

# Propuesta de perfiles de competencias laborales para docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

## Motion Profiles Business Skills for Teachers of the Faculty of Economics and Business

AUTORA:

MSc. Odelkis Vázquez González  
Profesora de la Universidad Agraria de La Habana,  
Cuba  
[odemiss@unah.edu.cu](mailto:odemiss@unah.edu.cu)

COAUTORES:

Dra.C Mercedes Leonarda Zenea Montejo  
Profesora de la Universidad Agraria de La Habana,  
Cuba  
[mercle@unah.edu.cu](mailto:mercle@unah.edu.cu)

MSc. Dánel Cordovés Torres Gómez de Cádiz  
Profesor de la Universidad Agraria de La Habana,  
Cuba  
[danel\\_ct@unah.edu.cu](mailto:danel_ct@unah.edu.cu)

### RESUMEN

La investigación se realizó en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (FCEE) de la Universidad Agraria de la Habana (UNAH) con el propósito de proponer los perfiles de competencias laborales para los docentes. Para alcanzar el objetivo propuesto se utilizaron métodos teóricos, empíricos y estadísticos matemáticos, la integración de ambos posibilitaron el diagnóstico de las condiciones necesarias para la formulación de los perfiles de competencias. Se indagó la situación actual de cada uno de los requisitos en la facultad. La investigación ofrece un mínimo sustancial de aspectos teóricos-metodológicos relacionados con los perfiles de competencias laborales que plantean la necesidad que tiene la educación superior de recurrir a ellos; pues la educación superior debe gestionar el capital humano utilizando métodos de la contemporaneidad que posibiliten el desarrollo de las potencialidades de los profesionales del sector y el logro de un desempeño laboral acorde con las demandas actuales, por tanto es im-

prescindible que los docentes tengan y demuestren las competencias laborales necesarias para desempeñar su labor. También se presenta una metodología adaptada y ajustada a las condiciones de la FCEE, se brinda una breve explicación de ella, así como los resultados obtenidos tras su aplicación en la facultad para arribar a los perfiles de competencias laborales propuestos.

**Palabras clave:** Capital Humano, Competencias laborales

## SUMMARY

The research was conducted at the Faculty of Economics at the Agrarian University of Havana (UNAH) for the purpose of proposing job skills profiles for teachers. To achieve the proposed objective methods were used theoretical, empirical and mathematical and statistical techniques enabled the integration of both the diagnosis of the conditions necessary for the formulation of competence profiles, we investigated the current status of each of the requirements in the faculty. The research provides a substantial minimum theoretical and methodological aspects related to occupational competence profiles that raise the need of higher education to use them, for higher education must manage human capital using contemporary methods that enable the developing the potential of industry professionals and achieving job performance according to current demands, so it is imperative that teachers containing and demonstrating the necessary skills to perform their work, it also presents a methodology adapted and adjusted to the CFES conditions, its brief explanation of it, and the results obtained after implementation of the School was to arrive at the proposed labor skill profiles.

**Keywords:** Human Capital, labor skills

## INTRODUCCIÓN

El ser humano es el recurso de mayor valor que posee una entidad, teniendo en cuenta que brinda a esta, ventajas competitivas. Por tanto, es imprescindible para toda organización prestar una buena atención a quien proporciona su posición ante el resto de las entidades, de ahí que surjan nuevos métodos que contribuyan a mejorar la gestión del capital humano (GCH), capaces de generar óptimos resultados basados en la eficiencia y la calidad; a partir de las competencias que poseen los trabajadores, de acuerdo con las nuevas tendencias que rigen el mundo empresarial actual.

Stoner (1997), declara que la reorganización de los puestos de trabajo se basa en las investigaciones descritas por Taylor (1947) y Fayol (1930) para elevar la productividad del trabajo, estas ideas de conjunto con los postulados de Mayo de atender la parte social del ser humano, dan

lugar a los primeros acercamientos al término *competencias laborales*, que constituye el eje central de los perfiles de competencias laborales.

Según Valle (2005) y Alles (2012), a través de los perfiles de competencias laborales se obtiene la información precisa sobre las condiciones de los trabajadores; ambos autores exponen que los perfiles no deben limitarse solo a la presentación de las competencias laborales, sino que deben exhibir además las condiciones, requisitos y responsabilidades; de forma tal que queden recogidos los requerimientos estrictos para determinado puesto de trabajo.

En la actualidad se utilizan considerablemente los perfiles de competencias laborales como parte de la GCH, teniendo en cuenta su novedad y valor, que constituyen una alternativa para elevar la productividad y la calidad de los procesos productivos y se convierten en una herramienta imprescindible para mejorar la organización y el funcionamiento de las entidades.

A partir de la experiencia en investigaciones precedentes, se ha observado que los perfiles laborales que se han utilizado, son modelos obsoletos, pues solo comprenden funciones y atienden únicamente el plano cognitivo, lo que se reafirma con los criterios aportados por Cuesta (2000), Valle (2005), Pírelas de Farías (2006), Fundación Chile (2006) y Abreu (2008).

A pesar del creciente interés en los últimos años por la utilización de los perfiles de competencias laborales, su implementación en las organizaciones no ha sido considerable. En Cuba se introduce el subsistema Competencias Laborales en el Sistema de Gestión Integrado de Capital Humano (SGICH) expuestas en las Normas Cubanas 3000:2007, lo que brinda el respaldo normativo para viabilizar su elaboración e implementación.

En análisis anteriores realizados por Davini (1995), Bar (1999), Perú (2002), Pírelas de Farías (2006) y Fernández (2007), se evidenció que no se medía en los puestos de trabajos de los docentes no se medían las habilidades, valores y destrezas. Esta situación sostenida es un factor que pone en riesgo el buen desarrollo de la actividad docente en las instituciones educativas.

El Ministerio de Educación Superior (MES) de Cuba no está exento de esta situación. La GCH en sus instituciones y en particular la Universidad Agraria de La Habana (UNAH), está inmersa en un proceso constante de investigación para el perfeccionamiento de este proceso, lo que se demuestra en las investigaciones realizadas por Marrero (2006), Castillo (2006), Capó (2006) y Fernández (2007). Estos estudios han demostrado la necesidad de sustituir los modelos tradicionales de GCH por otros que respondan a las actuales demandas.

Por su parte, en investigaciones realizadas en sedes universitarias municipales pertenecientes a la UNAH, se demuestra la necesidad de abordar las competencias laborales y por tanto el uso de los perfiles de competencias laborales dentro de la sede central (Cruz, 2007), pues estos facilitan la utilización de los docentes en función de sus potencialidades y posibilidades.

La no utilización de los perfiles de competencias laborales como herramienta esencial limita el logro de los objetivos propuestos por la UNAH.

## OBJETIVO GENERAL

Diseñar los perfiles de competencias laborales para los docentes de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Agraria de La Habana. La investigación tiene como resultados científico la propuesta de perfiles de competencias para los docentes que contribuyan a mejorar la GCH de la FCEE. La novedad científica se evidencia en la propuesta de perfiles de competencias laborales para los docentes, como vía para mejorar la GCH de la FCEE. Hasta el momento se adolece de investigaciones que detallen estos documentos, en la metodología utilizada se aporta una que se ajusta a la realidad de la facultad objeto de estudio y a su vez al perfeccionamiento de la GCH en los CES al sustituir técnicas y metodologías tradicionales para la conformación de los perfiles ocupacionales.

La utilidad práctica estriba precisamente en el estudio y análisis de las competencias laborales de los docentes, declaradas en los perfiles de competencias laborales para estos, los cuales constituyen una herramienta que viabiliza y perfecciona la GCH de acuerdo con el SGICH de los CES, que posibilita mayor organización del trabajo, además de elevar la eficiencia del centro y racionalizar la utilización de los recursos asociados al desarrollo del capital humano.

El valor metodológico de la investigación se basa en la propuesta de instrumentos para diagnosticar la situación de las competencias laborales y en los perfiles de competencias laborales para los docentes. Además brinda una metodología ajustada y adaptada a las condiciones actuales de los docentes de la FCEE.

## METODOLOGÍA APLICADA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PERFILES DE COMPETENCIAS LABORALES

Los pasos a seguir para la elaboración de los perfiles de competencias laborales se basan en el criterio de Vázquez (2006), teniendo en cuenta el SGICH de las Normas Cubanas 3000: 2007, de manera tal que pueda ser utilizada en otras áreas de la UNAH y en otras instituciones educativas. Este proceso se debe basar en la proyección estratégica de la facultad, haciendo énfasis en la misión, visión y cultura organizacional; además de atender o revisar el marco regulatorio legal en que descansa el funcionamiento del centro.

### Paso 1. Determinación de los puestos de trabajo a analizar

En este paso se valoran los puestos de trabajo que deben ser analizados, cuya selección se realiza teniendo en cuenta el grado de importancia en el cumplimiento de la estrategia de desarrollo de la facultad, su influencia en los resultados finales y en la calidad del servicio. Basado en ello se establece un orden de prioridad.

## Paso 2. Selección del equipo de trabajo

En este paso se escogen las personas involucradas con el proceso de formulación de los perfiles de competencias laborales, las cuales facilitan el desarrollo de las sesiones de trabajo grupales, valoran los criterios a tener en cuenta para conformar los perfiles de competencias laborales y evalúan las propuestas realizadas. Los miembros del equipo seleccionados deben tener los requisitos siguientes:

- Tener experiencia y conocimientos sobre el proceso esencial de la facultad y requisitos para conducirlo.
- Ser buenos comunicadores, es decir saber escuchar, transmitir y resumir ideas.
- Ser pacientes, críticos y analíticos.
- Dominar las técnicas de trabajo en grupo.
- Tener disposición a participar y aportar criterio.

Para la selección de los integrantes del equipo, se utiliza el criterio de Artola (2002), sobre “(...) el cálculo y análisis de los índices de experticidad, que sostienen la determinación del grupo de expertos. Este paso juega un papel importante en el proceso de elaboración de los perfiles de competencias laborales, pues el equipo de trabajo tiene influencia directa en los resultados a alcanzar, ya que a partir de sus aportes se determinan las competencias laborales del puesto de trabajo seleccionado. Los candidatos que obtengan un  $IE \geq 0,7$  serán seleccionados para integrar el grupo de desarrollo y en lo adelante serán denominados expertos”.

## Paso 3. Generación de ideas

En este paso, mediante el empleo de diferentes técnicas y herramientas, se obtiene la información sobre los requisitos y las competencias laborales exigidos para integrar los perfiles de competencias laborales de los docentes. Para la determinación de los requisitos del docente se realiza un proceso interactivo, de varios intercambios con los expertos seleccionados. La información inicial para el resultado antes expuesto, parte del estudio de los documentos normativos básicos que rigen el funcionamiento de la entidad tales como la Planeación Estratégica y los reglamentos y resoluciones, los cuales deben quedar recogidos en los perfiles de competencias laborales. Se considera importante el análisis de documentos metodológicos y normativos relacionados con la plaza profesor, para la determinación de los perfiles de competencias laborales de este puesto, los cuales exponen la categoría docente como aspecto diferenciador entre los docentes. Por tanto para estos efectos corresponde tener en cuenta lo que plantea la Resolución 128/2006: “Reglamento para la aplicación de las Categorías Docentes de la Educación Superior”, particularmente en las funciones generales y específicas de cada categoría del docente universitario que la resolución establece. De algún modo, de estas funciones se deducen competencias laborales para los docentes, pues su contenido encierra elementos necesarios para su declaración.

Las competencias laborales se preestablecen teniendo en cuenta los criterios enunciados por los docentes de la facultad y otras fijadas por la autora, cada una de ellas tiene una puntuación otorgada por el propio docente en una escala de 1 a 5, donde queda establecido el 5 como el de menor valor. Para su análisis 1 se declara como muy importante; 2, importante; 3, menos importante; 4, poco importante y 5, nada importante. Se hace el análisis por orden: primero los conocimientos; después, las habilidades y por último, las actitudes. Los conocimientos, habilidades y actitudes resultantes del análisis se clasifican en competencias pedagógicas, personales, culturales y tecnológicas y finalmente dichas competencias se desagregan en atributos, de forma tal que se detallen todas las competencias. Al finalizar las sesiones de generación de ideas quedan preestablecidas las competencias laborales de acuerdo con la clasificación elegida para la investigación.

## **Paso 4 Elaboración de los perfiles de competencias laborales**

Los perfiles están subdivididos en varias secciones:

**Sección 1.** *Descripción del puesto de trabajo de acuerdo con la categoría docente.* Cada perfil en cuestión expone el nombre de la facultad, el nombre del puesto, la categoría docente, la categoría ocupacional y la misión; esta última está en correspondencia con las funciones declaradas en la Resolución 128/2006 del MES y de acuerdo con la categoría que tiene el profesor será la amplitud de funciones que debe cumplir y por supuesto la misión.

La diferencia entre la misión de un profesor instructor, un profesor asistente, un profesor auxiliar y un profesor titular está dada por el desarrollo de las capacidades y habilidades que exige el desempeño de un docente de la educación superior en cada categoría, la misión se va complejizando según se avanza en la categoría docente.

**Sección 2.** *Declaración de las competencias laborales.* En esta sección se declaran las competencias laborales que deben caracterizar a cada profesor según su categoría docente; cada competencia desagregada en atributos tiene establecido una escala de valores que miden el grado de desarrollo alcanzado en cada atributo correspondiente a una competencia específica que oscilan entre uno y cuatro donde uno es el mínimo desarrollo alcanzado; dos es un desarrollo aceptable; tres es un desarrollo suficiente y cuatro es el máximo desarrollo alcanzado.

Los perfiles de competencias laborales constituyen documentos flexibles, pues admiten cambios, siendo estos oportunos y avalados por la dirección del centro, por tanto las competencias laborales establecidas serán vigentes para un período determinado y tendrán que ser verificadas cada cinco años, de manera que siempre sea un documento actualizado y autocontrolado sobre la base de los cambios que se exponen en el centro, sector y en el entorno nacional e internacional.

**Sección 3.** *Identificación de las exigencias del puesto de trabajo.* En esta sección se expone la formación mínima necesaria y la experiencia del aspirante a ingresar al centro para garantizar

al menos el conocimiento del puesto y sus particularidades. Además toma en cuenta los documentos normativos internos, las resoluciones ministeriales, las condiciones de trabajo establecidas y las responsabilidades que deben ser asumidas.

**Sección 4:** *Cierre de los perfiles de competencias laborales.* Esta es la última sección de los perfiles de competencias laborales, donde se relacionan las personas que intervienen en el proceso de elaboración, revisión y acreditación de los perfiles de competencias laborales para los docentes, de forma tal que se le otorgue al documento el carácter oficial que requiere. Las personas competentes para avalar el documento deben estar vinculadas con el docente, cuyo nivel jerárquico le conceda tal autoridad, quedando su veracidad a su cargo. Esas personas son el jefe de departamento y el decano, quienes corroboran y controlan la situación de las competencias laborales, así como el cumplimiento cabal de todos los elementos expuestos en los perfiles de los docentes. Aquí también se expone la fecha en que se elabora, revisa y aprueba el documento, pues cada una de estas actividades deben desarrollarse en un período determinado.

## RESULTADOS ARROJADOS DE LA METODOLOGÍA APLICADA.

**Paso 1.** *Determinación de los puestos a analizar.* A partir de lo importante que resulta para el proceso docente educativo el desempeño de los docentes y el rol que juega este en el proceso de formación del profesional, se decide para este primer estudio considerar el puesto de profesor, pues constituye la mayor fuerza laboral del centro; el cual representa el 77,5 % de los cargos del mismo, se tiene en cuenta cada categoría docente y por consiguiente los requerimientos específicos para cada una de ellas.

**Paso 2.** *Selección del equipo de trabajo.* Se realiza una selección teniendo en cuenta los requisitos referidos a las habilidades comunicativas, el dominio de las técnicas del trabajo en grupo y disposición para aportar ideas. Luego se calcula y analiza el Índice de Experticidad; basado en estos resultados se seleccionan un total de siete expertos.

**Paso 3.** *Generación de ideas.* Se aplica una encuesta a los docentes con el objetivo de conocer la percepción de los profesores sobre las competencias laborales que debe tener un docente, o sea, de forma general identifican conocimientos, habilidades y actitudes del profesor universitario, las cuales después exponen de acuerdo con las categorías docentes, lo que constituye el punto de partida del trabajo de los expertos.

Al aplicar la encuesta se pudo constatar que se desconoce la definición del término *competencias laborales*. Esto se reafirma al analizar los resultados, pues el 80 % de los encuestados adjudican el término a funciones o tareas específicas que debe cumplir un docente y que están contenidas en su plan de trabajo individual. En cuanto a los conocimientos que deben poseer los docentes, el 100 % considera que los conocimientos propiamente de la especialidad son primordiales, se

refieren a conocimientos de contabilidad y de economía, mientras que el 57,4 % de los docentes obvian conocimientos de otras ciencias que intervienen en el desarrollo del proceso docente educativo como administración, pedagogía, psicología y estadística-matemática. El resto de los docentes, que representa el 42,6 % sí reconoce administración, pedagogía y psicología, no obstante, no identifican como necesarios los conocimientos de informática, estadística-matemática y metodología.

Sin embargo, atendiendo a las actitudes y habilidades que deben identificar al docente, es importante resaltar que el 82,9 % de los encuestados identifican como necesarios, sin importar la categoría docente, aquellos requerimientos que avalan el comportamiento éticomoral y social de los docentes entre los que se destacan: ser honestos, ser ejemplo ante el claustro y los estudiantes de la facultad, ser responsables, ser humildes, tener poder de persuasión, gozar de prestigio nacional e internacional, tener ética profesional. Solo el 17,1 % plantea cuestiones poseer una cultura general de los fenómenos y situaciones acontecidos en el país y en el mundo, tener buena preparación políticoideológica, ser buen comunicador, poseer un amplio dominio de la metodología para impartir clases, mantener buena dicción y ortografía.

Esto demuestra que más del 50 % de los profesores reconoce como necesarias determinadas habilidades docentes, sin reconocer el componente investigativo y práctico que también debe identificar a un profesor, que se presta menos interés a habilidades tan necesarias para el desempeño de la labor docente como las habilidades comunicativas e investigativas, lo que genera que se obvie la necesidad de poseer conocimientos metodológicos, tanto para investigar como para impartir las clases. Al hacer referencia a aquellas habilidades, actitudes y conocimientos que distinguen a los docentes, según su categoría, el 100 % de los profesores coinciden en que la característica que diferencia a los docentes instructores, asistentes, auxiliares y titulares estriba en su experiencia en el desarrollo de la labor, obviando que la propia experiencia así como la superación continua del individuo posibilita la formación y desarrollo de determinadas actitudes y habilidades, por tanto la distinción entre uno y otro no va estar dada por la experiencia sino por el grado de desarrollo de las habilidades y las actitudes asumidas.

Luego se aplica la encuesta a los expertos, con el fin de preestablecer las competencias necesarias para conformar los perfiles de competencias laborales, la cual arroja los siguientes resultados. Del total del grupo de expertos, el 85,7 % considera muy importantes los conocimientos de contabilidad, ciencias empresariales, economía, pedagogía, metodología, estadística matemática, psicología y cultura general. Solo el 14,3 % considera la dirección y la tecnología de la información menos importantes, mientras que el 71,4 % las declara importantes. El 85,7 % de los expertos estima que son muy importantes la habilidad comunicativa oral y escrita, el conocimiento y manejo de idiomas, la redacción y la solución de conflictos. El 57,1 % considera importantes el trabajo en equipo y las habilidades directivas y el 71,4 % estima como menos importantes la persuasión.

Al referir las actitudes a considerar en los perfiles de competencias laborales quedan definidas como muy importantes con el 100 % de las opiniones, la honestidad, responsabilidad, confiabi-

lidad, espíritu de superación, ansias de investigación constante y la posición crítica y autocrítica mientras el 71,4 % considera importantes la creatividad, dinamismo, flexibilidad y la humildad.

Tras el intercambio de los resultados de la encuesta, los expertos consideran tener en cuenta además otras competencias como habilidad para la adecuación de programas académicos, capacidad para aplicar la teoría a la práctica, habilidad para adecuar las estrategias curriculares, habilidades para analizar información desde diferentes fuentes, pues las mismas son necesarias, dada las características específicas de la profesión.

**Paso 4.** *Elaboración de los perfiles de competencias laborales.* Los perfiles de competencias laborales elaborados son el resultado de este paso.

**Sección 1.** *Descripción del puesto de trabajo de acuerdo con la categoría docente.* La sección muestra desde el nombre de la facultad, el nombre del puesto, la categoría docente, categoría ocupacional hasta la misión de la plaza.

Atendiendo las categorías docentes La diferencia radica en que mientras el instructor solo puede desarrollar actividades docentes científicas y metodológicas en pregrado, el asistente además de las antes mencionadas gestiona los recursos que propicien el desarrollo de los procesos docentes científicos y metodológicos en pregrado y postgrado, mientras que el auxiliar coopera con la conducción y desarrollo de los procesos docentes científicos y metodológicos, tanto de la disciplina, el colectivo de año, como de la especialidad en general en pregrado y el postgrado y el titular dirige los procesos científicometodológicos y académicos a cualquier nivel, tanto en pregrado como en postgrado.

**Sección 2.** *Declaración de las competencias laborales.* Algunas de las competencias declaradas son de estricto cumplimiento para todas las categorías, como son las competencias personales y las tecnológicas, pues el propio proceso docente-educativo implica su demostración. Referido a las competencias personales, se considera necesario establecerlas, teniendo en cuenta la cultura organizacional de la FCEE, los valores en los que descansa la formación del profesional integral, así como los modos de actuación que debe mostrar en diferentes escenarios. Es responsabilidad de los docentes la manera en que estos se asuman, de manera tal que para formar al estudiantado en base a estas competencias deben ser asumidas con anterioridad por los docentes.

En cuanto a las competencias tecnológicas, en estos momentos es prácticamente imposible permanecer desligado del desarrollo de la ciencia y la tecnología. Todo docente necesita dichas competencias tanto para la búsqueda de información como para establecer intercambios y relaciones desde el punto de vista docente e investigativo, por tanto se considera necesario dedicarles atención. En estos perfiles se establece además el grado de desarrollo alcanzado por cada competencia, lo que permite proyectar la línea de desarrollo de los docentes, con una escala numérica que garantiza que el jefe de departamento conozca exactamente el nivel o estadio de desarrollo de su claustro y en correspondencia con ello trazar las

líneas de superación de los docentes para mejorar su nivel profesional, así como para evaluar con mayor precisión, según las competencias laborales poseídas, lo que reduce el grado de subjetividad del proceso. Esto facilita el perfeccionamiento de los procesos de selección, organización del trabajo, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño de la GCH.

**Sección 3.** *Identificación de las exigencias del puesto de trabajo.* La sección expone los requisitos que validan los conocimientos específicos de la especialidad y tiene en cuenta la experiencia laboral como vía para constatar los conocimientos prácticos que se poseen por vivencias de situaciones determinadas. Además, se declaran los documentos internos que deben conocer los docentes con el fin de manejar el marco regulatorio legal que ampara todos los procesos que se establecen en el centro y se establecen metas en función a las aspiraciones de la FCEE, las condiciones de trabajo que brinda y las responsabilidades que tiene el docente en el desarrollo de su labor con el territorio, la universidad, la facultad, la carrera y el departamento.

**Sección 4.** *Cierre de los perfiles de competencias laborales.* Aquí aparecen las personas responsables por la elaboración, revisión y acreditación de los perfiles de competencias laborales de los docentes. En el caso específico de la FCEE, cada jefe de departamento revisa los perfiles de competencias laborales y el decano de la facultad los aprueba.

## CONCLUSIONES

Los perfiles de competencias laborales elaborados para los docentes constituyen un resultado científico, donde la esencia radica en la declaración de las competencias propias del docente en la educación superior y su integración con la proyección estratégica y el marco regulatorio en el cual descansa el centro, lo que posibilita que los docentes tengan un desempeño laboral de acuerdo con las exigencias del MES para mejorar la GCH, lo cual se expresa en la calidad de los profesionales formados. Los perfiles de competencias laborales elaborados para los docentes se basan en una metodología que por las características que la distinguen y los pasos que la componen, constituye una guía de trabajo que indica cómo proceder para diseñarlos.

## RECOMENDACIONES

La UNAH y la dirección de la FCEE deben valorar la aplicación de los perfiles de competencias laborales para los docentes que de acuerdo con la investigación contribuyen a mejorar la GCH y el desempeño individual, de acuerdo con las demandas actuales.

Proponer a la Dirección de Recursos Humanos de la UNAH tener en cuenta la metodología propuesta para extender su uso hacia otras facultades del centro, teniendo en cuenta la pertinencia

de los perfiles de competencias laborales en función de las categorías docentes y las consideraciones de los expertos que participaron en su elaboración.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, L.: "Perfil por Competencias del Médico General Mexicano", Asociación Mexicana de Facultades y Escuelas de Medicina, A. C. México, 2008.
- Alles, M.: "Perfil del puesto por competencias. Sepa cómo construirlo y evitar bajos desempeños posteriores". pdf [en línea]. Argentina 2012 "Editores pdf". <http://www.tblgroup.com>. Consulta: 20 de octubre 2112.
- Artola, M. L.: "Evaluación de la calidad en empresas en perfeccionamiento empresarial", tesis doctoral en Ciencias Matemáticas, Universidad de Matanzas, Matanzas, 2002.
- Bar, G.: "Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo". I Seminario Taller sobre Perfil del docente y estrategias de formación, Lima, 1999.
- Bazdresch, M.: "Las competencias en la formación de docentes", en ITESO, Jalisco, 2000.
- Capó, J. R.: "Gestión de Recursos Humanos", diplomado de Gerencia Empresarial, Universidad Agraria de La Habana, La Habana, 2006, p. 8.
- Castillo, J.: "Diseño de un modelo de gestión de Recursos Humanos en la UNAH", tesis de diploma en opción al título de Licenciado en Contabilidad y Finanzas, Universidad Agraria de La Habana, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, La Habana, 2006.
- Cruz, M.: "Algoritmo para la determinación de las competencias laborales en la SUM de Nueva Paz", trabajo de diploma en opción al título de Licenciado en Contabilidad, Universidad Agraria de La Habana, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, La Habana, 2007.
- CUBA, Ministerio de Educación Superior. *Resolución 128 /06*, Ministerio de Educación Superior, La Habana, 2006.
- CUBA, NC 3000: *Vocabulario. Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano*, Vigente 2007, pp.7-27.
- CUESTA, A.: "Gestión por Competencias", Facultad de Ingeniería Industrial, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría (CUJAE), La Habana, 2000.
- Davini, M.: "La formación de docente en cuestión: política y pedagogía", Buenos Aires, 1995.

- Fayol, H.: "Industrial and General Administration" J. A. Coubrough, Trans., Geneva: International Management and Industrial Civilization Institute, 1930.
- Fernández, A. "Metodología para gestionar el progreso del potencial humano de las SUM en La Habana", tesis doctoral en Ciencias de la Educación, La Habana, 2007.
- Fundación Chile: "Perfiles de Competencias Directivas, Docentes y Profesionales de apoyo", html [en línea], Programa Educación-Gestión Escolar, 2006, "Editores html". <http://www.gestionescolar.cl>. Consulta: octubre 2012.
- Marrero, Y.: "Diseño de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos en la Facultad de Agronomía de la UNAH", 84h, trabajo de diploma en opción al título de Licenciado en Contabilidad y Finanzas, 2006.
- Peré, M.: *Los docentes: funciones, roles y competencias*, Facultad de Educación. Universidad Autónoma de Bolivia, 2002.
- Pírela de Farías, L.: "Perfil de competencia del docente en la función de investigador y su relación con la producción intelectual", Universidad del Zulia, Maracaibo, 2006.
- Stoner, J.: *Administración*, 5.ª ed., Prentice-Hall Hispanoamericana, México, D. C., 1997.
- Taylor, F.: "Scientific management", Harper and Brothers, Nueva York, 1947.
- Valle, I.: "Sobre Competencias Laborales", [en línea], 2005, en <http://www.gestiopolis.com> Consulta: 12 Febrero 2011.
- Vázquez, O.: "Las competencias laborales un caso práctico", en *Revista Electrónica de la Universidad Agraria de La Habana "Ciencia en la UNAH"*, La Habana, 2006.