

28

RECAPITULACIONES SOBRE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES COMO SUSTENTO A LA IDONEIDAD DEMOSTRADA EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

RECAPITULATIONS ON THE PROFESSIONAL COMPETENCES AS SUSTENANCE TO THE PROVEN SUITABILITY IN THE UNIVERSITY SCOPE

MSc. Gonzalo Fabricio Prado Falconí¹

E-mail: fabriciopf@yahoo.es

MSc. Germania Vivanco Vargas¹

E-mail: germanyberth_viv2@hotmail.com

MSc. Rolando Medina Peña¹

E-mail: rolandormp74@gmail.com

¹ Universidad Metropolitana. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Prado Falconí, G. F., Vivanco Vargas, G., & Medina Peña, R. (2017). Recapitulaciones sobre las competencias profesionales como sustento a la idoneidad demostrada en el ámbito universitario *Revista Conrado*, 13(59), 173-179. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

RESUMEN

La gestión por competencias como mecanismo esencial para la determinar destrezas, habilidades y aptitudes de los trabajadores, se aplica necesariamente en el ámbito universitario como mecanismo de gestión del potencial humano. En esta dirección se dirige la investigación en búsqueda de las causas que inciden en las deficiencias que hoy se manifiestan en la ordenación jurídica de las competencias profesionales con relación al proceso de idoneidad demostrada.

Palabras clave:

Competencia profesional, idoneidad demostrada, gestión por competencias.

ABSTRACT

The management by competences as an essential mechanism to determine the skills, abilities and aptitudes of workers, necessarily applies in the university field as a mechanism for managing human potential. In this direction we enable research in search of the causes that affect the deficiencies that are manifested today in the legal ordering of professional competences in relation to the proven suitability process, for this reason we focus on the essential foundations to be considered.

Keywords:

Professional competence, demonstrated suitability, competency management.

INTRODUCCIÓN

La continua introducción de las nuevas tecnologías en los procesos de producción y administración en las organizaciones, dan lugar a que se produzcan cambios en el entorno empresarial, lo que repercute en que exista una constante evolución de los puestos de trabajos, y se hace difícil mantener la estabilidad de los mismos, por lo cual el contrato entre las organizaciones y sus miembros, ha sufrido modificaciones, materializadas en gran medida en el desarrollo profesional de los primeros y en el examen por parte de los segundos, de nuevas formas que le permitan fortalecer al máximo las aptitudes de su personal, y la búsqueda de alternativas para impulsar la gestión de los recursos humanos, en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros, así como vincular la capacidad individual y colectiva para generar desarrollo en los procesos de trabajo y por ende un mejoramiento continuo del desempeño de los trabajadores, lo que se ha convertido en un gran reto en la actualidad, utilizándose en el mundo empresarial de hoy para estos fines, el sistema de formación de competencias profesionales (Gutierrez & Pouchot, 1998).

La consideración de la gestión de las personas como principal protagonista en la creación de ventajas competitivas de la organización empresarial, está dada porque la gestión por competencias, se ha convertido en una herramienta eficaz que permite flexibilizar a la organización, toda vez que constituyen el ejercicio efectivo de las capacidades que permiten un mejor desempeño en una ocupación determinada, estrechamente relacionadas con la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, a partir de la posesión de las calificaciones requeridas para ello.

Este enfoque apoya al proceso de selección e integración al empleo, contribuyendo al mejoramiento de la gestión del trabajo y al aumento de la productividad y la competitividad, jugando un papel fundamental en la nueva Gestión del Potencial Humano, y particularmente en este proceso, las mismas se han convertido en una necesidad objetiva de las organizaciones empresariales de hoy día, deviniendo de esta forma la indisoluble relación de las ellas con la determinación de la idoneidad de los trabajadores, si tenemos en cuenta que en el contexto laboral internacional el concepto de competencias profesionales se equipara al de idoneidad.

Los sistemas de gestión de los recursos humanos basado en competencias constituyen un proceso que inicia con la identificación de las competencias que posea un individuo y prosigue con la evaluación de las mismas en

cada candidato, estableciendo de esta forma, su aptitud e idoneidad para la ocupación a la que aspira, a partir de el análisis de determinados indicadores que permitan establecer diferencias entre los trabajadores y determinar cual es más competente.

Teniendo en cuenta el auge que ha adquirido la gestión por competencias como mecanismo esencial para la determinación de las destrezas, habilidades y aptitudes de los trabajadores, se ha tratado de incluirlas en todo el sector empresarial como mecanismo de gestión del potencial humano y en este sentido han empezado a reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad son sus recursos humanos, por lo que se recogen cada día más experiencias de organizaciones empresariales que orientan sus esfuerzos competitivos a fortalecer su activo humano, generar ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje continuo como estrategias que se soportan en claros procesos de capacitación para el desarrollo de competencias profesionales (Chiavenato, 1994).

La evaluación y certificación de las competencias, transita por un proceso de investigación y generalización en el mundo laboral, en este sentido se evidencian los primeros pasos en la transformación de modelos educativos particularizados en mayor medida en la Educación Superior, demostrándose que las competencias se relacionan estrechamente con el diseño curricular ajustándose exclusivamente a modificaciones en planes y programas de estudio, sin embargo la dinámica del proceso docente educativo no corre la misma suerte pues en el orden didáctico no se aprecian elementos que orienten o viabilicen la formación de las competencias profesionales. Por tanto aunque en el mundo educativo se trata de conformar una teoría acerca de la pedagogía y las competencias, consideramos que aún carecemos de las herramientas necesarias para la introducción de éstas en la formación de los profesionales.

Ahora bien, en el orden de las relaciones laborales en el sector educacional, el término de las competencias adquiere un carácter general, solo ilustra la necesidad de ser un profesional competente en el sentido más amplio, sin embargo no existen regulaciones jurídicas específicas que determinen el estado real de competencias que posee para su desempeño profesional los docentes, lo que evidentemente se encuentra estrechamente relacionado con la idoneidad que debe caracterizar a cada técnico docente para ocupar un puesto determinado según el nivel de educación que corresponda y las funciones que desarrolla.

La determinación de la efectividad del desempeño docente posee un vínculo directo con el principio mediante el cual se determina el ingreso al empleo, la permanencia, promoción y el envío a cursos de capacitación y desarrollo de los trabajadores, integrando estos elementos en el concepto de idoneidad demostrada, lo que por sus propias características consideramos limitado en el contexto laboral actual para el sector educativo, a partir de la necesidad de profundizar en el establecimiento de los indicadores y parámetros que objetivamente propicien un criterio acertado para determinar cuan idóneo resulta un docente con relación a otro, limitaciones sustentadas exclusivamente a resoluciones e indicaciones emitidas por el Ministerio

DESARROLLO

La competencia monopolista surgió en los años 30 del siglo XX, su fundador fue el norteamericano E. H. Chambelin aún y cuando esta teoría fue elaborada por otros representantes de la economía política burguesa. En el capitalismo monopolista las formas de lucha competitiva fueron diversas, sus métodos más crueles y sus consecuencias destructivas y en mayor medida aparejado a la competencia, que existía entre los empresarios medios y pequeños, se desarrolla una feroz lucha competitiva entre los monopolios de una misma rama económica, entre los de ramas contiguas, en el seno de los mismos y entre los monopolios y las empresas no monopolizadas.

Los sociólogos burgueses presentan la competencia como la condición más importante del desarrollo de las fuerzas productivas y del proceso técnico, como elemento de educación del carácter emprendedor y el espíritu de iniciativa de los participantes de la producción. En realidad la competencia bajo el capitalismo monopolista significa reprimir el carácter emprendedor, la energía y la iniciativa audaz de las amplias masas de la población (Pérez, 2006).

Con la aparición de la antigua URSS en 1917 y por ende con la liquidación de la propiedad privada sobre los medios de producción y la afirmación de la propiedad socialista la competencia es sustituida por la emulación socialista que expresa relaciones de cooperación y ayuda mutua entre todos los participantes de esta producción (Díaz, et al., 2006).

El término de competencia, resurge a finales de la década de los cincuenta, del siglo XX en el campo de la ciencia psicológica por los teóricos de la nueva psicología cognitiva. Al respecto, el profesor e intelectual estadounidense Noam Chomsky introduce en su Obra "Estructuras Sintácticas" publicada en 1957, el concepto

de competencia lingüística para hacer referencia a un conocimiento formal y abstracto acerca de las reglas y principios que regulan el sistema lingüístico, atribuyéndole un carácter innato y universal, estableciendo un modelo racionalista actualizado en la actividad intelectual, al plantear el problema de las representaciones mentales, como un importante papel en el comportamiento humano.

Aunque cercano a otros términos manejados por la psicología, el concepto de competencia aparece en los años 70, especialmente a partir de los trabajos de (McClelland, 1973), catedrático de psicología en la Universidad de Harvard, este analiza la motivación humana y es la base sobre la que se desarrolla el "enfoque de competencia" a nivel de empresas, a través de la aplicación del "enfoque conductista". Este investigador logra demostrar que los expedientes académicos y los test de inteligencia por si solos, no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia, el éxito profesional. Esto lo condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral.

Surgen entonces diversas escuelas, que concentran sus esfuerzos en el tema, pero no es hasta finales de la década del 90, que la Gestión por Competencias sale del ámbito de los recursos humanos y pasa a ser un mecanismo clave de transformación de las organizaciones. En la misma década nace un movimiento llamado "Enseñanza basada en competencias", que se fundamentaba en cinco principios: Todo aprendizaje es individual; el individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta por las metas a lograr, el proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él, el conocimiento preciso de los resultados también facilita el aprendizaje y es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad de las tareas de aprendizaje.

Estas investigaciones conducen al surgimiento del concepto de competencia laboral, el cual se arraiga con fuerza en países industrializados, como respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo. El asunto que estos países visualizaron no era sólo cuantitativo sino también cualitativo, una situación en la que los sistemas de educación-formación, ya no se correspondían con los signos de los nuevos tiempos. La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que desde su mismo diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.

Considerando que estos problemas se presentan también y probablemente con mayor persistencia y gravedad en los países en desarrollo, con el agravante de una menor disponibilidad de recursos para el sistema educativo, la aplicación de un sistema de competencia laboral en esos países surge como una alternativa atractiva, al menos a primera vista, para impulsar la formación y educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general.

En este sentido Mertens (2006), planteó que “la educación básica tiene un papel esencial e indelegable en la preparación para el trabajo”. Las concepciones de formación, clásicas, tradicionales, la analizan como la transmisión organizada y sistemática de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al trabajador una superación de sus calificaciones personales.

Podríamos resumir que el inicio del siglo XX fue escenario del surgimiento de un nuevo enfoque dentro de las teorías del mundo empresarial – las competencias – pero no es hasta la década del 70 que se posiciona con fuerza en los EE.UU.

Por todo lo antes expuesto se aduce que la aplicación de la formación por competencias comienza en 1973, esta se instrumenta en una escuela de Enfermería de nivel medio en Milwaukee, Estados Unidos. En 1984 se aplica en un colegio de enseñanza general de Canadá y se instrumenta en Escocia, Gran Bretaña (nivel obrero), en 1986 comenzó en nivel medio profesional en Québec, Canadá en 1988 se aplica en el nivel de técnico medio en Escocia, Reino Unido, en 1993 se aplica de forma general en la formación básica y preuniversitaria de Québec, Canadá. En la actualidad la educación basada en competencias se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros de América Latina, considerando las mismas como un importante mecanismo de gestión de los recursos humanos (Mertens, 2006).

Conceptualización de las Competencias Profesionales, elementos distintivos.

Desde el punto de vista etimológico, encontramos el origen del término competencia en el verbo latino “compe-tere” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) para pasar también a acepciones como “responder a, corresponder” “estar en buen estado” “ser suficiente”, dando lugar a los adjetivos “competens-entis” (participio presente de competo) en la línea de competente, conveniente, apropiado para; los sustantivos “competio-onis” competición en juicio y “competitor-oris” competidor, concurrente, rival (Tejada, 1999).

Según Rodríguez (2007), los estudiosos del tema relacionado con las competencias, han argumentado sus conocimientos respecto a las mismas en formas muy diversas, coincidiendo mayoritariamente que en su sentido más amplio, se componen de la sinergia de los conocimientos, habilidades, motivos, rasgos de carácter, actitudes y comportamientos, marcando las diferencias entre unas escuelas y otras, cuestiones son identificativas de las competencias, afirmando 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.

El concepto de Competencia puede verse en varios sentidos relativamente distinguibles: por una parte puede referir a una aptitud para algo; un sujeto es competente cuando es idóneo, cuando resulta capaz de entender y responder a un asunto, condición que tiene que ver consigo mismo y su historia, también competencia hace referencia a disputa o rivalidad entre dos partes; la competencia concebida como relaciones de no cooperación en la lucha por lograr un mismo objetivo que no puede ser compartido. Una competencia que, sabemos, se establece como ley de relaciones en un mercado estrecho (Artidiello & Conrado, 2005).

Ducci (1997), considera a su vez que las competencias son una 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.

Este análisis permite sintetizar que las competencias profesionales constituyen la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. También puede considerarse que quien posee tal competencia es quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión.

Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia profesional. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada, por tanto la misma no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

En tal sentido la Organización internacional del Trabajo la define “como 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”. (Organización Internacional del Trabajo, 1996)

Imprescindible resulta sintetizar, que la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, se debe contar con las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, juegan un papel primordial, al considerarse la calificación una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo y resulta evidente la relación de competencias con idoneidad entendiéndose que las primeras subsumen las segundas como un ente integrador.

Por tales motivos y partiendo de los conceptos abordados, inferimos de manera científica que una competencia está a mayor nivel que una habilidad, ya que la primera integra un conjunto de habilidades, conocimientos y comportamientos del individuo para desempeñar con éxito una actividad dada. Dicho de otro modo una competencia integra saber, saber hacer y saber ser.

Crterios Clasificatorios de las competencias profesionales.

En la gestión del talento humano de manejan distintas clasificaciones de las competencias profesionales, entre ellas podemos destacar la establecida por Bunk (1994), que las agrupa en competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa. Según los presupuestos de este autor poseen competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello, por su parte la competencia metodológica es apreciable en aquel que sabe reaccionar ante cada tarea encomendada amén de las irregularidades que pudiesen presentarse aplicando el procedimiento adecuado y transfiriendo adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

En este sentido Tejada (2007), considera que la competencia social es evidente en aquellos que sepan colaborar con otras personas de forma constructiva y comunicativa, mostrando un comportamiento orientado al grupo y entendimiento interpersonal; siendo la competencia participativa la de aquella persona que la posee que está dispuesto a aceptar responsabilidades y que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo con capacidades de organización y decisión.

Las competencias genéricas (transversales) han sido definidas como los atributos que debe tener un graduado universitario con independencia de su titulación. En ellas se pueden recoger aspectos genéricos de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que debe tener cualquier titulado antes de incorporarse al mercado laboral.

Las competencias genéricas se habían organizado en tres grupos: competencias instrumentales en las que se incluyen habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas; competencias interpersonales en las que se incluyen las capacidades individuales y las destrezas sociales y las competencias sistémicas que son las destrezas y habilidades del individuo relativas a la comprensión de sistemas complejos.

Por su parte las competencias específicas han sido definidas como los atributos que deben adquirir los futuros graduados durante la estancia en la universidad y deben ser definidas por la experiencia propia de la titulación.

Las competencias específicas han sido divididas en dos grandes grupos: aquellas relacionadas con la formación disciplinar que deben adquirir los graduados (competencias disciplinares y académicas) y las relacionadas con la formación profesional que deben poseer los futuros graduados competencias profesionales.

El primer bloque de formación disciplinar se ha relacionado con el “saber”, es decir, con los conocimientos teóricos que deben adquirir los graduados en cuanto a las materias impartidas en la titulación, mientras que el segundo bloque de formación profesional, se ha asociado a las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos que deben ser aprendidos durante la estancia del estudiante en la universidad.

Circunstancias y regulaciones internacionales con respecto a las competencias profesionales en el contexto laboral educacional.

En la era de los mercados, la globalización y la información, el sentido económico de la educación se ha convertido en un criterio central para la formulación de políticas nacionales y globales, aún y cuando en los años sesenta se presentaba a la educación como un factor importante para el desarrollo económico en la medida en que podía producir recursos humanos para el trabajo, entendiéndose la misma como el más potente factor para preparar tales recursos, analizándose que el lento progreso de desarrollo económico de muchos países se debe en cierta medida a los bajos niveles de logro educacional de grandes sectores de la población.

Las políticas educativas hoy en día se discuten desde la perspectiva del aseguramiento de la calidad de sus productos, de los incentivos como motor para obtener buen desempeño, de la responsabilidad por los resultados de los administradores y ejecutores de las tareas de enseñanza y de la especificación de aquello que se necesita para funcionar bien en una sociedad que debe competir en buenas condiciones, lo que significa que estos enfoques no son más que políticas dirigidas a la evaluación comparativa tanto de los resultados del sistema educativo como a la evaluación de aquellos responsables de poner en acción los procesos de enseñanza dirigidos al éxito educativo.

En el contexto sobre la formulación de políticas educativas, aparece una nueva forma que se relaciona con las demandas tradicionales que la sociedad le pone a los sistemas y procesos educativos, es decir la urgencia de disminuir las fisuras educativas y la desigualdad ya sean producidas por nivel socioeconómico, raza, o género, o por las diferentes capacidades de los sujetos de la educación, quedando de manera permanente la preocupación por igualar las oportunidades educacionales para todos y disminuir el efecto de las diferencias sociales así como asegurar la inclusión de los diversos sectores marginados en las aulas y escuelas, siendo esta la formación por competencias profesionales.

Especial relevancia ocupa el tema relacionado con los sistemas de educación y de formación profesional máxime si todos los países se someten a intensas revisiones sobre la orientación y enfoque de la formación y la educación, teniendo en cuenta que se lleven a cabo transformaciones substanciales en la organización de los sistemas que regulan su funcionamiento, así como se implementan nuevos sistemas de regulación que reconozcan y dejen espacio a una expansión de ejecutores de programas de educación y formación.

Se procura un nuevo equilibrio entre la oferta de educación y formación por un lado, y la demanda de competencias profesionales en el mercado de trabajo por el otro. Pasamos de una etapa enfocada a la oferta en la que los programas de formación ofrecidos se alejaban peligrosamente de las necesidades reales del aparato productivo, hacia un énfasis en las demandas explícitas del mercado de trabajo (Pérez, 2006).

En la actualidad, la globalización del comercio y de la industria ha generado en los actores vinculados a la productividad un interés creciente por el desarrollo de las capacidades educativas de la sociedad, generándose una serie de demandas al sistema educativo, en perspectiva de adecuar su organización en función de los nuevos

desafíos mundiales. Es por ello que en los últimos años se ha venido insistiendo sobre la necesidad de adecuar un sistema educativo nacional a las nuevas reglas de la organización económica mundial.

Sobre la base de estas consideraciones, resalta el concepto de competencias que crecientemente se impone para dar cuenta de los imperativos y exigencias de la integración al mundo globalizado y propiciaría que el sistema educativo orientado por este concepto pueda hacer frente a los desafíos de competitividad contenidos en la nueva organización mundial del trabajo.

Desde que en 1992 una comisión formada por el Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos, determinara un conjunto de destrezas que deben ser adquiridas tempranamente en el sistema educacional para hacer frente a las exigencias del trabajo, el concepto ha ido posicionándose en los debates educativos, sin que exista, desde nuestro punto de vista, mayor precisión sobre su uso e incidencia en el sistema educativo global.

Diversos trabajos durante la década del 90 en América Latina han enfatizado la necesidad de readecuar una propuesta curricular basada en competencias que sea funcional a los requerimientos del mundo del trabajo, esto ha sido mayormente evidente en las propuestas de reforma de la formación técnico profesional y en los planes y programas formativos o de capacitación para el trabajo desarrollados en el marco de políticas públicas.

CONCLUSIONES

Las competencias profesionales surgieron en los años setenta, alcanzado un gran desarrollo en su implementación práctica en el contexto laboral actual. Se definen como aquellas requeridas para la ejecución de una determinada profesión y que se materializan en el desempeño profesional de los individuos, entendiéndose que posee tales competencias los que disponen de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, éstas se clasifican fundamentalmente teniendo en cuenta los criterios de su esfera de acción, su grado de especificidad y a las actitudes y aptitudes de los trabajadores.

Las competencias profesionales por sus propias características constituyen la evidencia necesaria para determinar cuan idóneo resulta un trabajador en el ámbito universitario, por tanto competencias e idoneidad resultan conceptos estrechamente relacionados fusionados en una unidad, cuyas manifestaciones en el contexto laboral son imprescindibles para desarrollar el proceso de idoneidad demostrada. La idoneidad es la manifestación en la praxis de la competencia, que le es inherente a ésta como cualidad. La aplicación de las normas en materia

de competencias profesionales contribuyen a coadyuvar los procesos de idoneidad demostrada que se llevan a cabo en las universidades, constituyendo una fuente inequívoca para la administración decretar la situación laboral de cada trabajador, permitiendo además una acertada evaluación y certificación de la precitada idoneidad, basada en competencias profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artidiello, I., & Conrado, R. (2005). Competencias: Un nuevo reto. *Revista Ciencia y Sociedad*.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Díaz, D., et al. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Raquel_Carvajal/publication/28125512_Adaptacion_espanola_de_las_escalas_de_bienestar_psicologico_de_Ryff/links/00b4951781df79278e000000/Adaptacion-espanola-de-las-escalas-de-bienestar-psicologico-de-Ryff.pdf
- Ducci, M. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Gutiérrez, Y., & Pouchot, I. (1998). Modelos de contribución: ¿un cambio radical? La pérdida de significado del puesto de trabajo. *Revista Capital humano*, 110, 20-30.
- McClelland, D. (1973). Modificando la competencia más que la inteligencia. *American psychology review*, 28, 1-14.
- Mertens, I. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Ginebra: OIT.
- Pérez, P. (2006). *Modelo de perfil de los cargos por competencias laborales del técnico medio en construcción civil para el mejoramiento de la formación y la eficiencia en el trabajo*. Tesis doctoral. La Habana: ISPETP;
- Rodríguez, G. (2007). ¿Qué son las competencias laborales? Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/que_son_las_competencias_laborales.pdf
- Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. *Revista Herramientas*, 57 (8-14). Recuperado de http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/Competencias%20profesionales_TejadaFernandez.pdf
- Tejada, J. (2007). El formador ante las nuevas tecnologías de la información y la comunicación: nuevos retos y competencias profesionales. *Revista Comunicación y pedagogía*, 158, 17-26.