



EVENTO PROVINCIAL UNIVERSIDAD 2018

Título: LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS EN CULTURA FÍSICA. ¿UNA NECESIDAD?

Title: MANAGEMENT OF INVESTIGATIVE COMPETENCES IN PHYSICAL CULTURE. A NEED?

Taller XI Internacional "Universidad, Ciencia y Tecnología"

Autores: DrC Rosa María Tabares Arevalo Profesora Titular. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Máster en Didáctica de la Educación Superior. Especialista en medios de enseñanza. Investigadora Auxiliar. Vicedecana de Investigación y Postgrado de la Facultad Cultura Física de la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca" Cuba rosam.tabares@upr.edu.cu

DrC. Modesta Moreno Iglesias Profesora Titular. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Máster en Didáctica de la Educación Superior. Especialista en Pedagogía. Profesora de la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca" Cuba modesta.moreno@upr.edu.cu

MSc María de las Nieves Díaz Hernández. Profesora Auxiliar. Máster en Actividad Física en la Comunidad. Especialista en Materialismo Histórico. Licenciada en Filosofía. Profesora de Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología, más de 30 años de experiencia en la Educación Superior. Profesora de la Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca" Cuba. maria.diaz@upr.edu.cu

MSc.Bienvenido Emilio Viera Sánchez. Profesor Auxiliar. Máster en Didáctica de la Educación Física Contemporánea, Licenciado en Cultura Física, Profesor Auxiliar con más de 37 años de experiencia en la Educación Superior. bienvenido.emilio@upr.edu.cu

Resumen:

La formación por competencia en el proceso educativo reconoce la necesidad de que el aprendizaje se conciba como un proceso que provoque resultados dirigidos a cambiar comportamientos y actitudes al unísono que se transforma la realidad, por lo que los Recursos Humanos entendidos como profesor y estudiantes tendrán que enfrentarse a las nuevas exigencias científicas y del entorno. Por tal motivo esta formación deviene en una fuente de desarrollo individual que debe ser abordada desde un enfoque sistémico e implementarse con gran sentido de responsabilidad y profesionalidad, acorde a las políticas y estrategias que la sociedad le traza a la Universidad.

Transformar el proceso educativo profesional, que sitúe al estudiante en el núcleo del mismo, promover la resolución de problemas, potenciar de métodos activos de enseñanza y formas organizativas que permitan desplegar todas las potencialidades de los alumnos, que desarrolle la independencia cognoscitiva del estudiante y la búsqueda científica, lograr que el alumno sea responsable de su propio aprendizaje, exigen recalificar al profesorado para que logre desarrollar en los estudiantes competencias que él previamente debe adquirir.

Dentro de estas, la competencia investigativa desempeña un importante papel porque dotan al estudiante de las herramientas científicas que debe utilizar en su estudio de la realidad que lo rodea para adquirir no sólo el conocimiento teórico, sino la posibilidad de transformar esa realidad, precisamente se establecen en las etapas del proceso investigativo planteadas por las autoras, acciones a emprender por maestros y estudiantes para lograr este cometido.

Palabras claves: Gestión educativa, formación por competencias, proceso educativo formativo, competencia investigativa.

Summary:

Competence training in the educational process recognizes the need for learning to be conceived as a process that produces results aimed at changing behaviors and attitudes in unison that becomes reality, so that Human Resources understood as teacher and students will have to Meet the new scientific and environmental requirements. For this reason, this formation becomes a source of individual development that must be approached from a systemic approach and implemented with a great sense of responsibility and professionalism, according to the policies and strategies that society draws to the University.

To transform the professional education process, which places the student at the core of the course, to promote problem solving, to promote active teaching methods and organizational forms that allow students to develop all their potentialities, to develop students' cognitive independence and Scientific research, to make the student responsible for his own learning, require re-qualification of teachers to develop in students competencies that he must previously acquire.

Within these, the investigative competence plays an important role because they equip the student with the scientific tools that he must use in his study of the reality that surrounds him to acquire not only the theoretical knowledge, but the possibility of transforming that reality, precisely they are established In the stages of the investigative process raised by the authors, actions to be undertaken by teachers and students to achieve this task.

Key words: Educational management, training by competences, formative educational process, investigative competence.

Introducción

Las transformaciones que sistemáticamente en el mundo contemporáneo se están produciendo en los escenarios educativos, han provocado cuestionamientos en los perfiles que plantean los currículums en las instituciones de educación superior, por lo que cada vez la concepción de una formación por competencias adquiere gran importancia, sobre todo, con el criterio de que en la estructura de la

competencia profesional participan formaciones psicológicas cognitivas, motivacionales y afectivas.

La formación concebida a través de un modelo por competencias profesionales, prioriza el aprendizaje por encima de la enseñanza. Esta manera de proyectar el currículum en la educación universitaria, reviste una gran importancia para la formación de los profesionales que requiere el mundo actual.

En las condiciones del mundo contemporáneo, caracterizado por un contexto globalizado en todos los aspectos de la vida laboral, política, económica, ambiental, cultural y social; donde una constante es la dinámica con que se realizan los cambios e innovaciones, aparejado a los adelantos científicos y tecnológicos, todos en función de la elevación de la productividad del trabajo, la búsqueda de nuevos mercados, satisfacer necesidades, atraer nuevos clientes o mantenerlos, incremento de las utilidades, cuidado del medio ambiente, alianzas estratégicas de grandes organizaciones, así como también quiebras de grandes empresas con la incertidumbre que lleva aparejada en todos los órdenes, 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 maestro y del proceso de un aprendizaje personalizado y significativo a cargo de los estudiantes encaminados a resultados cada vez más efectivos constituye un aspecto de alta prioridad.

Por ello se pretende presentar en este trabajo una propuesta de acciones para la formación de la competencia investigativa desde el currículum de la carrera de cultura física que contribuya a elevar a planos superiores la gestión de los procesos en los que interactúa este profesional en la esfera de la educación física, la recreación, la cultura física terapéutica y el deporte.

Desarrollo

Gestión 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 más efectiva de este proceso. Se asume que el modelo de gestión por competencia 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 ello 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, 1999; Marrero, 2002). 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 tesis 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, 1998; Cuesta, 2001; Zayas, 2001)

Todo lo anterior pone de manifiesto el imperativo de integrar las tendencias relacionadas con el enfoque de competencias a la formación a todos los niveles, 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 de los momentos actuales.

En tal sentido Cuesta, A. (2000):

“La gestión del desempeño por competencias se enfoca en esencia, hacia el desarrollo y lo que las personas sean capaces de hacer en el futuro. A esta gestión, el pensamiento estratégico y la proactividad, le son inmanentes. 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”

Tuning. Europa. (2007, p.5), “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, saber, saber hacer, saber ser, saber emprender, saber compartir y vivir en colectivo, académico, laboral y social” (p49)

La Norma Cubana, la define como: conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características

personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Es requerimiento esencial que esas competencias sean observables, medibles y que contribuyan al logro de los objetivos de la organización. (NC3000:2007)

Se han 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.

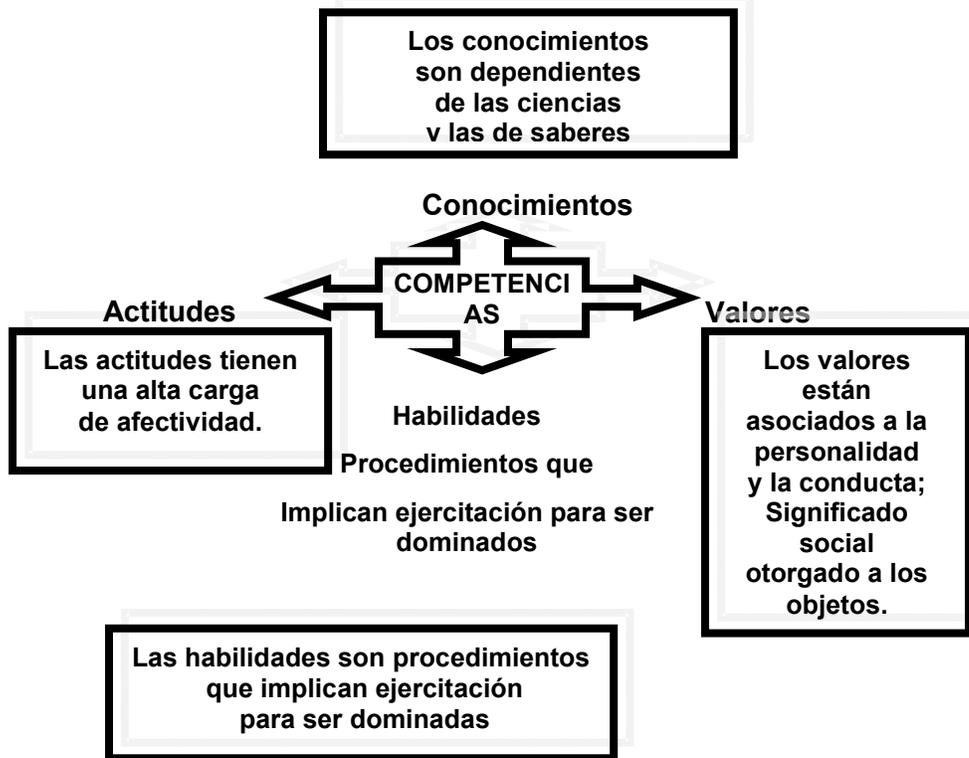
Al referirse esencialmente al término formación por competencias en el proceso educativo de las universidades se precisa la necesidad de provocar una transformación en el estudiante imbricando conocimientos, habilidades, actitudes, valores para lograr un resultado más efectivo en las condiciones concretas en que se desenvuelve. Gráfico1

Formar a los estudiantes a través de competencia implica enseñar a que adquieran la mayor aprender a vivir juntos), desarrollar todo el talento, la creatividad para la gestión y autogestión de los procesos cantidad de instrumentos para su comprensión en la adquisición de nuevos saberes (aprender a aprender), influir sobre el propio entorno solucionando los problemas y perfeccionándolo (aprender a hacer), que participe y coopere en las actividades que se desarrollan realizando procesos de socialización (aprender a emprender) y crecer como sujetos englobando los pilares anteriores (aprender a ser)

Estas exigencias le indican al maestro que su función no es sólo 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 sociolaborales 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 al maestro la necesidad de romper las barreras existentes e ir mucho más hacia la visión de futuro, estar por encima de la mera orientación de solución de tareas, ir hacia el papel que el estudiante debe desempeñar en este proceso. Facilitar que el estudiante conozca los objetivos y lo que se espera de él y actúe en consecuencia, lograr mayor eficiencia en la dirección del acto de aprender.

El maestro necesita entonces dominar científicamente todo su accionar adquiriendo las herramientas teórico metodológicas que le brinda la didáctica como ciencia que aborda el proceso de enseñanza aprendizaje en marcos



curriculares, dominar sus componentes estructurales y formas de manifestación, cómo orientarlos y cómo lograr que lo hagan suyo los estudiantes.

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

En la revisión bibliográfica, se han podido constatar definiciones, clasificaciones, sistematizaciones y propuestas curriculares en torno a la necesidad de formar por competencias, a partir del estudio teórico y el análisis de diversos autores como Alcántara, J. (2002); Cardoso, R. (2008); Ducci, M. A. (1997); Levy, C. (1997), Maclelland, D.C, (1973); Mertens, L. (2000); Vargas, F. (1999) y Tejada, J. (2002). En el caso de Cuba, el tema se ha venido trabajando teóricamente por Fuentes, H. (2000), González, V. (2002); Cuesta, A. (2000); Iñigo, E y Sosa, A. M, (2003); Alpízar, J, (2008); Díaz, T. (2016) entre otros, aunque no existe implementado hasta el momento ningún plan de estudio o currículo en función del desarrollo de competencias profesionales.

A partir de lo planteado por Guédes, V. (1995); las competencias no son algo que se asimila de una vez para siempre, más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de sus secuenciales avances. No se forman en un momento de la vida, sino a lo largo de toda ella, tanto dentro como fuera de la universidad, siendo estudiante o trabajador ya graduado. En su proceso formativo incide la universidad, el Proceso Docente Educativo (PDE), la familia, la sociedad

y comunidad en la que vive, trabaja y se relaciona. La formación de competencias por tanto, debe fomentarse en el transcurso de los años en la universidad, tomando en consideración la integración de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes. Por lo que la formación de competencias y particularmente la formación de competencias profesionales deben trabajarse de manera intencionada desde la universidad.

Los autores desde una visión integrada de las valoraciones realizadas a los autores consultados consideran que a pesar de no existir currículos diseñados por competencias en Cuba, si se ha involucrado desde los perfiles del profesional esta necesidad al proyectarse la necesidad de un profesional competente, por ello adecuan la propuesta del ciclo de formación planteada por Cuesta (2000) atendiendo a las condiciones actuales del proceso formativo de las universidades que ilustra cómo se realiza este proceso formativo 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). Gráfico 2

PROCESO FORMATIVO



Este proceso formativo cubano está condicionado por la interrelación e interacción de subprocesos sustantivos como la docencia, la investigación y la extensión, preparar al profesional científicamente para que socialice lo logrado transformando 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 en que el proceso de enseñanza aprendizaje se conciba dirigido al grupo en su totalidad y no a las individualidades de sus miembros obstaculizan la efectividad de su puesta en práctica.

Este es un aspecto extremadamente esencial en tanto la formación basada en competencias debe estar dirigida al desarrollo de las competencias en las personas a partir de su individualidad. Cada persona va aportar con su formación al desarrollo del grupo en el que está inserto.

El proceso formativo y su aplicación se revelan hoy como un requerimiento fundamental, motivado por factores de diversa naturaleza como: un profesional más competente, desarrollo tecnológico y 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 el Sistema 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 competencias 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 físico-deportivos (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.

Las autoras conciben como competencias investigativas los niveles de desempeño, como sinónimo de “saber y poder hacer”, “de saber resolver, comunicar y transferir”, que debe estar presente en el investigador para realizar con éxito su tarea de transformador de la realidad.

La universidad debe brindar a los futuros profesionales la posibilidad de enfrentar su futura labor con toda la preparación investigativa que les permitan una eficiente actuación en la solución de los problemas que se les presenten.

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 técnico – tácticos 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.
- Organizar y desarrollar actividades físico deportivas y recreativas en diversos medios naturales en la comunidad, desde una visión de “Deporte para Todos”, y medio ambiental.

➤ 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.

Y aplicar diferentes formas de diagnóstico, programación, control

Son funciones del Licenciado en Cultura Física las siguientes:

□ Dirigir actividades físico deportivas 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:

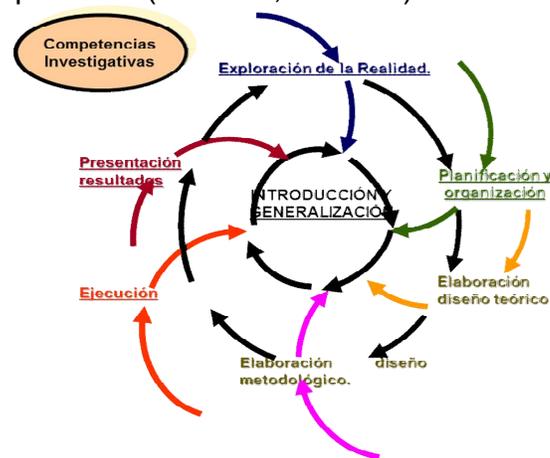
Poner en práctica, en el ejercicio de su profesión, habilidades pedagógicas, físicas, deportivas y recreativas, con dominio de la comunicación, la tecnología y la investigación, sobre bases científicas en correspondencia con los enfoques filosóficos, económicos, psicopedagógicos, biológicos, socioculturales, éticos, estéticos, de dirección, de investigación y medio ambientales 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 evidencien su amor por la Patria y su disposición a defenderla, así como otros valores formados en correspondencia con el sistema de valores establecido en este modelo.

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 para el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes desde sus modos de actuación, en las diferentes etapas por las que transcurre este proceso, 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 como se expresa en el gráfico 3.

Se determinan además otras insuficiencias que se constituyen en obstáculos para el desarrollo de esta competencia entre las que se pueden mencionar: no se poseen todas 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 a los procesos que aborda, sin embargo no se tributa a ello siempre a través de todas las disciplinas, no existe una estrategia curricular que contribuya al desarrollo investigativo para los diferentes años de la carrera, solo se declara en el 3er y último año el desarrollo investigativo, pues es donde se imparte la asignatura de metodología de la investigación, y donde algunos estudiantes concluyen con Tesis de Grado; 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 e investigativo.

Por ello surge la interrogante de cómo contribuir a la formación de la competencia investigativa en los estudiantes de la carrera Licenciatura en Cultura Física aprovechando el tratamiento científico metodológico del currículo de las diferentes disciplinas para lo que se presentan diferentes acciones a implementar atendiendo a las etapas de este proceso. (Tabares, R. 2005)



Exploración de la realidad

- identificar la dificultad que se manifiesta en la realidad en que se desenvuelve el estudiante (el maestro 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

- 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

- 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

- 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

- 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.

Conclusiones

- La gestión por competencias es ideal para propiciar un proceso formativo en el campo educativo que situé al estudiante en el centro de su aprendizaje concibiendo al maestro como un directivo que debe lograr la transformación personal y social utilizando un currículo revestido de acciones que promuevan la efectividad del proceso.
- El proceso formativo encaminado al desarrollo de la competencia investigativa se encamina al tratamiento del proceso de enseñanza con prevalencia de métodos científicos que activen el aprendizaje hacia la búsqueda de nuevos saberes en su accionar constante con el entorno para solucionar los problemas que se presenten.
- Al trabajar por la formación de la competencia investigativa el maestro debe reconocer que el proceso de un aprendizaje significativo y personalizado depende necesariamente de cómo se le hace ver y comprender al alumno que el camino único y posible para llegar a nuevos saberes y transformación de la realidad es a través de la investigación científica.

Bibliografía

Brito, M.C. (2007). *Estrategia de capacitación basada en competencias para los Especialistas Principales de los Joven Club de la provincia La Habana*. Tesis de maestría ISPJAE.

Cejas E. y otros (2001). *La formación por competencias profesionales: una experiencia cubana*. IPLAC, Curso precongreso Pedagogía'2001, Ciudad de la Habana: Palacio de las Convenciones.

Cejas, E; Castaño, E. (2008). *Modelo cubano para la formación por competencias laborales: una primera aproximación*. Monografías.com.

CINTERFOR/OIT. (2000). *Las 40 preguntas más frecuentes sobre formación por competencias* Página Web, 25 de septiembre, <http://www.cinterfor.org.uy/public>
_____. *El modelo de formación por competencias del INSAFORP en El Salvador* webmaster@cinterfor.org.uy

Cuesta, A. (1999). *Tecnología de de Gestión de Recursos Humanos*. Ed Academia. La Habana, Cuba.

Cuesta, A. (2001). *Gestión por competencias*. Ed Academia. La Habana, Cuba.

Cuesta, A. (2002). *Gestión del conocimiento: Análisis y proyección de los recursos humanos*. Ed Academia, La Habana, Cuba.

Cuesta, A. (2007). *Sistema y tecnologías de gestión de recursos humanos*. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias, La Habana.

Díaz, A. (1985). *Didáctica y curriculum*. Ediciones Nuevamar, SA. de C.V. México.

García, M. (2003). *“Competencias en la Gestión de los Recursos Humanos”*. www.gestiopolis.com.

González, V. (2002): *¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica*. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXIII No. 1 páginas 45 – 53.

Hernández, R (2003). *Metodología de la Investigación*. Edit: Felix Varela. Ciudad de la Bhabana, Cuba

Latorre, A y González, R. (2012). *El maestro investigador. La investigación en el aula*. Barcelona: Edit Grao de Serveis Pedagógica.

López, F.A. (2002). *Propuesta Metodológica para hacer corresponder la Gestión por Competencias con los objetivos estratégicos de las organizaciones*. Tesis de doctorado, INSTEC.

McClelland, D.C. (1973). "Testing for Competence rather than for Intelligence", in American Psychologist, January.

Mertens, L. (1997). *Competencia Laboral, sistemas, surgimiento y modelos*. Cinterfor. Montevideo.

Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1996). *Seminario: Formación basada en competencias*. Situación actual y perspectivas para los países del MERCOSUR. Educación Técnico Profesional, cuaderno de trabajo 2, Biblioteca Digital de la OEI, 20 al 22 de julio <http://www.campus-oei.org/>

Sánchez, A. (2007). *Tecnología para el desarrollo integrado de competencias laborales en entidades consultoras*. Aplicación en la provincia Holguín. Tesis de doctorado en Ciencias Técnicas.

Sutz, J. (2007). *La formación por competencias en la Educación Superior*. Revista Iberoamericana de Educación Superior.

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.

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.