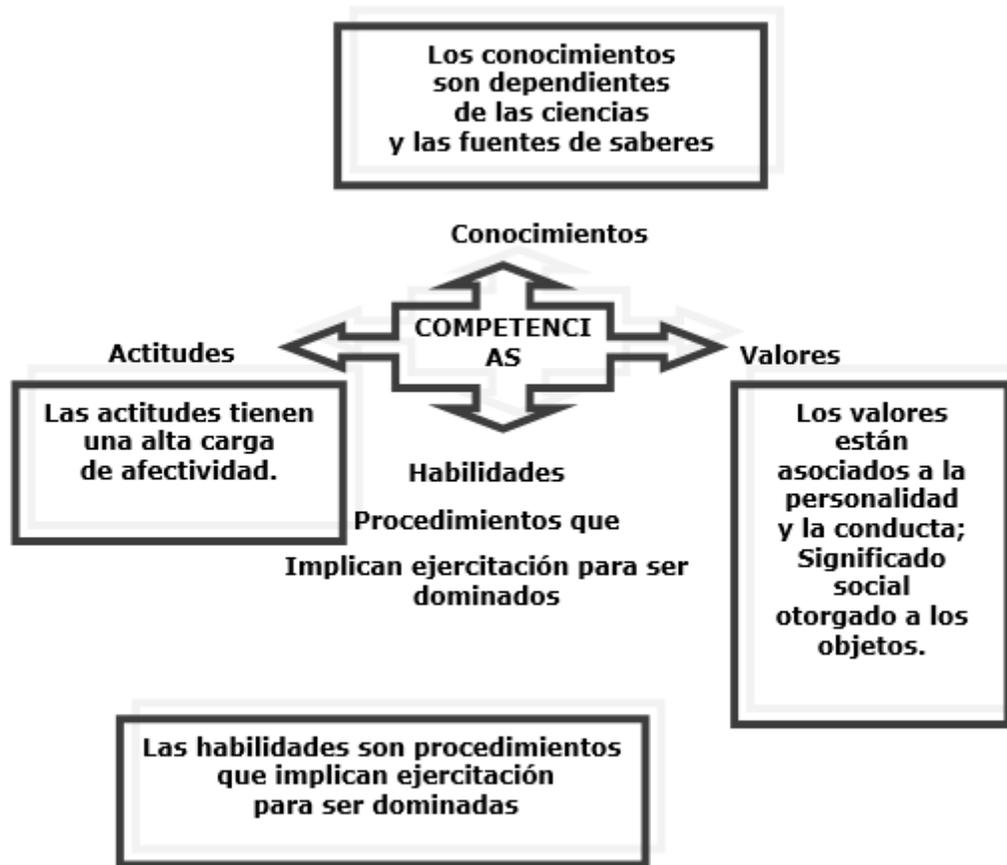
«La integración holística de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas demostradas, en contextos socio-laborales diferentes y cambiantes, poniendo en práctica las experiencias y los principios básicos, como: saber, saber hacer, saber ser, saber emprender, saber compartir y vivir en colectivo, académico, laboral y social». (p 49)

Se ha tratado de establecer las relaciones entre las diversas dimensiones que conforman la definición y que la hace más funcional y operativa, con una concepción holística en el análisis de la gestión de los

recursos humanos, en la formación por competencias.

Al referirse esencialmente al término formación por competencias en el proceso educativo de las universidades, se precisa

la necesidad de provocar una transformación en el estudiante, imbricando conocimientos, habilidades, actitudes, valores para lograr un resultado más efectivo en las condiciones concretas en que se desenvuelve. (Véase figura 1)



**Fig. 1.** Componentes de la competencia y su relación.

Formar a los estudiantes, a partir de la gestión educativa de los currículos por competencia, implica enseñar a que adquieran la mayor cantidad de instrumentos para su comprensión en la adquisición de nuevos saberes (aprender a aprender), influir sobre el propio entorno, solucionando los problemas y perfeccionándolos (aprender a hacer), que participe y coopere en las actividades que se desarrollan, realizando procesos de

socialización (aprender a vivir juntos), desarrollar todo el talento, la creatividad para la gestión y autogestión de los procesos (aprender a emprender) y crecer como sujetos, englobando los pilares anteriores (aprender a ser), desde la visión de los pilares de la educación del siglo XXI.

Estas exigencias, le indican al profesor que su función no es solo transmitir

información, sino que debe enseñar a reforzar el sistema de aprendizaje «del currículo oculto» de cada estudiante, orientándolo en cómo integrar conocimientos, habilidades, valores y actitudes a la solución de problemas socio laborales que desencadenen en el desarrollo de capacidades y le permita identificar, interpretar y argumentar el contexto sociolaboral, resolviendo problemas de forma innovadora y creativa, con responsabilidad social.

La formación por competencias exige del profesor la necesidad de romper las barreras existentes en cuanto al logro de un pensamiento autogestionario, reflexivo, crítico, polémico, divergente y proyectivo, con una visión transformadora del futuro, y exige del estudiante un papel protagónico en ese proceso, a partir de sus vivencias y necesidades.

De acuerdo con Latorre, A y González, V. (2012); el profesor necesita, entonces, para su accionar, dominar de manera científica las herramientas teórico-metodológicas que le brinda la didáctica como ciencia, que asume como objeto de estudio el proceso de enseñanza-aprendizaje en marcos curriculares, dominar sus componentes estructurales, sus formas de manifestación, cómo orientarlos y cómo lograr su significatividad en los estudiantes.

Es necesario que el proceso de formación por competencia, favorezca el protagonismo de los participantes en el proceso y que decidan aquello que necesitan para su formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizarán, así como los contenidos que requieren.

En el contexto internacional universitario, los esfuerzos se dirigen a la formación por competencias como una necesidad. Estudios realizados por Perrenoud, Ph. (1997, 1999, 2004); Zabalza, M. A

(2003); Tobón, S. (2009, 2010, 2011, 2013); Martell, M. (2017); entre otros, destacan diferentes propuestas en torno a las competencias que deben poseer los docentes de los diferentes niveles educativos, con un enfoque integral, lo que consideran complejo en la práctica docente.

Las diferentes definiciones enrolan el papel del profesional y lo relacionan con los contextos en que se desempeñan; por otra parte, se presenta una variedad en la tipología de las clasificaciones que aportan, pero aún así, integran las funciones y tareas del docente de manera general.

Su influencia llega a Cuba en el campo de las Ciencias de la Educación y toma fuerza en el presente siglo como una variante que contribuye al proceso de formación actual. Investigadores como Fernández, A. M. (2000); Cuesta, A. (2001); Ortiz, E. (2001); González, V. (2002); Fuentes, H. (2002); Forgas, J. (2005); González, B. (2006); Parra, I. (2006), Díaz, A. (2006); Iñigo, E y Sosa, A. M. (2006); Páez, V. (2007 ); Tejeda, R. y Sánchez, P. R. (2009); Jiménez, R. (2010); Fuentes, R. y Amorós, L. (2012); Díaz, T. (2012, 2016); Martell, M. (2017); abordan diferentes definiciones en torno a las competencias, competencias profesionales y competencias del profesional de la educación o pedagógicas; sus clasificaciones y resultados se dirigen al proceso de formación y desarrollo, para alcanzar un desempeño competente.

Se considera que la competencia se actualiza de manera constante, esta no es una condición para toda la vida ni en todas las esferas de ella, lo cual obliga a reconocer que el desempeño debe llegar a un nivel creativo, autónomo, independiente y personalizado. En su proceso formativo, incide la universidad, mediante el Proceso Educativo, desde lo

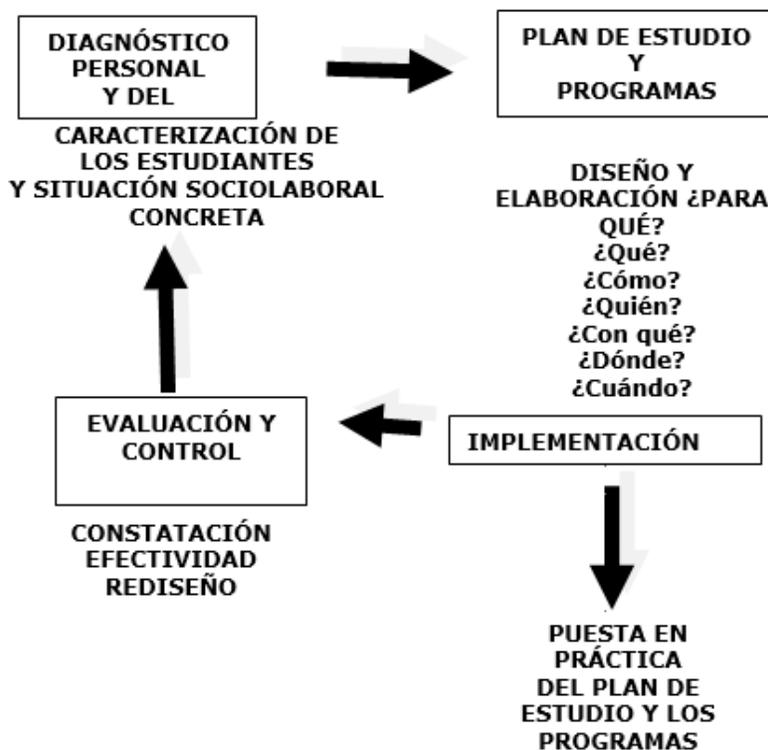
curricular, que es complejo, dinámico e incluye mas allá de las influencias de los sujetos que intervienen. La formación de competencias, por tanto, debe intencionarse en el transcurso de los años en la carrera, tomando en consideración la integración de conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

Se considera que, a pesar de no existir currículos diseñados por competencias en Cuba, sí se ha explicitado desde los perfiles del profesional esta necesidad; por ello, adecuan la propuesta del ciclo de formación planteada por Cuesta, A. (2001) atendiendo a las condiciones actuales del proceso formativo de las universidades

que ilustra cómo se realiza el mismo, en las universidades cubanas.

Se parte de la caracterización del estudiante y el entorno sociolaboral para diseñar planes de estudio y programas en correspondencia con los fines que la sociedad exige a la educación escolarizada; se aplican los mismos, adecuándolos a los contextos concretos, tiempo y lugar en que actúan y se evalúan los resultados de su implementación por la calidad obtenida en el proceso como un todo para constatar si es necesario alguna reestructuración, modificación, cambio o introducción de algo nuevo, tanto en sus connotaciones, micro (clase), como macro (plan de estudio). (Véase figura 2)

**PROCESO FORMATIVO UNIVERSITARIO**



**Fig. 2.** Etapas del Proceso Formativo Universitario.  
*Fuente:* Cuesta, (2001)

Este proceso formativo cubano está condicionado por la interrelación e interacción de subprocesos sustantivos como la docencia, la investigación, lo laboral y la extensión, con el propósito de preparar al profesional científicamente para que, a través del proceso de la socialización, transforme la realidad y a sí mismo. Se insiste en que el estudiante logre el desarrollo de la iniciativa, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la interpretación y la anticipación; pero al plantear el desarrollo de dichas competencias en ambientes educativos tradicionales, donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se conciba dirigido al grupo en su totalidad y no a las individualidades de sus miembros, se obstaculiza la efectividad de su puesta en práctica. Este es un aspecto extremadamente esencial pues la formación, basada en competencias, debe estar dirigida al desarrollo de estas en las personas, a partir de su individualidad. Cada persona va a aportar con su formación al desarrollo del grupo en el que está insertado.

El proceso formativo y su aplicación se revelan hoy como un requerimiento fundamental, motivado por factores de diversa naturaleza como: un profesional más competente, un desarrollo tecnológico y la necesidad de innovar en todas las áreas, la transformación de los contextos desde las implicaciones personales del sujeto, buscando éxito con calidad y eficiencia.

Por ello, en la carrera de la Cultura Física y el Deporte se impone la implementación de la gestión por competencias, de forma tal, que permita la determinación de perfiles de competición y procesos de formación, basados en competencias para los futuros profesionales, que contribuyan a perfeccionar el accionar a través de la actividad física la cual se desarrolla en diversos espacios físicodeportivos

(instalaciones deportivas). Una de las maneras de enfrentarla es el tratamiento de la preparación científica por competencias donde se manifieste la labor científica en la solución de problemas y búsqueda de nuevos conocimientos.

En este trabajo, se asume la definición de Castellanos, B.; Llivina, M. J. y Fernández A.M. (2001); que consideran,

"la competencia investigativa como aquella que permite al profesional de la educación, como sujeto cognoscente, la construcción del conocimiento científico acerca del proceso pedagógico en general y del proceso de enseñanzaaprendizaje en particular, con el propósito de solucionar eficientemente los problemas en el contexto de la comunidad educativa escolar".

Las autoras consideran que, en la construcción del conocimiento científico, el sujeto aprende a operar con el mismo, a generalizar y transferir a nuevas situaciones que se suscitan en las diferentes esferas de actuación del profesional de Educación Física, los cuales posibilitan tomar decisiones para intervenir ante una problemática.

**En el modelo del profesional, se explicita que los egresados deben desarrollar:**

**Habilidades profesionales específicas como:**

- Programar y desarrollar clases de educación física.

- Ejecutar los elementos técnicotácticos de los deportes que son objeto de estudio.
- Aplicar la metodología de la enseñanza de la gimnasia, los juegos y los deportes.
- Elaborar planes y desarrollar sesiones de entrenamiento deportivo.
- Utilizar diferentes ejercicios, medios y equipos para la preparación física y deportiva.
- Organizar y desarrollar competencias deportivas, con dominio del arbitraje y la anotación.
- Actuar con respeto de los reglamentos y normas del deporte.
- Organizar y desarrollar actividades físico-deportivas y recreativas en diversos medios naturales en la comunidad, desde una visión de «Deporte para Todos», y medioambiental.
- Instrumentar y ejecutar el cuidado y mantenimiento de instalaciones y medios deportivos.
- Aplicar técnicas y ejercicios profilácticos y terapéuticos de rehabilitación física, así como métodos de control y adaptación de actividades a personas discapacitadas o con necesidades educativas especiales.
- Diseñar proyectos comunitarios con un fin transformador, a partir del diagnóstico de necesidades socioculturales y de actividad física de la población, en los contextos en que desarrolla su actividad laboral e investigativa.
- Aplicar diferentes formas de diagnóstico, programación, control.

### **Son funciones del Licenciado en Cultura Física, las siguientes:**

- Dirigir actividades físicodeportivas y recreativas en las diferentes esferas de actuación del profesional, partiendo de criterios científicos, la legislación vigente y las indicaciones metodológicas establecidas.
- Promover y organizar actividades de la Cultura Física en su centro laboral y en el contexto social, en coordinación con las estructuras administrativas y las organizaciones políticas y de masas del territorio.
- Formar valores, actitudes y convicciones patrióticas a través de las actividades físicas- deportivas y recreativas que dirige.
- Evaluar los procesos de la Cultura Física con objetividad y nivel científico en correspondencia con las características físicas, psíquicas y biológicas de los participantes y su diversidad para valorar sus resultados y la asimilación de los contenidos impartidos como base para planificar nuevas actividades.
- Perfeccionar de manera sistemática su actuación y desempeño profesional mediante la búsqueda e intercambio permanente de información, con amplia utilización de las TIC, la literatura especializada más actual, así como el desarrollo de estudios de postgrado y la investigación científica.

Por lo que, al finalizar su carrera, el egresado debe ser capaz de: poner en práctica, en el ejercicio de su profesión, habilidades pedagógicas, físicas, deportivas y recreativas, con dominio de la comunicación, la tecnología y la investigación, sobre bases científicas en correspondencia con los enfoques

filosóficos, económicos, psicopedagógicos, biológicos, socioculturales, éticos, estéticos, de dirección, de investigación y medioambientales, asociados a la Cultura Física, con un pensamiento reflexivo, transformador y de atención a la diversidad, al servicio permanente de la Revolución y de nuestra sociedad y con un nivel de actuación ciudadana y profesional que evidencie su amor por la patria y su disposición a defenderla, así como otros valores formados en correspondencia con el sistema de valores establecidos en este modelo.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La investigación se realizó en la facultad de Cultura Física en la Universidad de Pinar del Río «Hermanos Saíz Montes de Oca», con profesores y estudiantes en formación. Como métodos, se utilizaron tanto los del nivel teórico como empírico, con énfasis en la observación, la entrevista, el análisis de documentos, la inducción-deducción e histórico-lógico.

Se muestrearon 50 profesores de la Facultad de Cultura Física, pertenecientes a las diferentes disciplinas con más de cinco años de experiencia en la educación superior y que imparten por más de tres años la asignatura, y 20 estudiantes por cada año académico, seleccionados al azar.

Después de realizar observaciones a exposiciones de tesis de grado y de revisar informes finales, las autoras han constatado que el proceso de formación de competencia investigativa presenta insuficiencias en su gestión educativa para el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes desde sus modos de actuación, en las diferentes etapas por las que transcurre este proceso, que va desde

la exploración de la realidad, la organización y planificación de la investigación, su ejecución y validación, la presentación de los resultados y su introducción y generalización.

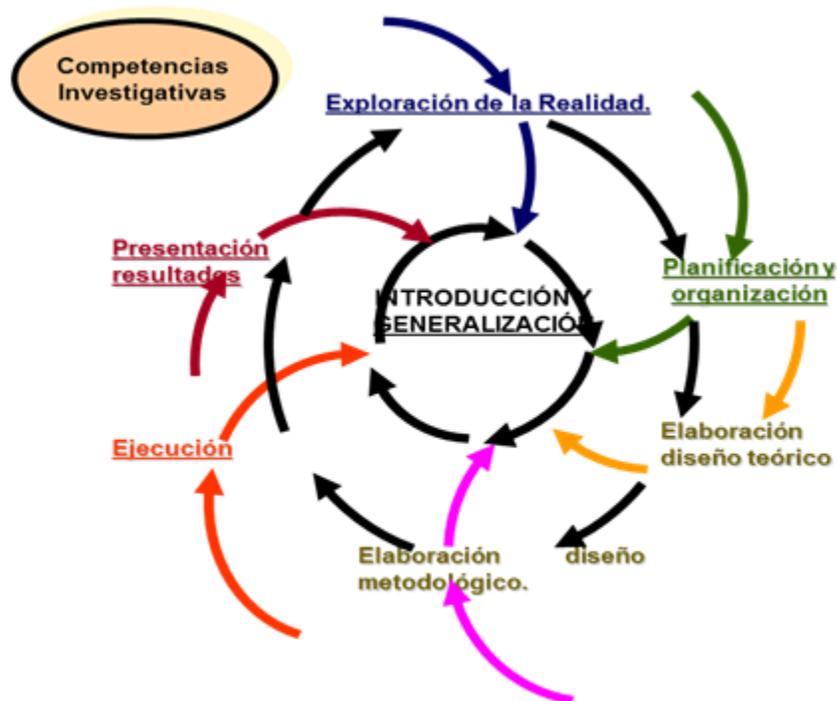
Se determinan, además, otras insuficiencias que se constituyen en obstáculos para el desarrollo de esta competencia entre las que se pueden mencionar: son insuficientes las herramientas necesarias en el colectivo pedagógico para lograr una formación por competencia. El modelo del profesional de la carrera está orientado a la aplicación científico- investigativa de los procesos que aborda, sin embargo, es limitada su potenciación desde el proceso enseñanza-aprendizaje. Desde las disciplinas, no se observan incongruencias en la estrategia curricular de manera que limite el desarrollo investigativo para los diferentes años de la carrera en la que solo se declara, en el tercer y último año, el desarrollo investigativo, pues es donde se imparte la asignatura de Metodología de la investigación, y donde algunos estudiantes concluyen con Trabajo de Diploma; sin embargo, los estudiantes, desde el primer año, deben desarrollar habilidades investigativas a través del tratamiento didáctico de las diferentes asignaturas, así como en el tratamiento interrelacionado de los componentes académico, laboral, investigativo y extensionista.

Estas regularidades permiten potenciar la formación de la competencia investigativa en los estudiantes de la carrera Licenciatura en Cultura Física, mediante la gestión educativa del proceso investigativo, aprovechando el tratamiento científico-metodológico del currículo desde las diferentes disciplinas.

## RESULTADOS

La solución a esta problemática se valora a partir de la implementación de un

conjunto de acciones. Para su comprensión, se presenta de manera dialéctica y dinámica el desarrollo del proceso que se estudia. (Véase figura 3)



**Fig. 3.** Etapas del proceso de investigación.  
**Fuente:** adaptado de Tabares, R. (2005)

**Exploración de la realidad,** en las que se identifican como acciones:

- identificar la dificultad que se manifiesta en la realidad en que se desenvuelve el estudiante (el profesor orienta la observación directa e indirecta de la realidad educativa que se debe investigar)
- realización del diagnóstico exploratorio o inicial de la situación problemática identificada
- análisis de fuentes teóricas de información por todas las vías

(textos, artículos, obras científicas, tanto impresos como digitales)

- análisis de fuentes empíricas de información (aplicación de los métodos empíricos)
- determinación de posibles causas que justifican la existencia de la contradicción identificada y toma de decisión del investigador. (situación problemática)

**Planificación y organización de la investigación**, en las que se identifican como acciones:

- formulación del problema científico.
- elaboración del diseño teórico-metodológico.
- desarrollo del pilotaje o estudio de prueba.
- reajuste del diseño de la investigación.
- precisión de la novedad científica.
- contribución a la teoría y a la práctica.

**Ejecución de la investigación**, en las que se identifican como acciones:

- estudios de antecedentes históricos.
- estudios comparados acerca del problema que se investiga.
- sistematizaciones a partir de análisis en diferentes teorías relacionadas con el objeto y campo de la investigación.
- desarrollo de caracterizaciones a partir de diagnósticos realizados al estado actual del problema.
- obtención de propuestas de solución.
- hacer valoraciones estadísticas con los datos obtenidos (interpretación de los datos)
- reformulación de las propuestas de solución.
- arribar a conclusiones y plantear recomendaciones.

**Presentación de los resultados**, en las que se identifican como acciones:

- redacción del informe final de la investigación.
- divulgación de los resultados científicos obtenidos mediante diferentes vías:

conferencias, eventos, publicaciones, intervenciones en medios de comunicación, ubicación en sitios de intranet o internet.

**Aplicación y transformación de la realidad**, en las que se identifican como acciones:

- introducción de los resultados de la investigación en la práctica social.
- contribución a la solución del problema científico.
- transformación de la realidad estudiada.
- confirmación en la *praxis* de los resultados obtenidos, pudiendo ser estos enriquecidos.
- generalización y transferencia de los resultados ya avalados.
- confirmación de crecimiento personal en el hacer y el actuar.

## DISCUSIÓN

Las etapas propuestas precisan de un conjunto de acciones que, con un carácter sistémico, integran las operaciones que deben realizar, de manera gradual y consciente, bajo la gestión educativa del profesor con cada estudiante. De esta forma, se potencia un proceso formativo, encaminado al desarrollo de la competencia investigativa, con prevalencia de métodos científicos que activan el aprendizaje hacia la búsqueda de nuevos saberes en su accionar con el entorno diverso, en las diferentes esferas de actuación para solucionar con éxito los problemas profesionales que se presenten.

La valoración de la propuesta, en la práctica pedagógica, permitió el tránsito gradual, según los niveles de asimilación de los contenidos aprehendidos de los estudiantes, de manera consciente hacia la búsqueda de soluciones en cada una de

las esferas de actuación de este profesional. Esto evidencia que la gestión educativa del proceso investigativo, a través de las etapas y el conjunto de

acciones en cada una de ellas, permite revelar el rol de cada sujeto que participa y la finalidad que se persigue para el desarrollo de la competencia investigativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castellanos, B., Llivina, M. J. y Fernández A.M. (2001). La gestión de la actividad de ciencia e innovación tecnológica y la competencia investigativa del profesional de la educación. Curso 8. Colección Proyectos, Centro de Estudios Educativos, Universidad Pedagógica Enrique José Varona, La Habana, 2001.
- Cuesta, A. (2007). Sistema y tecnologías de gestión de recursos humanos. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias, La Habana.
- Cuesta, A. (2001). Gestión de competencias. Ciudad de La Habana: Ediciones Academia.
- Delors, J. (1996a). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. París: Ediciones UNESCO. Proyecto Tunning.
- Delors, J. (1996b). Una educación para el siglo XXI. Aprender a aprender, Revista Correo de la UNESCO, abril. Proyecto Tunning.
- Díaz, T. (2016). Didáctica desarrolladora en la educación Superior: un enfoque para la formación de competencias profesionales. Curso 8. 10mo Congreso Internacional de Educación Superior. Palacio de Convenciones. La Habana. Cuba.
- Díaz, T. (2012). El diseño curricular por competencias en la Educación Superior. Editorial Formación. Medellín.
- Fernández, A. M. (2000). La competencia comunicativa del docente: exigencias para una práctica pedagógica interactiva con profesionalismo. Revista digital de Educación y Nuevas Tecnologías. No 10, agosto.
- Forgas, J. (2005). Modelo para la formación profesional basada en competencias. Ponencia presentada al evento de Pedagogía 2005. Instituto Superior Pedagógico «Frank País», Santiago de Cuba.
- Fuentes, H. (2002). Didáctica de la Educación Superior. Centro de estudios de Educación Superior «Manuel F. Gran». Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- Fuentes, R. y Amorós, L. (2012). Evaluación de competencias: un ejemplo en posgrado. En Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC) Vol. 5, No. 1 Enero Junio. Universidad de Talca.
- García, M. (2013) Estrategia de formación de competencias generales de dirección en los estudiantes de la carrera ingeniería forestal de la

- Universidad de Pinar del Río. Tesis de grado. CEPES. La Habana. Cuba.
- González, B. (2006). La competencia profesional. Centro de estudios para el perfeccionamiento de la Educación Superior. Documento digitalizado. Artículo CEPES: Universidad de La Habana.
- González, V. (2012): ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXIII No. 1 páginas 45 53.
- Iñigo y Sosa y Vega (2006). Acercamiento a una propuesta de relación y clasificación de competencias profesionales para la evaluación del desarrollo profesional de los egresados de la Educación Superior en Cuba. Editorial: Félix Varela. Ciudad de la Habana, Cuba.
- Jiménez, R. (2010). Formación por competencias en la enseñanza de la arquitectura: ¿un aporte? ¿una necesidad? ¿o una moda? Revista Electrónica de desarrollo de Competencias (REDEC) No. 6. Vol. 2. Universidad de Talca.
- Latorre, A y González, R. (2012). El maestro investigador. La investigación en el aula. Barcelona: Edit Grao de Serveis Pedagógica.
- McClelland, D.C. (1973). «Testing for Competence rather than for Intelligence», in American Psychologist, January.
- Martell., M. (2017). Una concepción pedagógica para la evaluación de la competencia didáctica del profesional de la educación. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ICCP. Ciudad de la Habana. Cuba
- Mertens L. (2006). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. (OEI), Madrid, España.
- Mertens, L (1997). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, CINTERFOR/OIT, Montevideo. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public>
- Ortiz, E (2001) Competencias y valores profesionales. Revista Electrónica Pedagógica Universitaria. Vol. VI. No.2, MES. La Habana.
- Páez, V. (2007). La formación de competencias del profesional de la educación desde una perspectiva martiana y marxista. Tesis de grado. Instituto Superior Pedagógico «Enrique José Varona». Ciudad de La Habana. Cuba.
- Parra, I. B. (2002). Modelo didáctico para contribuir a la dirección del desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial. Tesis de grado. Instituto Superior Pedagógico «Enrique José Varona». Ciudad de La Habana, Cuba.
- Perrenoud, Ph. (2004). Diez Nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Graó.
- Perrenoud, Ph. (1999). Construir as competências desde a escola, Porto Alegre: Artmed.
- Perrenoud, Ph. (1997). Práticas pedagógicas Profissao Docente e

- Formacao Perspectivas Sociológicas.  
Lisboa Publicacoes Dom Quixote.
- Secretaría de Educación Pública: Ed.  
E. J. Cabrera.
- Tabares, R.M. (2005). Un modelo teórico metodológico para el desarrollo de las habilidades investigativas propedéuticas en el profesional de la cultura física. Tesis de Doctorado en Ciencias Pedagógicas, ICCP. La Habana.
- Tobón, S. (2013). El enfoque socioformativo de las competencias: aplicando el pensamiento complejo em el aula. En: Educación por competencias. Crítica y perspectivas (pp. 125 - 148). Colección Educación, FronterAbierta. Mexico.
- Tobón, S. (2011). La evaluación de las competencias de la educación básica. México Santillana.
- Tobón, S. (2011). La evaluación de competencias por medios de mapas de aprendizaje: una propuesta frente a los métodos tradicionales de evaluación. En: Estrategias de cambio para mejorar el currículum escolar: hacia una guía de desarrollo curricular de las competencias básicas. (pp. 135 149). Consultado en febrero de 2013. Disponible en: <http://www.cife.ws/comunidad>
- Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Colombia: ECOE.
- Tobón, S. (2009). Proyectos formativos: didáctica y evaluación de competencias. En: Las competencias en educación básica: un cambio hacia la reforma. Mexico.
- Tobón, S. (2009). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE (3ra. edición).
- Tejeda, R. y Sánchez, P. R. (2009). La formación basada en competencias en los contextos universitarios. En: Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior. Universidad de Holguín. «Oscar Lucero Moya». ISBN: 978-959-16-0961-8 300 378. Libro electrónico. Disponible en: <https://www.google.com.cu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiYoOLE6oLPAhUBOT4KHVHCBAMQFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fcvl.mes.edu.cu%2Ffredees%2Fwp-content%2Fuploads%2F2012%2F12%2FLa-formacion-basada-encompetencias.pdf&usg=AFQjCNF8mt09u1lydCp7ZD7ke5SwxsoBTA&bv=m=bv.131783435,d.dmo>
- Valle, L. (2007). Procedimiento diagnóstico para la identificación de competencias directivas genéricas asociadas al liderazgo. Aplicación en una Facultad de la UCI.» Tesis de maestría, ISPJAE.
- Zabala, J. (2005). El espacio europeo de educación superior, un reto para la universidad. Barcelona: OCTAEDRO-ICE.
- Zabalza, M. A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.

Copyright (c) 2019 Modesta Moreno Iglesias, Rosa María Tabares Arévalo, María Caridad Casanova Moreno, Alba Ybirico Reina, Lourdes Odalys González Nuñez.