

## **EL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS PROFESIONALES CON FUNCIÓN DOCENTE EN LAS EMPRESAS DEL NÍQUEL**

## **THE TRAINING PROCESS FOR PROFESSIONALS WITH A TEACHING FUNCTION IN NICKEL ENTERPRISE**

Autores: Dr. C. Odalys Tamara Azahares Fernández Universidad de Moa Dr. Antonio Núñez Jiménez. Directora Centro de Estudios Pedagógicos. tazaharez@ismm.edu.cu, Cuba. Doctor.

José Luis Montero O´Farrill, Universidad de Moa Dr. Antonio Núñez Jiménez. jmontero@ismm.edu.cu Cuba. Doctor.

Modesto Vega Matos. Universidad de Moa Dr. Antonio Núñez Jiménez. Cuba. mvega@ismm.edu.cu. Doctor.

### **Resumen**

El proceso de superación profesional precisa de que cada docente e instructor asuma como rol su preparación como parte de un proceso: cognitivo, cooperante, activo y reflexivo; que conlleve al perfeccionamiento de su desempeño y que le permita, a su vez, formar parte de la dinámica del cambio, este proceso de superación deberá dirigirse a satisfacer las necesidades percibidas por los profesores, es decir, basados en los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un buen ejercicio de la docencia, en el que no siempre se cuenta con estas habilidades.

De ahí que se plantee como problema: ¿Cómo favorecer la preparación profesional que promueve el Centro de Capacitación del Níquel de la Empresa de Servicios “Camilo Cienfuegos Gorriarán”? Para ello se declara como objetivo general: Implementar una estrategia de superación profesional para los docentes e instructores del Centro de Capacitación del Níquel, que les permita el tránsito a la categoría superior y un eficiente desempeño en su labor profesional.

Como resultados esperados se encuentran: elevar el nivel de preparación de los profesionales de las empresas del níquel, en las categorías docentes y la preparación político-ideológica a través de variadas actividades de capacitación que favorezcan la actualización de sus conocimientos para un mejor nivel de desempeño en el ámbito laboral.

Palabras claves: Capacitación profesional, categoría docente, docencia

### **Abstract**

The process of professional improvement requires that each teacher and instructor take on the role of their preparation as part of a process: cognitive, cooperative, active and reflective; that lead up to the improvement of their performance and that allows them, to be part of the dynamics of change, this process of improvement should be satisfying the

needs perceived by teachers, that is, based on knowledge, skill and attitudes required for a good teaching exercise, in which these skill are not always available.

For that reason, the following problem: How to promote the professional preparation promoted by the Nickel Training Center of the “Camilo Cienfuegos Gorriarán”? For this, the general objective is declared: To implement a professional improvement strategy for the teachers and instructors of the Nickel Training Center, which allows them to move to the higher category and an efficient performance in their professional work. As expected results are: to raise the level of preparation of the professionals of the nickel enterprise, in the teaching categories and the political-ideological preparation through various training activities that favor the updating of their knowledge for a better level of performance in the labor scene.

Keywords: Professional training, teaching category, teaching

## **Introducción**

La sociedad actual requiere de profesionales competentes, capacitados, responsables, que logren la combinación de conocimientos teóricos y prácticos, capaces de desempeñarse con éxito y de manera creativa en las diferentes esferas de su actividad laboral, aptos para interactuar con la realidad de la comunidad y contribuir a su transformación con calidad y pertinencia y con ello lograr incrementar la capacidad de producción y circulación de conocimientos acorde con las necesidades de la sociedad.

Estas necesidades están motivadas por el contexto productivo contemporáneo y el constante desarrollo tecnológico. Consecuencia de la reestructuración de las demandas de trabajo con nuevas áreas de conocimientos y estratos de empleo, así como de la aparición de renovados campos y servicios profesionales; para ello constituye una necesidad la actualización y profundización de los contenidos de sus respectivas profesiones lo cual se desarrolla de manera permanente durante toda la vida del ser humano.

El proceso de capacitación, en las condiciones del perfeccionamiento de la empresa cubana; constituye un reto para los instructores que laboran en este entorno. Sin embargo, existen debilidades en la actividad docente que dificultan su desarrollo, considerando la necesidad de transformar la capacitación que para ellos se diseña, fundamentalmente en el dominio y perfeccionamiento de métodos didácticos y metodológicos que aseguren la transmisión y recepción de contenidos.

Otro elemento importante, en las empresas, para competir con efectividad en la sociedad del conocimiento; es la necesidad de que aprender a generar, identificar, empaquetar, evaluar, valorar, compartir y administrar sus conocimientos más valiosos. En particular, aquellos que generan valor a los diversos actores que intervienen en la operación cotidiana de la organización.

Estas actividades de gestión del conocimiento deben ser alineadas con las estrategias corporativas de negocios y funcionales de la organización, teniendo siempre en perspectiva el futuro deseado, el entorno competitivo y las cadenas de valor en las que se está inmerso.

El Ministerio de Educación Superior (MES) respondiendo a los Lineamientos de la Política Económica y Social y a los Objetivos del Partido ha considerado de vital importancia la satisfacción con calidad de las necesidades de formación de pregrado, posgrado y de capacitación de acuerdo con las prioridades del desarrollo del país; así como la elevación del impacto de la capacitación de los cuadros y sus reservas y la necesidad de lograr impacto de la educación superior en el desarrollo local desde el punto de vista económico y social, las cuales se reconocen como objetivos de una de sus áreas de resultado clave: el impacto económico y social.

La universidad entonces cumple una importante función social al concebir entre sus fines la formación continua y para toda la vida de los profesionales que egresa.

Es así que existe la constante preocupación por implementar programas de capacitación y cooperación en la formación de recursos humanos y la educación científica para transformar y desarrollar las potencialidades de los profesionales universitarios de acuerdo con el desarrollo económico, científico y cultural. De esta manera, los sistemas de educación superior están encaminados a coordinar y diseñar de conjunto con aquellos organismos, empresas y unidades de servicios, estrategias para la satisfacción de los intereses tanto de los profesionales como de la colectividad en general.

Todo ello queda plasmado en el “Reglamento de Postgrado de la República de Cuba” y demás disposiciones relacionadas. Que justifican el perfeccionamiento de las escuelas ramales y centros de capacitación subordinados a los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, consejos de la Administración local y organizaciones superiores de dirección empresarial para dar respuesta a las exigencias actuales del modelo económico cubano en la mejora continua del desempeño de los cuadros y trabajadores según, las funciones otorgadas a estos.

Las acciones para capacitar a los hombres deben estar relacionadas con los conocimientos, las habilidades y los valores identificados para cumplir su encargo social y con un enfoque de sistema. Estarán en correspondencia con los objetivos y la calidad que se propone alcanzar; de ahí que, en los centros de capacitación, la superación de los docentes esté dirigida a lograr la excelencia del claustro para elevar la calidad de enseñanza y aprendizaje.

En los modos de actuación de los profesores de los centros de capacitación, aún predomina cierto empirismo, realizan su capacitación de forma espontánea y en la mayoría de los casos, no tienen en cuenta las vías de capacitación existentes en las universidades, ni las necesidades reales propias o de la institución lo que dificulta afrontar los cambios que se produzcan en el entorno y en la propia institución.

A partir de este análisis resulta importante entonces, destinar un acercamiento desde la teoría, hacia el proceso de capacitación de los instructores, al considerar la necesidad de su preparación general profesionalmente; enfatizada en el aspecto metodológico-pedagógico.

Numerosos estudios en la última década, han abordado la necesidad de desarrollar estrategias para el mejoramiento de carácter metodológico en las actividades docentes de las escuelas ramales e instituciones, las cuales se proponen brindar una firme respuesta a las exigencias sociales.

En el campo de los procesos de capacitación en el ámbito empresarial u organizacional, vinculados al proceso de enseñanza aprendizaje, han sido de gran aporte, los estudios de Parra y Rodríguez (2015); (Robles 2008 citado en Parra y Rodríguez, 2015a); Hernández (2013); Landini, Bianqui y Russo (2013).

Estos autores, desde una perspectiva teórico-práctica han contribuido al fortalecimiento de la capacitación, no obstante, se considera seguir profundizando en el tratamiento metodológico y didáctico, considerando las necesidades existentes en cada contexto, a fin de elevar los niveles aprendizaje. Al mismo tiempo con sus investigaciones, han marcado pautas a favor de nuevas teorías sobre la capacitación, en correspondencia con las deficiencias encontradas en sus diferentes contextos, ante las demandas del mejoramiento de la calidad del trabajo.

En el orden nacional resultan relevantes los trabajos de Palmero y otros (2012), Rodrigo (2012) y Salgado y otros (2014), pues resulta positivo el tratamiento y la importancia que otorgan al diagnóstico como procedimiento para detectar las debilidades identificadas y así favorecer el proceso de capacitación en organismos y empresas estatales. Adquiere gran valor, además, el análisis que se realiza sobre los modos de actuación de los profesores en los centros de capacitación, lo que impulsan nuevas pautas en el ámbito empresarial.

Por otra parte, resultan importante en el territorio holguinero los estudios realizados por (Matos y otros 2013), los que profundizan en la capacitación como estrategia para la gestión del conocimiento, la innovación y la transferencia tecnológica. Igualmente, Afung (2019), trata la capacitación desde la evaluación de su impacto y Mendoza (2017), propone un programa para la capacitación profesional, dadas las insuficiencias detectadas en su desempeño. Por su parte, Ross (2008), propone un conjunto de acciones dirigidas a la superación profesional para instructores educacionales a nivel empresarial, encaminados de forma significativa los aspectos técnicos y científico-metodológicos.

En Moa adquieren considerable interés los aportes de (Pérez y otros 2013). Estos autores atienden la capacitación en la industria del níquel como un factor que incide en la calidad de los procesos productivos y funciona a modo de estrategia que involucra a dimensiones como la comunicación, el medio ambiente y la economía; cuyas soluciones emergen desde la metodología y la pedagogía.

Así mismo desde estas investigaciones se puede apreciar, que en el ámbito empresarial se experimentan nuevos cambios que comprenden la calidad profesional de sus trabajadores, así como la enseñanza de teorías, habilidades y metodologías que favorecen la calidad de su desempeño laboral, como parte de su continuo perfeccionamiento.

A partir de los elementos abordados anteriormente, resulta pertinente significar que en el contexto actual los instructores, (personal especializado de la producción y los servicios, que imparten docencia en las empresas, trabajan por alcanzar el perfeccionamiento de las acciones dirigidas a su capacitación. Este proceso de cambio admite plantear nuevos niveles de exigencias en el desarrollo general de este personal.

Los centros de capacitación tienen la particularidad de que a sus aulas asisten alumnos adultos con diferentes responsabilidades y cargos, y con nivel de preparación superior y

en algunos casos son especialistas, máster o doctores; lo que requiere de la realización de un trabajo diferenciado de mucho rigor. En tal sentido, en la actualidad, se exige alcanzar niveles superiores de maestría pedagógica y el desarrollo de investigaciones que beneficien el cumplimiento exitoso del proceso enseñanza-aprendizaje.

En este entorno se encuentra el Centro de Capacitación del Níquel de la Empresa de Servicios “Camilo Cienfuegos Gorriarán”; donde el perfeccionamiento del sistema de superación de docentes demanda la contextualización de la actividad. El mismo por su concepción, no garantiza el nivel de preparación requerida en el personal especializado de la producción y los servicios (Instructor) para impartir docencia.

El proceso de capacitación profesional precisa de que cada docente e instructor asuma como rol su preparación como parte de un proceso: cognitivo, cooperante, activo y reflexivo; que conlleve al perfeccionamiento de su desempeño y que le permita, a su vez, formar parte de la dinámica del cambio.

En este sentido se plantea el siguiente problema:

¿Cómo favorecer la preparación profesional que promueve el Centro de Capacitación del Níquel de la Empresa de Servicios “Camilo Cienfuegos Gorriarán”?

Para ello se declara como objetivo general: Implementar una estrategia de superación profesional para los docentes e instructores del Centro de Capacitación del Níquel, que les permita el tránsito a la categoría superior y un eficiente desempeño en su labor profesional.

## **Desarrollo**

La estrategia propuesta parte de analizar los siguientes objetivos:

Analizar los fundamentos pedagógicos que sustentan la práctica de la educación superior en la actualidad para una docencia de calidad en la superación profesional en los centros de capacitación.

Argumentar un proyecto de curso propio desde los fundamentos didácticos de la educación superior, mediante el desarrollo práctico de la materia que imparte potenciando el sentido de pertenencia e identidad, el amor por la actividad docente, la cientificidad de la labor formativa y el espíritu innovador y creativo que debe tener la superación profesional en las nuevas condiciones.

Desarrollar habilidades en el uso y manejo de herramientas de búsquedas, localización de recursos de Internet y en el uso gestores bibliográficos para la creación de bibliotecas digitales personalizadas.

Elaborar materiales o recursos en formato digital en el contexto de su labor como profesor favoreciendo el desarrollo de cualidades acorde con la ética profesional, tales como responsabilidad, creatividad e innovación.

Implementar un repositorio institucional sustentado en el software Dspace y una plataforma de teleformación en el software Moodle para la gestión de la información científica y el aprendizaje con una adecuada cultura informacional.

Presentar el diseño de una clase a desarrollar en los programas de capacitación del níquel para optar por la categoría docente correspondiente.

Elaboración del diseño de una clase para optar por la categoría docente correspondiente a través de presentación de ejercicios de categorización.

Todo lo cual se tiene en cuenta en las diferentes etapas de la estrategia relacionadas con:

1. Diagnóstico de superación.
2. Elaboración de la estrategia de superación
3. Implementación de la estrategia de superación. A través de:
  - Impartición de Diplomado de Pedagogía y Didáctica
  - Implementación del repositorio institucional
  - Implementación del entorno virtual de enseñanza aprendizaje
4. Evaluación de la efectividad de la estrategia.
5. Socialización de los resultados

Como resultados esperados se encuentran:

Implementación de herramientas de búsquedas, localización de recursos de Internet y en el uso gestores bibliográficos para la creación de bibliotecas digitales personalizadas relacionadas con los temas a investigar en el proceso de superación.

Implementación del repositorio institucional sustentado en el software Dspace y una plataforma de teleformación en el software Moodle para la gestión de la información científica y el aprendizaje con una adecuada cultura informacional y el adecuado intercambio con profesores y estudiantes a través de esta plataforma.

Elaboración de materiales o recursos en formato digital en el contexto de su labor como profesor favoreciendo el desarrollo de cualidades acorde con la ética profesional, tales como responsabilidad, creatividad e innovación.

Entre los principales impactos esperados se relacionan los siguientes:

- Acciones de transformación del rol de profesores en su superación profesional favoreciendo un mejor desempeño de la educación superior, al obtener categorías docentes superiores.
- Formación de capital humano de profesores y directivos con categorías docentes.
- Fortalecimiento del CCN al formar profesionales con categorías docentes para enfrentar con mayor calidad los procesos que en este centro se desarrolla.
- Implementación de una plataforma Moodle que permite el trabajo y la Educación a distancia como herramienta para interactuar en escenarios educativos tecnológicos.

## **Conclusiones**

Las acciones de capacitación a desarrollar en la estrategia se confeccionan a partir del diagnóstico realizado según las necesidades de superación, los elementos teóricos analizados, los criterios y experiencias aportadas por los expertos y colaboradores, durante las diferentes etapas de la investigación.

La estrategia constituye una importante herramienta metodológica para la preparación de los instructores, que favorece su proceso de capacitación, así como su tránsito a categoría docente superiores para enfrentar desde los nuevos escenarios tecnológicos, la preparación de sus profesionales para ser más competitivo en su entorno laboral y productivo.

## Bibliografía

1. Addine, F.F. (2004). *Didáctica: teoría y práctica* (L. H. Editorial Pueblo y Educación Ed.).
2. Afung, N.Y. (2019). *Evaluación del impacto de la capacitación en el Hotel Sol Río de Luna y Mares*. (Tesis de grado), Universidad de Holguín. Retrieved from <http://repositorio.uho.edu.cu/jspui/handle/uho/6126>
3. Decreto Ley No. 350/17, 13 de febrero de 2018, de la Capacitación de los Trabajadores. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. La Habana, martes 13 de febrero de 2018, núm 13, pp 52.
4. Matos, C. M; Montero, O´. J. L; Otero, M. Á.J; Salgado, P.H. y Rodríguez, M.E (2013). *Estrategia de capacitación de usufructuarios para el incremento de las producciones*. (pp. 1-13). Retrieved from <https://ninive.ismm.edu.cu/bitstream/handle/123456789/17/mailyn%20ultimov1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Mendoza, F.L. (2017). *La capacitación profesional de los asociados a la cámara de comercio de la república de cuba en el territorio Holguín – Tunas*. Pdf. Recuperado de: <https://repositorio.uho.edu.cu/jspui/handle/uho/3107>
6. Reyes Leyva, N. (2013). *Estrategia para la capacitación ambiental en la Empresa Constructora y Reparadora de la Industria del Níquel*. (Tesis de maestría). Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.
7. Parra, P.C; Rodríguez, F.F (2015). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. Dialnet, Vol. 6; 131-143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
8. Hernández, S. N. (2013). *La capacitación como un recurso para elevar el desempeño laboral del personal técnico sindicalizado de la Universidad Veracruzana*. Región Veracruz, período 2007 – 2008”. Pdf
9. Landini, F. P; Bianqui, V. y Russo, M. (2013). *Evaluación de un proceso de capacitación para extensionistas rurales implementado en Paraguay*.
10. Mendoza, F.L. L (2017). *La capacitación profesional de los asociados a la cámara de comercio de la república de cuba en el territorio Holguín – Tunas*. Pdf. Recuperado de: <https://repositorio.uho.edu.cu/jspui/handle/uho/3107>
11. Palmero, P.M; Padrón, D.M; Rizo, H.J.E; Rodriguez, T.L; Rodríguez, M.Y y Torres, S. C. A (2012). *Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque*. *Revista de Ingeniería Industrial*, Scielo.

12. Pérez Betancourt, A. (2013). *Estrategia de superación para capacitar a los especialistas en el desmontaje de la empresa de servicios “Comandante René Ramos Latour”* (Tesis de maestría). Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.
13. Rodrigo Mastrapa, J.E. (2012). *Diagnóstico y plan de capacitación de los directivos en las organizaciones cubanas*. (Tesis de Grado). Universidad de Holguín.
14. Ross, A.G.M. (2008). *Superación profesional para los instructores educacionales de la especialidad servicios gastronómicos del Instituto Politécnico de Economía y Servicios*. From <https://repositorio.uho.edu.cu/jspui/handle/uho/3636>
15. Salgado, C.M; Dargen, T.J.C; Mederos, R. J.A (2014). *Perfeccionamiento del sistema de superación de los docentes en una escuela de capacitación*. Revista, Referencia Pedagógica, Vol. 2, 63-75.