

El sistema educacional cubano en la formación de las competencias profesionales

The Cuban Educational System in Forming Professional Competences

ERNESTO SANTIESTEBAN LEYVA* Y MILENA BÁSTER MORA**

RESUMEN: El estudio de las competencias profesionales tiene como contexto el universo de los recursos humanos en cualquier entidad moderna. El Sistema de Gestión de Recursos Humanos define los principios más generales para el funcionamiento, desarrollo y movilización de todos los integrantes de la organización, para alcanzar objetivos acordes con la misión y la visión compartida. En el presente artículo se realiza una revisión del concepto competencias profesionales en la literatura especializada y se define el mismo por parte de los autores, para luego exponer el sistema institucional cubano para la formación de las competencias profesionales.

PALABRAS CLAVE: Recursos Humanos; competencias profesionales; formación profesional.

ABSTRACT: The study of professional competencies has as a context the universe of human resources in any modern entity. The System of Human Resources Management defines the most general principles for the functioning, development and mobilization of all members of the organization in order to achieve objectives consistent with their mission and their shared vision. In the present article, a revision of the concept of professional competencies in specialized literature is carried out and it is defined on the part of the authors in order to set forth the Cuban institutional system for the training of professional competencies.

KEYWORDS: Human Resources; professional competencies; professional training.

* UNIVERSIDAD OSCAR LUCERO MOYA, HOLGUÍN, CUBA
esantile@uho.edu.cu

** UNIVERSIDAD OSCAR LUCERO MOYA, HOLGUÍN, CUBA
mbaster@uho.edu.cu

INTRODUCCIÓN

La mundialización de la economía y los cambios tecnológicos y organizacionales tienen una seria repercusión sobre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las competencias en el ámbito sociolaboral. Igualmente, es incuestionable que el factor principal para el desarrollo, calidad y competitividad de los productos de una organización son sus recursos humanos. En ese sentido, el Sistema de Gestión de Recursos Humanos define los principios más generales para el funcionamiento, desarrollo y movilización de todos los integrantes de la organización, para alcanzar sus objetivos acordes con la misión y la visión compartida.

La tendencia más generalizada y aplicada en las organizaciones de éxito en la actualidad, consiste en tratar a los recursos humanos integralmente, concentrando lo que tradicionalmente se manejaba por separado en áreas como personal, cuadros (en Cuba se denomina “cuadro” a la persona que ejecuta o asume cargos de dirección; este término es generalmente aceptado en los ámbitos académicos y en el entorno de la dirección organizacional se aplica a aquellos individuos que se preparan para asumir funciones de dirección), capacitación, organización del trabajo, salarios, protección e higiene, entre otras; en un sistema donde el centro es la persona y los planes y las acciones interactúan coherentemente entre sí y el resto de los sistemas existentes en la organización.

Es claramente evidente, la idea expresada por Ibarra-Almada sobre este particular:

[...] la transformación de los procesos productivos no solo requiere de equipos y tecnología de punta para aumentar la productividad, sino también de nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propicien el uso racional y eficiente de los recursos y estimulen el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización. (2000, p. 97)

En la literatura revisada se han distinguido varias aplicaciones prácticas del concepto de competencia: identificación de competencias, la normalización de competencias, la formación basada en competencias y la certificación de competencias. La conceptualización de cada una de esas dimensiones implica efectos en los sistemas productivos, en las entidades capacitadoras y en los diseños curriculares de las instituciones educativas.

El presente artículo refiere algunas de estas definiciones y particularidades de la formación de competencias profesionales en la realidad académica y organizacional de nuestro país.

Hacia una definición de las competencias profesionales

La formación por competencia no es algo totalmente novedoso porque se plantea que en la historia de la formación profesional aparece con más o menos énfasis el término de competencia (Mertens, 2000); no obstante, muchos la consideran como una de las innovaciones educacionales más significativas de los últimos 50 años.

Acudiendo a las fuentes primarias inmediatas para definir Competencias Profesionales el diccionario *Larousse* señala que competencia significa “rivalidad, incumbencia, aptitud para algo”. Considera a la cualificación profesional como “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”. (Citado por Wikipedia, 2016)

Una competencia profesional es el “conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”. Esta definición, como se aprecia, centra su análisis en la esfera gnoseológica o de conocimiento, sin enfatizar en habilidades y valores.

La psicología trata las competencias como “operaciones mentales, cognitivas, socioafectivas y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la generación de habilidades específicas para el ejercicio profesional” (Brum y Samarcos-Júnior, 2001). Si bien esta definición atiende lo cognitivo, es interesante la inclusión de lo socioafectivo en el contenido de su definición.

Destacando el carácter complejo de las competencias profesionales, el compositor y pedagogo canadiense Pilles Tremblay (1994), consideraba que “una competencia, es un sistema de conocimientos, conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales y que permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de

tareas-problemas y su resolución por una acción eficaz (performance = actuación). (Citado por Cejas-Yanes, 2003, p. 5)

Spencer y Spencer (1993) consideran que competencia “es una característica subyacente en el individuo, que está casualmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una *performance* superior en un trabajo o situación” (citado por Alles, 2002, p. 117). Esta definición revela el fin del estudio y fomento de las competencias profesionales que dan lugar al logro de un desempeño eficiente y mejores resultados en la producción y los servicios.

Mertens (2000) define como competencia laboral la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) de España expone que “las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer”. (GestioPolis.com, s.f.)

Los conceptos de competencia de estos autores engloban no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

La competencia laboral es:

La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (Ducci, 1997)

Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el concepto de competencia profesional como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (Alhama-Belamaric, s.f., p. 226). En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

La Universidad Laval de la Provincia de Quebec define una competencia como el “conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea” (Salas-Perea, 2004, p. 1). Tanto en la definición anterior como en esta se enfatiza en los fines para el desempeño como elementos esenciales de la definición de las competencias profesionales.

Para el Ministerio de Educación de Colombia “las competencias profesionales constituyen un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional” (Mineduccion.gov.co, s.f.). Como puede apreciarse, esta definición vuelve sobre el tema del empleo final de las competencias profesionales en función de estándares prefijados para el mismo.

Gonczi y Athanasou (1996) conciben competencia como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

La Organización para el Trabajo en Alemania expone que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (Bunk, citado por Díaz-Llanes, 2016)

En la *National Council for Vocational Qualifications* (NCVQ del sistema inglés), más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. En este sistema inglés se han definido cinco niveles de competencia que permiten diferenciar el grado de autonomía, variabilidad, responsabilidad por recursos, aplicación de conocimientos básicos, amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.

La Formación Basada en Competencias (FBC) es también denominada Capacitación y se refiere a todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional de la persona (Mertens, 2000). Surge por la necesidad de las empresas de asumir la capacitación de sus trabajadores por diferentes causas, lo que influye en la introducción de un sistema de gestión por competencias con su consecuencia en los sistemas de formación.

Esta nueva tendencia promueve una revalorización del aporte humano a la organización y a la búsqueda de la competitividad. De ahí que la aparición del concepto de competencia profesional nacido en la práctica productiva vaya calando cada vez más la esfera educativa de diferentes niveles.

Indistintamente, se utilizan los términos competencia, competencia laboral y competencia profesional. No existe acuerdo en su conceptualización ni tampoco una profundización en su explicación teórica. Dentro del enfoque conductista con la

metodología del análisis ocupacional, encontramos diferentes definiciones, pero todas centradas en los atributos de la persona que determina un desempeño superior o exitoso.

El estudio de las competencias profesionales tiene como macrocontexto el universo de los Recursos Humanos en cualquier entidad moderna. El Sistema de Gestión de Recursos Humanos define los principios más generales para el funcionamiento, desarrollo y movilización de todos los integrantes de la organización, para alcanzar sus objetivos acordes con la misión y la visión compartida.

La tendencia más generalizada y aplicada en las organizaciones de éxito en la actualidad, es la de percibir los recursos humanos de forma integral, concentrando lo que tradicionalmente se manejaba por separado en áreas como personal, cuadros, capacitación, organización del trabajo, salarios, protección e higiene, entre otras; en un sistema donde el centro es la persona y los planes y las acciones interactúan coherentemente entre sí y el resto de los sistemas existentes en la organización.

El estudio de los recursos humanos tiene sus primeras concepciones en las ideas del trabajo que desvalorizaban al trabajo manual, así, entre los griegos, Platón separaba la actividad manual del mundo de las ideas, concepción que todavía hoy tiene seguidores. Con el devenir histórico este aspecto alcanza una mejor valoración a fines de la edad media al considerar el trabajo artesano como fuente de valor y para Smith ya a fines del siglo XVIII este era la principal fuente de la creación de valor.

El hombre llega a ser considerado con el arribo del capitalismo temprano y durante el capitalismo industrial como un *homo economicus*, o un bien económico, condición que le es conferida precisamente por sus competencias profesionales.

Con el auge de la manufactura y las grandes transformaciones económicas propias del desarrollo del capitalismo en su etapa industrial, el problema de las competencias profesionales pasa paulatinamente a un plano de mayor protagonismo, que se consolida con el surgimiento de los monopolios y el desarrollo del *marketing*, al descubrir que la competitividad de una mercancía o servicio estaba determinada por las competencias

profesionales de sus creadores y de la entidad encargada de producir dicha mercancía u ofrecer el servicio.

La teoría de Marx, al revelar como fuente de toda riqueza al trabajo humano y con la distinción entre trabajo simple y complejo, demostró la importancia de las competencias profesionales en el proceso productivo y en la esfera de los servicios.

La gestión de competencias que a inicio de los años setenta acuñara David McClelland (1973) y que a finales de los noventa Daniel Goleman, en su obra *Inteligencia Emocional* (1997) la enfatizara más y contribuyera a su reemergencia, es de importancia trascendente.

Las competencias profesionales en la realidad cubana

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en Cuba ha trabajado el término Competencia laboral como: conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

En Cuba es imprescindible educar. José Martí, al respecto decía: “Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida” (citado por Martínez-Gómez, 2010). Este precepto marca el camino de la educación cubana.

El desarrollo de la ciencia y la tecnociencia hace necesario delimitar los campos y esferas de actuación de los profesionales y revisar los calificadores de cargos de las empresas y organismos para poner la Universidad por delante, marcando el derrotero en la aplicación de lo nuevo y lograr la competencia laboral que se requiere.

La gestión del desempeño por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas “serán capaces de hacer” en el futuro. A esta gestión, el pensamiento estratégico y la proactividad le son inmanentes. La gestión por competencias es hoy una concepción relevante que se debe comprender en la Gestión de los Recursos Humanos; ella debe implicar una mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo.

La Gestión de Competencias Profesionales nace de la Psicología Organizacional, inmersa en teorías motivacionales, buscando explicar el desempeño laboral exitoso. Ahora bien, hay que asumirla en la necesaria interdisciplinariedad de la Gestión de los Recursos humanos y no podrá eludirse la complejidad de su objeto: las competencias de las personas en su interacción con los puestos de trabajo, el ambiente laboral y la cultura organizacional, donde la psicología humana y su epistemología o teoría del conocimiento ocupan un importante lugar.

La Gestión de Competencias surge, según Armando Cuesta, con el sesgo del paradigma positivista y con la impronta del pragmatismo tomó auge en la práctica empresarial avanzada y de éxito a partir de 1990. Una condición integral, holística, de competencias laborales tiene en cuenta a la psicología y a la persona como un todo o unidad biopsicosocial; beneficia en este sentido las estrategias de gestión de los recursos humanos que sean asumidas, en particular aquellas relativas a selección de personal, formación, evaluación del desempeño y compensación laboral. (Cuesta-Santos, 2009, pp. 279-285)

La respuesta a la siguiente pregunta (universal en cualquier proceso de selección de personal) ¿Qué formación debe poseer la persona adecuada para desempeñar con éxito este puesto?, encontrará buen nivel de aceptación mediante el enfoque holístico o integral y el carácter *ad hoc* o de traje a la medida que exigirá la gestión de competencia.

La gestión de competencias es consustancial por tanto a la educación (formación en su sentido más completo). La gestión de competencias implica gestión de conocimientos, lo cual abarca al capital intelectual en su acepción más actual y es sobre todo gestión de

personas en sus diversas manifestaciones de valores y distingue la era digital donde las competencias laborales son determinantes.

En el caso de autores cubanos, desde 1977 se interesaron por esta cuestión. Así tenemos que Salas-Perea (2004) realiza un trabajo en el área organizacional donde concibe la competencia como una capacidad, diferenciándola del desempeño.

En el mundo impera una tendencia en la formación profesional, que es la formación por competencias profesionales. Cuba no está ajena a los cambios que en las diversas esferas de la vida se producen en el mundo. La preparación y superación de los cuadros y reservas en la etapa actual representa una tarea altamente priorizada por la dirección política y el gobierno cubano, consciente de que cualquier sociedad que oriente su desarrollo rumbo al socialismo tiene que garantizar cuadros y reservas con la más alta preparación manteniendo una superación permanente de estos.

La necesidad de preparar adecuadamente los cuadros y reservas económicos, administrativos y de las demás esferas de la sociedad se convierte en un requerimiento esencial y determinante en las condiciones del sistema socialista de dirección, especialmente por el carácter que adopta la propiedad sobre los medios de producción que, bajo un mando único, debe ser capaz de lograr el máximo de eficiencia en función de los intereses socioculturales de la nación.

Por otra parte, la revolución científico técnica, que de forma intensiva se desarrolla en el mundo de hoy, plantea la necesidad de contar con cuadros y reservas con amplios conocimientos y habilidades para hacer frente al reto que impone la dinámica del desarrollo socioeconómico contemporáneo. Este asunto es vital para toda entidad, de ahí que en los países capitalistas se presta atención especial a la preparación de sus directivos en todos sus niveles. En todos los países que han alcanzado altos niveles de desarrollo se dedican cuantiosos recursos a la preparación, entrenamiento y actualización de los conocimientos de todo el personal de dirección.

Las condiciones del mundo actual, con un dominio internacional de los monopolios transnacionales y un feroz bloqueo comercial y financiero por parte de la mayor potencia

capitalista mundial hacia nuestro país, unido al reto de los cambios en el clima y la crisis ecológica y medioambiental global, hacen del espacio en que se desarrollan las entidades cubanas, un entorno hostil que plantea desafíos especialmente a cuadros y reservas en las esferas de la producción, comercialización y los servicios.

En Cuba, desde el triunfo de la Revolución, se han venido sumando esfuerzos en la preparación de cuadros y reservas, destacando sectores como salud, defensa, deporte y educación. En los últimos años esta actividad ha centrado mayor interés en las organizaciones empresariales y productivas. En el pensamiento teórico de los dirigentes de la Revolución cubana, como Fidel Castro, Carlos Rafael Rodríguez y Ernesto Guevara ha ocupado un lugar central la problemática de la preparación. Se ha articulado a nivel de la administración central del Estado y en cada organismo y organización, un sistema coherente para la preparación y superación de cuadros y reservas.

La política económica del Estado se corresponderá con el principio de que solo el socialismo es capaz de vencer las dificultades y preservar las conquistas de la Revolución, y que en la actualización del modelo económico primará la planificación, la cual tendrá en cuenta las tendencias del mercado.

Para lograr el sostenimiento de este proyecto social, cuya estrategia de consecución constituyen los referidos lineamientos, cobra vital importancia la observancia de las competencias profesionales, su desarrollo y formación en absolutamente todas las entidades económicas, políticas y sociales del país.

Durante la realización de este trabajo se consideraron experiencias teóricas y prácticas reveladas en artículos de autores norteamericanos, ingleses, canadienses, alemanes así como puertorriqueños, brasileños, mexicanos y cubanos.

Es necesario destacar que existen en otros países trabajos encaminados a lograr la formación por competencias; pero en instituciones educacionales privadas dirigidas a un grupo específico, con el fin de empleo en una empresa que generalmente está auspiciada por la universidad de los propios empleadores y esto genera que el perfil sea estrecho y el campo de acción muy específico.

El sistema institucional cubano para la formación de las competencias profesionales

La enseñanza cubana se organiza mediante el Sistema Nacional de Educación (Ecured, 2017), que lo constituye un conjunto de subsistemas articulados de forma orgánica. Tanto la educación primaria como la secundaria básica son obligatorias y gratuitas. La enseñanza primaria se encarga del primero a sexto grado, en este nivel se establecen las bases de la escolaridad y del futuro desarrollo de las competencias profesionales, siendo sus materias básicas Matemática, Lengua Española, Informática, El mundo en que vivimos, Educación física y Educación artística. A partir de quinto grado se les imparte a los estudiantes, además de las materias antes señaladas: Idioma Inglés, Educación Cívica, Historia de Cuba, Geografía de Cuba, Ciencias Naturales y Educación laboral. Continúan recibiendo los fundamentos de la cultura física y se estimula la práctica de ejercicios físicos y deportes.

La enseñanza primaria tiene en el programa de formación de valores, que es eje pedagógico central, el antecedente inmediato para la iniciación de competencias profesionales que se incrementa en los siguientes niveles de enseñanza. La enseñanza media se compone de la secundaria básica y el preuniversitario. La primera agrupa de séptimo a noveno grado. El séptimo grado da inicio a la nueva enseñanza y por ende ofrece conocimientos previos para las posteriores y repasa los contenidos de la primaria. En los otros dos grados (octavo y noveno) se estudian nuevas asignaturas y se prepara para el preuniversitario o para el técnico profesional. En estos años se profundiza y sistematiza la formación de valores y también el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que cimentan la futura formación profesional y por tanto la creación de capacidades. La educación técnica profesional es el otro destino luego de la secundaria básica y prepara a obreros calificados (con un nivel medio básico profesional que equivale a noveno grado) y técnicos medios (con un nivel de medio superior profesional equivalente a duodécimo grado).

Las asignaturas corresponden a dos ramas: Asignaturas de Formación General y Básicas y Asignaturas Técnicas, estas últimas con el contenido específico de la futura profesión, es decir, dedicadas al desarrollo de capacidades profesionales.

El sistema institucional educacional para la formación de las capacidades profesionales cierra en la universidad. El ingreso a ella es universal y gratuito y se accede previa aprobación de pruebas de ingreso en las materias de matemáticas, español e historia. Los resultados obtenidos en estos exámenes ofrecen el orden de prioridad individual para optar por las plazas en diferentes carreras, que se ofrecen según la cantidad determinada por las demandas de la sociedad en su planificación, acorde con la perspectiva del desarrollo de cada territorio o provincia.

CONCLUSIONES

Una vez realizado un examen de las diferentes posiciones teóricas sobre las competencias profesionales, así como de la Gestión de Competencias, se considera expuesta la validez de abordar este importante concepto, con la consideración de que estas aptitudes son el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo o cargo; es decir, las Competencias Profesionales constituyen el conjunto de conocimientos y habilidades que presidido por un sistema de valores permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias del lugar que, definido como puesto de trabajo o cargo, permiten la ejecución de la misión en que se desempeña el profesional.

REFERENCIAS

- Alhama-Belamaric, R. (s.f.). *Nuevas formas organizativas*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=hWzOL2QN4xMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Alles, M. A. (2000). *Dirección Estratégica de los Recursos Humanos*. La Habana, Cuba: Félix Varela.
- Brum, I. J. & Samarcos-Júnior, M. R. (2001). *Proyecto Educación-Trabajo en el Mercosur. Documento sobre comparabilidad y compatibilización entre los perfiles comunes de nivel medio técnico*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/oeivirt/fp/cuad05a01.htm>

Cejas-Yanes, E. (2003). *La formación por competencias laborales: proyecto de diseño macrocurricular para la especialidad de farmacia industrial*. Recuperado de <http://www.ilustrados.com/documentos/competencias.doc>

Conocer. (s.f.). *Estándar de competencia*. (PDF-Online). Recuperado de <http://www.conocer.gob.mx/seccionesExtras/comites/pdf/000024.pdf>

Cuesta-Santos, A. (2009). *Tecnología de la Gestión de los recursos humanos*. La Habana: Félix Varela

Díaz-Llanes, G. (2016). *Conceptos básicos de competencia laboral*. (Website). Recuperado de <http://bvs.sld.cu/revistas/infid/n809/infid2209.htm>

Ducci, M. A. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*.

Ecured (2017). Educación en Cuba. (WEB SITE) Recuperado de: https://www.ecured.cu/index.php?title=Educación_en_Cuba&oldid=1956572

GestioPolis.com. (s.f.). *Conceptos básicos de competencias laborales*. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccompetencialab.pdf>

Gonczi, A. & Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia*. Australia: Limusa. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/35_conceptos_basicos_de_competencias.doc

Guach, J. C. (2000). Formación basada en competencia (Tesis Maestría, Cuba). Recuperado de <http://www.socict.holguin.cu/html/boletines/2010/Nu-mero%202/Pdf/03.pdf>

Ibarra-Almada, A. (2000). Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral. *Boletín Cinterfor*. (149) 95-107. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ibarra1.pdf

Martens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://campus-oei.org/oeivirt/fp/iberfop01.htm>

Martínez-Gómez, J. A. (2010). José Martí y la educación del ciudadano para el ejercicio responsable de sus derechos en la república. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de www.eumed.net/rev/cccss/07/jamg.htm

Mineducacion.gov.co (s.f.). *Fundamentos conceptuales*. (Website). Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-printer-299611.html>

Salas-Perea, R. S. (2004). *Conceptos básicos de competencias*. (DOC-Online). Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/35_conceptos_basicos_de_competencias.doc

Wikipedia. (2016). Competencia. *Wikipedia*. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/La_petite_mort. Recuperado de <https://es.wiktionary.org/w/index.php?title=competencia&oldid=4198614>

Este artículo ha sido publicado por la revista literaria y de investigación Espergesia (Programa Académico de Formación General, Universidad César Vallejo, Perú). Es de acceso abierto, sin fines de comercialización y gestionado mediante [Open Journal Systems](#). Se autoriza su reproducción en cualquier medio siempre y cuando la obra sea citada debidamente. La dirección de la revista no se responsabiliza necesariamente con las ideas vertidas por los autores.



Copyright (c) 2016 Espergesia | This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#).

