

LAS ESTRATEGIAS DE SUPERACION POSGRADUADA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES.

MsC. Luz Amaro Suárez¹, Lic. Mercedes Quevedo Rizo²

*1. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía
Blanca Km.3, Matanzas, Cuba.*

*2. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía
Blanca Km.3, Matanzas, Cuba.*

Resumen.

El presente trabajo aborda las estrategias de enseñanza aprendizaje desde el enfoque histórico cultural de S.L.Vigotski, se analiza la perspectiva del posgrado en la actualidad desde la conceptualización de los constructos psicológicos clima organizacional, la motivación y la satisfacción laboral como fundamentos necesarios para el diseño de las estrategias de superación posgraduada de los directivos profesionales.

***Palabras claves:** superación posgraduada, organizaciones laborales.*

Hoy se transita por una época de profundos cambios en la economía y la sociedad a escala mundial. El proceso de globalización del intercambio comercial, las nuevas modalidades de gestión, la producción industrial, el desarrollo de la tecnología, la crisis económica y financiera mundial, han generado un escenario de transformaciones cuya magnitud resulta, todavía, difícilmente abordable, pero que incide en la organización de las sociedades y su construcción.

La empresa socialista cubana no escapa hoy de esa realidad por cuanto el perfeccionamiento empresarial tiene entre sus pilares la consideración de las condiciones del mercado internacional y la consolidación del socialismo a partir de la actualización del modelo económico cubano.

Sigue siendo el hombre el eje fundamental de este proceso, por lo que se requiere de una superación sistemática en los cuadros de dirección que permita comprender la necesidad de pasar de un estado a otro, conjugando las necesidades individuales y organizacionales, lo cual requiere un papel protagónico de todos los centros formadores y muy en especial la universidad cubana.

La formación y desarrollo de los que tienen la función de dirigir hacia el logro de objetivos económicos y sociales constituye una tarea de vital importancia, de ahí la necesidad de que en los territorios, los directivos y los profesionales de todos los niveles estudien para dominar las técnicas más modernas y eficientes, se mantengan actualizados con la situación económica, política y social tanto a nivel nacional como internacional y trabajen permanentemente por alcanzar altos niveles de excelencia acorde con los principios de la sociedad socialista.

Alcanzar este objetivo exige a los cuadros científicos pedagógicos el diseño de estrategias que garanticen la superación de los profesionales del territorio, teniendo en cuenta que las universidades, como actores importantes de la gestión del conocimiento, deben ser capaces de ofrecer nuevas oportunidades a los procesos de apropiación del conocimiento y el desarrollo de las competencias que reclama el desarrollo social, integral y sostenible.

Al estudio de la temática se ha prestado atención, como se evidencia en los trabajos de Castillo Aponte (Colombia), José Abrile de Vollmer Maria Inés, (Argentina) Agudelo M.S. (Uruguay) Ibáñez Araos, Ismar (Chile) Imbernon, Francisco, (España); Morles Sánchez, Víctor (Bolivia) Smith, Barry, J. y Briand I. Delahaye, (México) (Referenciados por Pérez, S. J., 2005). Se distinguen los realizados por Chiavenato, I. (México, 1981) referido a los problemas de enseñanza-aprendizaje dentro de las organizaciones laborales teniendo en cuenta que la superación permanente de los profesionales constituye una inversión vital para el desarrollo de las organizaciones eficientes.

En Cuba muestran resultados en esta dirección los estudios realizados por Sierra, F. S. (2009, 2010), Arias, C.M. (2010) Alterio, A.G. y Ruiz B.C. (2010), Bess, P.Y. (2011), Correa, M. (2012), González, A.R. (2012); Blanco, A.E. (2012); Galán, J.P. (2012); los cuales hacen referencia al proceso de formación posgraduada encaminado a lograr un desempeño profesional más competente a partir de los cambios que se operan con el perfeccionamiento, el cual constituye un proceso permanente que impone la necesidad de conocer, ininterrumpida y sistemáticamente, aspectos que se revierten en el incremento de la efectividad de la enseñanza y la educación como señala Romero, F. A. (2012).

Otros autores cubanos como Hernández, A. N. (2012), Amaro. (2012);Salgado, C. M.(2012) se han referido a la importancia que para la superación posgraduada tiene, la determinación de las necesidades de superación, las cuales deben tener en cuenta proyecciones futuras: tecnológicas, logísticas, resultados de evaluaciones del desempeño, auditorías, controles internos, el comportamiento de competencia, así como las valoraciones de los clientes externos e internos. A juicio de estos autores, las empresas que no tengan elaboradas y acordadas las necesidades de superación en las diferentes áreas y niveles, no tienen un plan de superación que responda a sus necesidades reales.

En tanto autores como Navarro, N. Z. (2012), señala que las estrategias de superación se deben diseñar a partir de técnicas que propicien un ambiente favorable y de diagnosticar el

nivel de conocimiento que poseen los implicados, pero también de sus intereses, motivaciones y necesidades, criterio que se comparte, aunque no refiere la importancia de diagnosticar las mismas a nivel de la organización laboral.

En correspondencia con lo señalado por estos autores, se asume por las autoras, que el proceso de formación posgraduada debe estar encaminado al desempeño de un profesional más competente, para lo cual es importante la determinación de las necesidades de superación a nivel individual y organizacional.

Hoy, el tema de la superación profesional alcanza una dimensión extraordinaria, debido al dinamismo social. La importancia de los estudios de postgrado, está dada en primer lugar, por lo que se ha dado en llamar los signos de los tiempos, los cuales vienen marcados por la existencia de un mundo muy cambiante, precisa Romero, F.A. (2012), que se manifiesta en diferentes organizaciones laborales en la provincia de Matanzas, en las cuales se ha producido un reordenamiento que conlleva a la ampliación del objeto social, lo cual sin lugar a dudas, influye en el clima organizacional, la motivación y la satisfacción laboral y tiene su expresión en la estrategia de la superación de los directivos profesionales de estas organizaciones laborales.

En las organizaciones laborales estudiadas, la estrategia de superación está determinada por lineamientos generales a nivel nacional, no existe una proyección adecuada de la superación partiendo de que hay un redimensionamiento de las organizaciones, que cambian o amplían su objeto social su, lo cual influye en el nivel de profesionalidad de sus directivos profesionales.

Este reordenamiento genera el surgimiento de nuevas necesidades e intereses, tanto individuales como organizacionales, y esto no se ve reflejado en la estrategia de la superación de los directivos profesionales, de ahí que no se logre un adecuado clima organizacional, motivación y satisfacción laboral en los directivos profesionales.

Una superación posgraduada, diseñada a partir de considerar las necesidades, intereses y motivaciones, que permita resolver la contradicción existente entre el carácter general de la concepción de la superación y el carácter individual, tanto en sus directivos profesionales como en la organización laboral y del efecto de sus resultados, pudiera contribuir a eliminar las insuficiencias que se presentan en el nivel de profesionalidad requerido y el impacto que

se espera de la superación en el clima organizacional, la motivación y la satisfacción laboral.

Aún cuando se está consciente de la necesidad y en ello se trabaja, de un nuevo modelo económico cubano con el mayor rigor posible, se es del criterio que los profesionales no se pueden seguir organizando de la misma manera, éstos adquieren un protagonismo, que no permite que sean considerados como un recurso más, en tanto ellos garantizan la competitividad de las organizaciones laborales.

Es criterio de las autoras que sólo se logrará la implicación personal dentro de las organizaciones laborales, involucrando a las personas para el cumplimiento de la misión organizacional y para ello, no basta con movilizar sus recursos intelectuales, físicos, de interrelación; esta movilización es imposible, si no existe sentido de pertenencia y compromiso de la persona como sujeto de su personalidad, como sujeto activo y protagonista de su existencia y sus decisiones.

Es necesario armonizar las necesidades personales con las de la organización laboral si se quiere contar con profesionales fuertemente implicados e identificados con su organización, siendo ésta, quizás una de las negociaciones más importantes, en el ámbito de la gestión cotidiana de la organización laboral, a partir de que los mismos son seres de potencialidades.

Se asume por potencialidades humanas, como se señala desde la Psicología, el desarrollo humano, como un proceso en constante desarrollo a lo largo de toda la vida del sujeto, que se construye, expresa y desarrolla en el contexto de las relaciones interpersonales. Así como, que las capacidades, habilidades y motivaciones de las personas, para un desempeño eficaz en el trabajo, deben ser consideradas a partir de la naturaleza dinámica, flexible y moldeable de la psiquis humana y deben tener su expresión en la superación, incluida, la que reciban los profesionales en cada organización laboral.

De ahí que en cada caso, se deba acceder al nivel actual de desarrollo de cada profesional, se detecten sus potencialidades y necesidades de desarrollo individual, así como sus necesidades de aprendizaje, desde las cuales se debe concebir la superación de los profesionales en las organizaciones laborales.

A partir del impacto de la superación como señalan Martínez, M. (2007), González, D, (2002) se alcanzan niveles de desarrollo superiores, que permiten asumir tareas y

responsabilidades más complejas, lo cual contribuye al surgimiento de nuevas necesidades, intereses y motivaciones por la superación en los profesionales.

De lo anterior surge la interrogante ¿constituye la superación un paradigma de actuación que permite comprender cómo se activa, potencia y dirige el comportamiento de las personas en el trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales? A esta interrogante pudiera dar respuesta el diseño de una estrategia de superación desde la educación de posgrado, que tenga como punto de partida las necesidades, intereses y motivaciones tanto individuales como organizacionales, lo cual requiere un análisis de las estrategias de enseñanza aprendizaje.

Estudiosos del tema han prestado atención a las estrategias de enseñanza y de aprendizaje: Prat, S.J. (2006), Hoolly C. (2009), Sierra, F.S. (2009). Simón, S.F (2009, 2010), Del Ángel, K. (2012), Cabo. G., R. y Grau L. I. (2012), entre otros. Señala Simón, S. F (2009, 2010) que el diseño de estas estrategias debe tener una sistematicidad estructural y funcional y una fundamentación metodológica desde el diseño general centralizado hasta su aplicación práctica. Plantea además, que algunas de las estrategias curriculares del pregrado pudieran tener su continuidad en el posgrado siguiendo la lógica del proceso formativo de los dos niveles como un continuo y que su elaboración también requiere de una organización metodológica con sus particularidades.

Una estrategia, línea o eje curricular en determinada carrera, constituye un abordaje pedagógico del proceso docente, que se realiza con el propósito de lograr objetivos generales relacionados con determinados conocimientos, habilidades y modos de actuación profesional, que son claves en su formación y que no es posible lograrlos con la debida profundidad desde la óptica de una sola disciplina o asignatura académica. (Cabo, G.R.2012).

Criterios que se comparten, partiendo de considerar el desarrollo humano como un proceso en constante desarrollo a lo largo de toda la vida del sujeto, que se construye, expresa y desarrolla en el contexto de las relaciones interpersonales, donde se manifiesta la función reguladora de la personalidad, en la cual se da la plena unidad de lo afectivo y lo cognitivo constitutiva de sentidos psicológicos, ampliamente abordado por diferentes autores en sus investigaciones.

Se distinguen los estudios interesantes y novedosos acerca de la configuración y funcionamiento de la personalidad en una lograda síntesis del pensamiento humanista, precedente en la comprensión de la personalidad y del enfoque histórico cultural, así como de continuadores en este sentido tales como L. Domínguez (2002), y L. Fernández (2002).

Las autoras comparten el criterio de que estas concepciones teóricas es necesario tenerlas en cuenta en el proceso de enseñanza-aprendizaje, cualquiera que sea la estrategia que se utilice, partiendo de que las decisiones y acciones que dependen del sujeto que las selecciona, están subordinadas al sentido y el significado que adquieren para la personalidad, entiéndase, como se precisa por A.N. Leontiev (1978) en el concepto actividad al abordar la relación sujeto-objeto.

Existen tendencias pedagógicas que intentan explicar, desde las concepciones que asumen de base, el proceso de enseñanza –aprendizaje, cada una de ellas fundamentadas en sus posiciones filosóficas y socio-psicológicas, aportan reflexiones, ideas y experiencias de aplicación práctica dignas de ser estudiadas como partes constitutivas del pensamiento pedagógico.

El trabajo con las estrategias de enseñanza y aprendizaje han de propiciar cambios cualitativos, pasar de un estado actual a otro deseado, permitir por tanto al docente valorar las potencialidades de cada uno de sus estudiantes diagnosticando qué orientación deberá recibir en cada momento, lo que guarda relación directa con conceptos como situación social del desarrollo y zona de desarrollo próximo desarrollados por S.L. Vigotsky. (1987)

Entre las principales tesis del enfoque histórico-cultural se encuentra el carácter mediatizado de los procesos psíquicos. De acuerdo con S.L. Vigotsky (1968) no sólo se debe estudiar la actividad laboral humana como punto de partida del desarrollo psíquico del hombre, sino también se debe explicar cómo éste nuevo tipo de actividad produce una reestructuración de la psiquis.

La actividad laboral se erige en la subjetividad del adulto como la principal actividad proveedora de nuevas vivencias, contactos, acciones y comunicaciones, por tanto, promotora de desarrollo. Este desarrollo no es el de etapas anteriores, implica un nuevo nivel de autoconciencia y activismo por parte del sujeto. Los espacios laborales pueden convertirse en potenciadores u obstaculizadores de la satisfacción de necesidades altamente jerarquizadas que se enrojan en proyectos y aspiraciones futuras del adulto.

Se toma en consideración por estas autoras, la teoría de la actividad desarrollada por AN. Leontiev (1978), representante de la escuela vigotskiana) el cual plantea que el desarrollo de la psique y de la conciencia humana tiene lugar a través del desarrollo del plano objetual de la actividad, destacando dos momentos fundamentales:

Primero, durante el desarrollo de la práctica histórico-social se produce un proceso de “objetivación” de las capacidades humanas que se encarna en los diferentes objetos materiales y espirituales creados por la humanidad, pero a su vez, se produce también un proceso inverso de “desobjetivación”, es decir, de apropiación por el individuo de estas capacidades a través de su experiencia individual, se produce el tránsito del objeto a su forma subjetiva, la imagen.

Segundo, la actividad se desarrolla, se hace cada vez más compleja y diferenciada en su estructura, planteándole al psiquismo humano exigencias mayores.

En esta dirección las autoras son del criterio de que se deben diseñar las estrategias de superación de los directivos profesionales desde estos referentes teóricos, presentar acciones a desarrollar en el contexto de la organización laboral, a partir de la actividad profesional que se desarrolla y en el sistema de relaciones que se establece con los otros, con un aprovechamiento de la experiencia anterior que le permita a los profesionales tomar decisiones acertadas con mayor creatividad y responsabilidad.

Así como se plantea que la actividad humana se convierte en una actividad mediatizada a partir de los instrumentos que el hombre utiliza en su ejecución, los procesos psíquicos se hacen también mediatizados, actuando como elementos mediadores los fenómenos de la cultura humana.

La cultura en la concepción de L.S. Vigotsky, es el producto de la vida y de la actividad social del hombre y se expresa a través de los signos, los cuales tienen un significado estable ya que se han formado en el desarrollo histórico y transmitido de generación en generación. (Sanz C.T y Rodríguez, P.M. (2000)

Señalan Sanz C.T y Rodríguez, P.M. (2000), criterio que se comparte que si bien Vigotsky, S.L. no formula una teoría de la enseñanza; sí sienta las bases teórico-metodológicas que permiten su posterior elaboración por sus continuadores. En su concepción el hombre se apropia de la cultura, de la experiencia histórico-social de la humanidad a través de la enseñanza y la educación. Pero no se puede obviar que esta enseñanza no tiene un contenido

estable, sino variable ya que está determinada históricamente, por lo que el desarrollo psíquico también tendrá un carácter histórico-concreto de acuerdo con el nivel de desarrollo de la sociedad y de las condiciones de su educación.

De indudable valor metodológico resulta para la enseñanza el concepto introducido por Vigotsky de “zona de desarrollo próximo” que definió como “la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz”. (Referenciado por Sanz C.T y Rodríguez, P.M. 2000, pág.131),

Este concepto, como señala S.L. Vigotsky , constituye un valioso instrumento para la enseñanza y la educación , ya que permite conocer tanto el estado actual de desarrollo del sujeto como sus potencialidades, posibilitando de esta manera dirigir su desarrollo, que a juicio de las autoras implica diagnosticar las necesidades, intereses y motivaciones tanto individuales como organizacionales para diseñar un plan de superación para los profesionales que contribuya a potenciar el clima organizacional, la motivación y la satisfacción laboral.

Entre los representantes de la escuela histórico-cultural, se destaca Galperin, P.Y. quien desarrolla el principio planteado por Leontiev, A.N. acerca del papel primario que tienen las acciones externas en el surgimiento y en la formación de las acciones internas, mentales. Galperin elabora una teoría del desarrollo psíquico que se convierte en una teoría de la enseñanza, en la cual explica la vía a través de la cual se forman las nuevas acciones internas, así como cuáles son las principales características y condiciones para su formación. (Sanz C.T y Rodríguez, P.M. 2000)

Señala este autor que la calidad de las acciones formadas (atención, pensamiento, entre otros) dependerá de cómo se estructure la enseñanza, del tipo de orientación que se ofrezca al sujeto, y de en qué medida se tomen en cuenta el sistema de condiciones que garantiza la formación de la acción.

En su teoría Galperin, P.Y. destaca la importancia de dirigir el proceso de aprendizaje, para lo cual en primer lugar es necesario seleccionar las acciones necesarias y organizar su ejecución de forma que se garantice la formación de conocimientos y habilidades con la calidad requerida.

La efectividad de la teoría de la enseñanza, creada por Galperin, P.Y. y sus colaboradores, se ha puesto de manifiesto en las investigaciones experimentales por ellos desarrolladas, evidenciándose sus posibilidades de lograr un aprendizaje más efectivo, que conduce a un mejor desarrollo de los procesos y formaciones psíquicas del sujeto. (Sanz C.T y Rodríguez, P.M. 2000)

Uno de los continuadores de la escuela histórico-cultural que confieren a la enseñanza un papel rector en el desarrollo psíquico es Davidov, V.V, el cual desarrolló un extenso y profundo trabajo experimental en la elaboración de nuevos programas de enseñanza. (Sanz C.T y Rodríguez, P.M. 2000)

Para Davidov, V.V. la enseñanza debe construirse desde sus inicios de tal manera que se estudien los conceptos más generales de la ciencia en cuestión, las condiciones de su surgimiento y se forme el sistema de acciones mentales que permita al sujeto operar con estos conceptos. Este tipo de enseñanza, a diferencia de la tradicional, se mueve de lo general a lo particular, forma en el alumno la habilidad de utilizar los conceptos en el análisis de los fenómenos empíricos concretos y de una actitud teórica hacia la realidad, que constituyen las bases del pensamiento teórico abstracto.

Para desarrollar este tipo de pensamiento teórico es necesario, por tanto, estructurar el contenido de la enseñanza de manera que se asimilen generalizaciones teóricas utilizando el método de la ascensión de lo abstracto a lo concreto pensado; es decir, partir de unidades básicas que posibiliten comprender el origen del objeto de estudio y las leyes de su desarrollo, así como convertir el proceso de asimilación en una actividad de estudio, en la medida en que el estudiante se oriente hacia el contenido transitando por diferentes etapas, que van desde el plano material al mental.

Esta nueva concepción de la enseñanza implica, según Davidov,V., la formulación de diferentes principios: el principio de la educación que desarrolla, toma en cuenta zona de desarrollo próximo, el principio de la actividad y el principio del carácter objetal.

Sanz C.T y Rodríguez, P.M. (2000) señalan que las ideas planteadas por la escuela de Vigotsky se aplican en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que el aprendizaje se concibe no solo como un proceso de realización individual, sino también como una actividad social, como un proceso de construcción y reconstrucción por parte del sujeto, que se apropia de conocimientos, habilidades, actitudes, afectos, valores y sus formas de expresión, criterios

que comparte esta autora, quien considera que en este proceso se abren nuevos espacios de autorrealización, y crecimiento personal.

Partiendo de esta concepción de aprendizaje y del carácter rector de la enseñanza en el desarrollo psíquico se organiza el proceso de enseñanza-aprendizaje tomando en cuenta los siguientes aspectos: (Sanz C.T y Rodríguez, P.M., 2000, pág.134)

- ↳ Formulación de los objetivos o propósitos a lograr a partir de las acciones que debe desarrollar el estudiante en el marco de las materias específicas y de las funciones que éstas desempeñan en el perfil del egresado de un nivel de enseñanza determinado.
- ↳ Selección de aquellos contenidos que garanticen la formación de los conocimientos y características de la personalidad necesarias para la realización de los diferentes tipos de actividad. Estructuración de estos contenidos esenciales sobre la base de un enfoque sistémico de forma que se revele las condiciones de su origen y desarrollo.
- ↳ Organización y desarrollo del proceso de aprendizaje del estudiante tomando en cuenta los componentes funcionales de la actividad: orientación, ejecución y control.
- ↳ Establecimiento de una nueva relación alumno-profesor donde la función principal de éste último es la de guiar y orientar el proceso de aprendizaje del estudiante, tomando en cuenta sus intereses y potenciando sus posibilidades de desarrollo.

Abordar las estrategias de enseñanza aprendizaje para diseñar la superación posgraduada desde el enfoque histórico cultural, implica tener en cuenta la visión integral del ser humano, que tiene como aspiración alcanzar su desarrollo, visión que abarca tanto la integridad interna de este profesional así como sus valores, conocimientos, acciones, su inserción en la cultura a través de la actividad laboral y en cooperación constructiva con otros profesionales.

Esta superación posgraduada debe tener en cuenta la experiencia personal de estos profesionales, la cual es esencial, teniendo en cuenta que la misma se socializa y enriquece a través de las múltiples relaciones que se establecen, como señalara Vigotsky, la experiencia personal del educando se convierte en la base principal de la labor pedagógica. (Bernaza, G.2013)

El diseño de la superación posgraduada se debe concebir teniendo en cuenta el concepto de actividad rectora, que en esta etapa del desarrollo es la actividad laboral, en la cual se aprende en los diferentes procesos como la investigación, el perfeccionamiento profesional

(especializado), la creación artística, la innovación y otros vinculados a ella, desde el puesto de trabajo, en los diferentes escenarios y con otros profesionales que poseen experiencias exitosas en el ejercicio de dichos procesos.

Este proceso de enseñanza aprendizaje orientado a la superación posgraduada tiene que ser considerado como un proceso de formación continua, en determinadas condiciones histórico-culturales, que tiene como objetivo la educación del profesional, el desarrollo de su personalidad y su contribución al desarrollo de la sociedad, proceso en el cual, el profesional es un sujeto activo en su aprendizaje, con experiencias y vivencias profesionales, y se es del criterio, que tiene que estar motivado por sus necesidades de aprendizaje para un mejor desempeño profesional.

De ahí que se considera por estas autoras, que la superación del profesional, debe estructurarse sobre la base de las satisfacción de sus necesidades, por lo cual debe ser enseñado a cómo realizar buenas búsquedas de información, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones; a pensar críticamente y convertir la información en conocimientos científicos que le permitan emprender procesos de alto grado de autonomía y creatividad que lo lleven a la innovación y al desarrollo científico.

Estudiar algunas definiciones del proceso enseñanza- aprendizaje aportadas por investigadores de la temática que se enmarcan dentro de este enfoque pedagógico resulta necesario.

Silvestre. M (2000) plantea que el aprendizaje es un proceso en el que participa activamente el alumno, está dirigido por el docente, apropiándose el primero de conocimientos, habilidades y capacidades, en comunicación con los otros, en un proceso de socialización que favorece la formación de valores. (Referenciado por Yera, Q.A., 2004)

Bermúdez. R. (1996), lo define como el proceso de modificación de la actuación, por parte del individuo, el cual adquiere experiencia en función de su adaptación a los contextos en los que se concreta el ambiente con el que se relaciona. (Referenciado por Yera, Q.A., 2004)

A juicio de estas autoras no existen grandes discrepancias en estas definiciones al concebir ambas el carácter activo del individuo que aprende, pero precisa en la segunda definición

que la modificación de la conducta, se produce a partir de reorientar y ajustar la misma en los diferentes contextos de actuación en correspondencia con la experiencia anterior.

Otra definición ha sido dada por Castellanos, D. (2002) al precisar que el aprendizaje es el proceso dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, convivir y ser, construidos en la experiencia socio-histórica, en el cual se producen, como resultado de la actividad del individuo y de la interacción con otras personas, cambios relativamente duraderos y generalizables, que le permiten adaptarse a la realidad, transformándola y crecer como personalidad. (Referenciado por Yera, Q.A., 2004)

Las autoras consideran más acabada esta definición partiendo de que se reconoce el papel activo de quien aprende en el contexto de la actividad que desarrolla y de las relaciones que establece, siendo del criterio de que los sujetos no se adaptan a la realidad sino que se reorientan y ajustan a ella, la transforman y alcanzan con ello su autorrealización y crecimiento personal.

Esta conceptualización del aprendizaje se aborda por Castellanos, D. (2001) en los fundamentos del aprendizaje desarrollador, precisados en tres dimensiones generales que se manifiestan en interacción dialéctica: activación-regulación, significatividad y motivación para aprender.

Existen diversas clasificaciones sobre las estrategias de aprendizaje. Se distingue por su énfasis en las funciones que las estrategias desempeñan en el aprendizaje, la que distingue entre estrategias cognitivas, metacognitivas y auxiliares.

- ❖ Estrategias cognitivas: Las estrategias cognitivas están dirigidas al procesamiento de la información, y están conformadas básicamente por acciones y procedimientos tales como: adquirir nueva información, analizarla, interpretarla, y prepararla para su posterior recuperación. Es decir, son aquellas estrategias que el/la estudiante puede utilizar con el objetivo de adquirir, comprender, y fijar la información en función de determinadas metas de aprendizaje. Estas estrategias suelen dividirse en tres grandes grupos, de acuerdo con la naturaleza de los procesos intelectuales que se ponen en función, y por ende, el tipo de procesamiento que se lleva a cabo con el material de estudio: (a) estrategias de repetición, (b) estrategias de elaboración y (c) estrategias de organización.

- ❖ Estrategias metacognitivas: Garantizan la regulación del proceso de aprendizaje sobre la base de la reflexión y el control de las acciones de aprendizaje. Se basan en el conocimiento del sujeto acerca de las variables referentes a la propia persona, las tareas y las estrategias, susceptibles de afectar la marcha y los resultados del proceso de aprendizaje. Incluyen la orientación, planificación, supervisión y evaluación del proceso, así como su rectificación cuando es necesario. Son el componente esencial del aprendizaje autorregulado.
- ❖ Estrategias de apoyo al aprendizaje: Están constituidas por procedimientos auxiliares sin las cuales el aprendizaje pudiese fracasar. (González y Tourón, 1998, referenciado por Castellanos, D., 2001) Llamadas “estrategias de manejo de recursos”. Incluyen el auto-control emocional, el manejo del tiempo en cuanto a su organización y dosificación o repartición, el adecuado control de la búsqueda de ayuda externa (en compañeros, padres, maestros, tutores, etc.), la creación y estructuración de ambientes (espacios) propicios para estudiar y aprender de acuerdo a las condiciones con que se cuenta y las características individuales de las personas.

Utilizar una u otra estrategia de aprendizaje debe descansar en una adecuada conjunción entre: las características del que aprende (sus conocimientos, experiencia previa, estilos de aprendizaje), la naturaleza de los contenidos a aprender, las particularidades y demandas de la tarea en cuestión y las características de la situación de aprendizaje y enseñanza. (Castellanos, 2002)

Existe una relación estrecha entre la enseñanza y el aprendizaje de estrategias, enseñarlas implica entrenar al alumno para que decida de forma consciente las acciones que realizará, enseñarle a regular y a evaluar su actuación. Ello supone que el que las enseña sea estratégico en su actuación. De esta manera enseñar estrategias de aprendizaje comprende, según Monereo. C, 1997, (referenciado por Yera, Q.A., 2004): enseñar a reflexionar sobre la manera de aprender, a conocerse como aprendices, a dialogar internamente, activando los conocimientos previos y relacionándolos con los nuevos, a ser propositivo e intencional en el aprendizaje, a estudiar para aprender y a actuar de forma científica.

Las estrategias de enseñanza han sido consideradas por Díaz-Barriga (1999) como procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos. (Referenciado por Yera, Q.A., 2004)

Se considera necesario precisar, teniendo en cuenta las conceptualizaciones abordadas y desde la concepción histórico-cultural, que se asume en la presente investigación, que se conciben las estrategias de enseñanza como secuencias de acciones conscientes, y dirigidas por el que enseña, que las planifica, ejecuta, controla y evalúa con el fin de que se aprenda en correspondencia con las potencialidades individuales y la experiencia individual adquirida en los espacios de actividad y comunicación que se crean en el proceso.

Las autoras son del criterio que estos aspectos deben ser considerados al diseñar acciones de superación posgraduada teniendo en cuenta la neoformación principal de la edad adulta, el nuevo nivel de autoconciencia crítica e integrativa así como la caracterización de la situación social del desarrollo del mismo, a partir de los sistemas de la actividad profesional que se realiza y de la comunicación de ese sujeto activo, en constante interrelación con el entorno y de la significación que éstos poseen en su subjetividad y que constituyen los contenidos de las vivencias de este profesional que aprende.

Los sujetos adultos profesionales que participan en la presente investigación deben ser analizados en el contexto real de sus relaciones sociales, para ello es necesario caracterizar su situación social del desarrollo (SSD), lo cual significa estudiar los sistemas de actividad y comunicación de ese sujeto activo, que se halla en constante interrelación con su entorno, teniendo en cuenta la selectividad o significación específica que estos sistemas poseen en su subjetividad.

Cuando se habla de la situación social de desarrollo (SSD) no se hace referencia a la situación social objetiva en la que vive y crece el sujeto, y que con frecuencia se confunde esta categoría, sino a aquellas relaciones o elementos de esa situación, que en el presente caso están vinculados a las que establece este profesional en el contexto de la actividad profesional que desarrolla con las que se relaciona de forma peculiar y única, y que constituyen, los contenidos de sus vivencias.

Las vivencias (S.L. Vigotsky ,1987) son unidades de análisis de la situación social de desarrollo, en ellas se da la unidad de lo afectivo y lo cognitivo, de lo externo y lo interno. En ellas están representadas como un todo indivisible, por un lado, el medio (lo experimentado), por otro lo que la propia persona aporta a esta vivencia y que a su vez se determina por el nivel de desarrollo y alcanzado.

Las vivencias constituyen la realidad psicológica por donde debe comenzar el análisis del papel del medio en el desarrollo psíquico, como se plantea en el enfoque histórico-cultural, de ahí la importancia de destacar el papel que ellas juegan en la etapa adulta, en la que la cultura ha alcanzado un nivel importante de transformaciones en la subjetividad humana.

Las vivencias en la edad adulta siguen ejerciendo sus funciones en la personalidad, definiendo o descubriendo (señalizando, en el caso de las inconscientes) el estado de las necesidades presentes en el sujeto, y permiten describir, conocer, explicar y regular la dinámica de su personalidad, las posibilidades y mecanismos de satisfacción de las necesidades presentes y las formaciones de sentido que se han engendrado en el sujeto, de ahí que funcionan de forma más estable en la regulación de su comportamiento y revelan contenidos que en muchas ocasiones subyacen inconscientes en la personalidad adulta (Bozhovich L. I. ,1976)

El adulto que al pasar los años se ha desarrollado socialmente, que ha incorporado, interiorizado o construido su mediador social, encuentra dos eventos vitales hacia los cuales orienta todos sus esfuerzos, y que son los máximos proveedores de nuevas vivencias: el trabajo o actividad laboral, y la comunicación interpersonal que establece con otros profesionales y con sus jefes.

Teniendo en cuenta como se plantea en el enfoque histórico cultural, que en la actividad laboral, siempre se aprende porque hay o pueden haber otros adultos más preparadas en su actividad, líderes, colegas bien preparados, etc., se comparte el criterio que en el adulto la zona de desarrollo próximo (ZDP) es aquella posibilidad, motivación, creatividad devenida en potencialidad que lo impulsa a aprender, pudiendo ser él mismo su “otro”, “su adulto”, la fuente, “su propio medio social”, o en general, su mediador socialmente estructurado que posibilita su desarrollo teniendo en cuenta que el trabajo se erige en la subjetividad del adulto como la principal actividad proveedora de nuevas vivencias, contactos, acciones y comunicaciones, por tanto, promotora de desarrollo.

Las vivencias sobre todo de tipo profesional, juegan un papel muy importante en el proceso de aprendizaje. Partir de las vivencias de los profesionales, relacionadas con el área del conocimiento que se aborda en un programa de posgrado, permite activar la unidad entre personalidad y el entorno, la unidad cognitivo-afectiva, que posee un significado histórico cultural determinado para el sujeto, susceptible de ser enriquecido con la colaboración de los

demás. De ahí, que se de tanta importancia en la presente investigación, a la creación de un clima favorable dentro del ámbito laboral para el amplio intercambio y la creación, lo cual tributa a la construcción social del conocimiento y al surgimiento de nuevas vivencias.

La actividad laboral y la comunicación permiten la asimilación de nuevos conocimientos, hábitos, habilidades, así como el desarrollo de neo formaciones de la personalidad, aspectos que se deben tener en cuenta al diseñar las estrategias de enseñanza y aprendizaje en la superación posgraduada.

En estas condiciones cuando se hace referencia al contexto laboral, se hace necesaria la elaboración de planes de intervención, que estén orientados a diseñar estrategias de superación posgraduada para potenciar el clima organizacional, la motivación y la satisfacción laboral, requisito que se considera indispensable cuando se aborda el desarrollo de organizaciones eficientes.

Para lograr un efectivo desarrollo profesional de la personalidad se debe tener en cuenta, la relación entre la esfera afectiva y la cognitiva, lo cual implica la presencia de un conjunto de características, tanto funcionales, como de contenido, las cuales están relacionadas con la actividad laboral, han señalado autores como Domínguez, L. (2002) criterio que se comparte por las autoras.

Desde el enfoque histórico cultural se ve como una fortaleza la heterogeneidad del desarrollo de las funciones psíquicas de los graduados que acceden al posgrado; heterogeneidad que se manifiesta a través de la cultura que poseen, generalmente con experiencias y vivencias profesionales, en algunos casos en campos disímiles del conocimiento. Esta fortaleza se explica porque se enriquecen las situaciones sociales de desarrollo de cada uno de los participantes que acceden al posgrado, incluyendo a los propios profesores, tutores o colaboradores, de acuerdo con los problemas que se traten.

Es en la zona de desarrollo próximo, determinada por la diferencia entre el desarrollo actual de la personalidad del sujeto y el que puede alcanzar con ayuda de otros más desarrollados, donde se logran verdaderos aprendizajes con significado y sentido, sobre todo cuando se construyen a través del intercambio, el debate, el cuestionamiento, el planteamiento de nuevos problemas y su resolución y de métodos activos propios de estudiantes adultos. (Bernaza, G. 2013)

Han evidenciado las investigaciones realizadas por autores como Domínguez, L. (2002) que cualquier actividad que se realice que no resulte para el que aprende un nuevo aprendizaje, solo constituye una pérdida de tiempo e influye negativamente en su motivación, por otra parte, si el objetivo a lograr está por encima de sus potencialidades, puede ocurrir una frustración.

Lo antes señalado, se es del criterio que también se manifiesta en la enseñanza de posgrado, y se puede tener en cuenta que la zona de desarrollo próximo, se puede determinar de forma práctica como la diferencia entre la cultura que posee el graduado sobre el área de conocimiento del programa de posgrado y aquella que potencialmente puede alcanzar con el programa y la colaboración con otros con más desarrollo en esa área, así como también con la ayuda de medios diseñados como recursos de aprendizaje del programa.

Se es del criterio que la superación posgraduada debe diseñarse para que cada profesional aproveche al máximo sus capacidades, sin barreras de espacio ni de tiempo, para que realmente sea un proceso continuo, duradero, flexible y abierto, con la finalidad de satisfacer las necesidades individuales del profesional y el mejoramiento de su desempeño en su actividad profesional, para lo cual las TIC juegan un papel decisivo en la actualidad.

En el análisis de las tendencias en la Enseñanza Superior no es posible pasar por alto la enseñanza posgraduada, a la cual han hecho referencia diferentes autores: Crandall, B (2006), Blanco, A.E. (2012) Fernández, A., Córdova, D. (2006), Roermund, TC. (2011) Prat, S.J. (2006) Arias, C.M.; Cano, P.E.; Torres, L.J. (2010), los cuales han abordado las vías de adquisición de conocimientos desde las propias organizaciones laborales en las cuales están insertados los sujetos.

Entre los autores que han hecho referencia a la enseñanza posgraduada se distingue Morles, V., 1996 (Referenciado por Cruz C.V., 2009) quien sugiere que existen cinco modelos o sistemas nacionales dominantes de postgrado: los de los Estados Unidos de América, Alemania, Francia, Inglaterra y Rusia, frente a los cuales los demás sistemas nacionales existentes vienen a ser copias, variaciones o mezclas de tales patrones. Sugiere Morles, así mismo, que los cinco sistemas dominantes son subdivisibles en dos sub-conjuntos: dos sistemas que pueden caracterizarse como cerrados o estructurados (Francia y Rusia), debido a su alta normatividad y control estatal y tres sistemas abiertos o poco estructurados

(Estados Unidos de América, Alemania e Inglaterra), en los cuales destaca la heterogeneidad normativa y una gran autonomía académica institucional.

Así mismo señala Cruz C.V. (2009) que en Iberoamérica se utilizan frecuentemente para hablar sobre la formación permanente de los profesionales de la educación términos como los siguientes: **superación, actualización y capacitación**, las que son manifestaciones de la formación posgraduada que se pueden diferenciar si se tiene en cuenta los objetivos que se persiguen con cada una de ellas.

Cruz C.V., (2009) señala que por postgrado se entiende cualquier actividad de formación que se imparta o a la que se acceda, después de la obtención de un título universitario. (Carreras que exigen cuatro o más años de escolaridad superior). Refiere además este autor que en el ámbito internacional, se suele encontrar hoy oferta formal (especializaciones, maestrías, doctorados y post doctorados) y no formal de postgrado (cursos, e incluso programas cortos, en las modalidades de “educación continuada” y de “reciclaje”).

Así mismo define el posgrado como la formación de nivel avanzado cuyo propósito central es la preparación para la docencia, la investigación, la aplicación tecnológica o el ejercicio especializado de una profesión.

El concepto propuesto por Cruz, C.V. (2009) incluye tres niveles de formación convencionales:

Cursos de especialización cuya finalidad es brindar conocimientos y entrenamiento profesional en un campo del saber afín al del pregrado, actualizando y profundizando el conocimiento y refinando habilidades y destrezas.

Cursos llamados indistintamente maestrías, máster o magíster cuyo propósito es brindar conocimientos avanzados en un campo del saber académico o profesional, usualmente de carácter interdisciplinario, en las ciencias, las artes, las letras o la tecnología. Entrenamiento básico en investigación suele acompañar a este tipo de programas, particularmente en aquellos más conocidos como maestrías “académicas” en contraste con las maestrías llamadas “profesionales” o “profesionalizantes” cuyo énfasis, como su nombre lo indica, es el fortalecimiento y consolidación de las competencias profesionales en un campo del saber.

Cursos de doctorado cuya finalidad es brindar preparación para la investigación original que genere aportes significativos al acervo de conocimientos en una disciplina,

demostrando haber superado distintos niveles de complejidad en el saber que permitan avanzar, desplazar o aumentar las fronteras de un campo del conocimiento. Aunque al título de doctor se le ha considerado siempre, en el mundo académico, como la “licencia” requerida para ejercer la docencia universitaria, rara vez se encuentra algo en los currículos que tenga que ver con la enseñanza en el nivel superior.

Otros autores definen el posgrado desde las Ciencias Pedagógicas como Castro, O. que señala que “es una práctica común llamar superación a la actividad concebida como un conjunto de oportunidades que el sistema educativo ofrece a los docentes, para actualizar sus conocimientos y habilidades en áreas específicas (actualización), o como el conjunto de oportunidades que permite a docentes y directivos educacionales ponerse en contacto con un nuevo programa e informarse sobre sus contenidos y modalidades de funcionamiento (capacitación) (Referenciado por Alberto D. Valle Lima, 2010)

J. Añorga identifica los estudios posteriores a la formación de pregrado como “educación continuada, permanente, superación profesional, capacitación, superación y son usuarios de ellas los graduados universitarios y todos los recursos laborales y de la comunidad, de un país en plena correspondencia con la pertinencia social de un contexto social específico” (Referenciado por Alberto D. Valle Lima, 2010).

La superación considera J. Añorga que son las acciones “dirigidas a recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridos anteriormente y necesarios para el desempeño. Proceso que se desarrolla organizadamente, sistémico, pero no regulada su ejecución, generalmente no acredita para el desempeño, solo certifica determinados contenidos” (Referenciado por Alberto D. Valle Lima, 2010)

Esta conceptualización de superación dada por J. Añorga específica que la misma “generalmente no acredita para el desempeño”, criterio que se comparte aún cuando se considera que la superación constituye un reto para los cuadros científicos pedagógicos, quienes han de concebir en la superación la necesidad del cambio en las organizaciones laborales en la actualidad, necesidad impuesta por la competencia, los nuevos mercados, la fluctuación, la tecnología e informatización, lo cual exige de las organizaciones laborales la búsqueda de mejoras y constantes transformaciones en aras de la eficiencia, lo cual

conlleva modificaciones en las exigencias a los trabajadores, en las competencias y en la aceptación de nuevas formas de hacer, como también han señalado: Hirsh, W. (2005), Sahin, I, S. (2008), Hatcher, C. (2008), Núñez M., Llerena B. F. (2009), Ross, B. (2009), Frenk J. C (2010), Salas, P. R. (2012).

En la concepción sobre la capacitación Añorga, J., precisa algunas características que son importantes, entre las que distingue: 1) La combinación del estudio de contenidos teóricos y generalmente escolarizados con actividades prácticas con contribuyan al desarrollo de habilidades.2) Está dirigida siempre sobre las necesidades educativas para resolver problemas prácticos actuales o prospectivos. 3) La organización en programas educativos auspiciados generalmente por las entidades empleadoras mediante estructuras diseñadas y establecidos con este fin, en ocasiones con participación de otras instituciones científicas.

La superación precisa Castro, O. “es un proceso continuo y permanente que se desarrolla a lo largo de la vida profesional del docente en el ejercicio y que conlleva un ilimitado crecimiento profesional y humano en el contexto del entorno social en que se desenvuelve” ”en este proceso se incluyen aspectos personales, profesionales y sociales Referenciado por Alberto D. Valle Lima, 2010)

Esta precisión, a juicio de las autoras, es válida, no sólo en el área docente, teniendo en cuenta que la superación por su carácter de proceso continuo y permanente se desarrolla a lo largo de la vida, ejerciendo su influencia en la personalidad de los sujetos la cual está en constante cambio y desarrollo. La personalidad nunca se termina de formar, constantemente se está intercambiando informaciones y afectos que posibilitan que el sujeto cambie y se desarrolle, esto se debe tener bien presente, cuando se trabaja con personas sensibles al cambio, a la transformación, y cualquier esfuerzo que se realice en este sentido puede lograr resultados satisfactorios, de ahí la importancia que se le concede a la enseñanza posgraduada en el contexto de las organizaciones laborales.

Autores como Correa, M. (2012) señalan que la superación, se transforma en una labor altamente creativa que posibilita la preparación para el ejercicio de los más diversos actores locales, convirtiéndolos en generadores del conocimiento y del desarrollo, capaces de identificar problemas y buscar las vías para gestionar su solución, de ahí como señala Pérez, M. M. (2009) la necesidad de evaluar el impacto de la capacitación en función del desarrollo individual y organizacional.

Otras precisiones son las realizadas por Castro Escarrá, O., sobre la actualización por la cual entiende como el “ponerse al día, estar al tanto de los desarrollos del conocimiento que intervienen en el proceso educativo. y de los procesos que lo facilitan y lo hacen posible; así como en las orientaciones cambiantes de la educación que traen consigo nuevas metodologías, recursos y sistemas de evaluación y que responden a propósitos nacionales o comunitarios diferentes. Significa por tanto estar al día en la apropiación del papel cambiante del docente y del director para adecuarse a los nuevos enfoques que a la educación le exigen los diferentes cambios que se operan en la sociedad. (Referenciado por Alberto D. Valle Lima, 2010)

Otra conceptualización en relación al tema que se analiza es el de capacitación, autores como Castro Escarrá, O. entienden la capacitación “en función del mejoramiento cualitativo de la educación, de la eficiencia y de la eficacia del sistema educativo nacional en aspectos particulares concretos. En consecuencia, puede desarrollarse en función de la prevención del fracaso escolar, del rendimiento educativo, de la escuela y la promoción del docente como persona. Algunas formas particulares de la capacitación son entendidas como trabajo metodológico de la escuela, fundamentalmente aquellas que están dirigidas al perfeccionamiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes”. (Referenciado por Alberto D. Valle Lima, 2010)

Por otra parte Canovas S., T. (2007) define la capacitación como el conjunto de acciones pedagógicas dentro del proceso de formación permanente, dirigidas a los recursos humanos en su desempeño profesional o a la preparación para el mismo, con el propósito de habilitarlos como profesor general integral por área del conocimiento.

Señala Valle, L. (2010), criterio que se comparte, que cualquiera de los términos que se asuman para establecer o designar esa formación de los profesionales de la educación posterior a su graduación, incluso si se logran establecer diferencias entre ellas, se pone de manifiesto la necesidad de discutir las formas en que ellas se pueden diseñar, o lo que es lo mismo, las vías que pueden ser utilizadas para obtenerlas.

La enseñanza posgraduada ha sido objeto de interés de diferentes autores resultando interesante el análisis realizado por V. Cruz (2009) quien señala que en la Educación Superior se pueden identificar características de posibles modelos de posgrados a partir del análisis de cómo se estructura el posgrado en los países anglosajones (Estados Unidos de

América, el Reino Unido, e Irlanda), en algunos países de la Europa continental (España, Francia, Bélgica, Alemania) y de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, México, Venezuela) en correspondencia con la información de los currículos de formación distinguiéndose los posgrados doctorales y no doctorales

Los sistemas de formación propuestos en los distintos países como lo ha señalado V. Cruz (2009) tienden a diferir poco unos de otros, pero no se puede perder de vista el análisis del proceso de enseñanza aprendizaje y sus resultados finales en correspondencia con el impacto que se debe lograr en el nivel de desarrollo profesional que requieren las organizaciones laborales para un eficiente funcionamiento a partir de la satisfacción de las necesidades individuales y organizacionales. Desde esta posición, se hace necesario tener en cuenta las estrategias que pueden ser utilizadas en función de alcanzar esos objetivos.

A partir de la definición de superación dada por Añorga, J. a los efectos de esta investigación se asume la superación posgraduada a partir de la necesidad de realizar acciones dirigidas a los profesionales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridos anteriormente y necesarios para el desempeño., las cuales se deben llevar a cabo de forma planificada en correspondencia con las necesidades individuales y organizacionales.

En consecuencia con lo señalado, las autoras son del criterio que cuando se diseñan las mismas acciones de superación para todos, no observando la individualidad de la personalidad, su carácter activo y creador, las acciones diseñadas no promueven la gestión del potencial humano dentro de las organizaciones para la elevación del desempeño, la motivación, la satisfacción laboral y la formación de un sentido de compromiso y pertenencia con la organización laboral.

BIBLIOGRAFIA

Alterio A., G.; Ruiz, B. C. (2010) Mediación metacognitiva, estrategias de enseñanza y procesos de pensamiento del docente de Medicina. *Educ Med Super* [online]. 2010, vol.24, n.1, pp. 25-32. ISSN 1561-2902. *versión Online* ISSN 1561-2902

Amaro F.J (2012) La capacitación dentro del proceso de formación y desarrollo en el contexto actual. Disponible en:

<http://monografias.umcc.cu/monos/2012/la%20capacitaci%C3%B3n%20dentro%20del%20proceso%20de%20formaci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20en%20el%20contexto%20actual/pdf>

Arias, C.M.; Cano, P.E.; Torres, L.J. (2010) Estrategias de aprendizaje de los residentes en Medicina General Integral del Centro Oftalmol\u00f3gico. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v24n1/ems04110.pdf>. *versi\u00f3n On-line* ISSN 1561-2902

Bernaza, G. (2013) El enfoque hist\u00f3rico cultural de L.S. Vygotski y sus seguidores como fundamento psicol\u00f3gico del posgrado. VI Convenci\u00f3n Internacional de Psicolog\u00eda. Palacio de las Convenciones. La Habana.

Bess, P.Y.; et.al (2011) Estrategia de desarrollo de las competencias profesionales de los RRHH del turismo en el destino de Holgu\u00edn. Disponible en: <http://monografias.umcc.cu/monos/2012/estrategia%20de%20desarrollo%20de%20las%20competencias%20profesionales%20de%20los%20rrhh%20del%20turismo%20en%20el%20destino%20de%20Holgu%C3%ADn.pdf>

Blanco, A.E. (2012) La capacitaci\u00f3n de los docentes de la FUM, como actores del desarrollo local en el territorio. CD de Monograf\u00edas 2012.UMCC. Disponible en: <http://monografias.umcc.cu/monos/2012/FUM%20Limonar/mo1290.pdf>. Consultado marzo 22, 2013.

Bozhovich L.I. (1976) La personalidad y su formaci\u00f3n en la edad infantil” Editorial Pueblo y Educaci\u00f3n. La Habana.

Cabo. G., R. y Grau L. I. (2012) Metodolog\u00eda y aplicaci\u00f3n de las estrategias curriculares en la asignatura Rehabilitaci\u00f3n prot\u00e9sica de la carrera de Estomatolog\u00eda. *Educ Med Super* [online]. 2012, vol.26, n.1, pp. 83-91. ISSN 0864-2141.

Canovas, T.S. (2009) Propuesta de capacitaci\u00f3n para el personal docente de la educaci\u00f3n preuniversitaria. Tesis en Opci\u00f3n al Grado Cient\u00edfico de Doctor en Ciencias Pedag\u00f3gicas. Pinar de R\u00edo

- Castellanos. S.D., et.al. (2001) Hacia una concepción del aprendizaje desarrollador. ISP "Enrique José Varona". La Habana, Cuba.
- Castellanos. S.D, Reinoso, C.C., García, S.C., (2002) Para promover un aprendizaje desarrollador. ISP "Enrique José Varona". La Habana, Cuba.
- Cegarra, J. (2008) WEBQUEST: Estrategia constructivista de aprendizaje basada en internet. Revista Investigación y Postgrado. Vol.23,No.1 Abril,2008
- Chiavenato, I. (1981). Introducción a la Teoría General de la Administración. Editorial McGraw Hill, México.
- Correa. M. (2012) Los servicios a empresas en el desarrollo local. Experiencias en el municipio Bayamo. El desarrollo Local en Cuba. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/rrce.html>
- Crandall, B., et.al. (2006). Working minds. A practitioner's guide to cognitive task analysis. Cambridge, Massachusetts.
- Cruz C., V (2009). Modelos educativos del postgrado: una visión internacional. Profesor Titular. Universidad del Valle, Colombia. En: <http://www.aui.org/archivos/modelos2.htm>. Consultado: 29/12/2012.
- Del Angel, K. (2012). The Myth of the Perfect Content Strategy Methodology. <http://www.cmsmyth.com/2012/05/the-myth-of-the-perfect-content-strategy-methodology/>
- Domínguez, G. L. (2002) Motivación profesional y personalidad. En: Pensando en la Personalidad. Universidad de La Habana. Texto digitalizado.
- Domínguez, J.F. (2011). Estudio de Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Dirección Municipal de Cultura de Matanzas. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Universidad de Matanzas.
- Fernández, A.; Córdova, D. (2006) Nuevos ambientes de aprendizaje en postgrado: integrando conocimientos, estrategias y herramientas tecnológicas. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Revista Investigación y Postgrado, vol. 21, número 001. Caracas, Venezuela
- Frenk J. C., et.al (2010). Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. Lancet 2010, 376:1923-1958

Galán, J.P; Ortega, S.J; Orihuela, A.A. (2012) Estrategia pedagógica para elevar la motivación laboral de los profesores a tiempo parcial en las filiales universitarias municipales de cultura física de Matanzas. Fundamentación teórica. Monografía 2012. UMCC. Disponible en: <http://monografias.umcc.cu/monos/2012/Facultad%20de%20Cultura%20Fisica/mo12171.pdf>

González, A.R; López, Y.O.; Padilla, S.J. (2012) La formación de la competencia y la excelencia profesional. Algunos apuntes. Disponible en: <http://monografias/2012/la%20formación%20de%20la%20competencia%20y%20la%20excelencia%20profesional%20algunos%20apuntes/pdf>

Hatcher,C. (2008). Becoming a Successful Corporate Character and the Role of Emotional Management. En: Fineman, S., (2008) The emotional organization: passions and power. Blackwell Publishing Ltd. USA.

Hernández, de Alba, A.N. et.al. (2010). Fundamentos Didácticos para la Formación de Competencias Laborales en los estudiantes de la Escuela de Tecnología & Artes Aplicadas de T.A. Marrayshow Community College. Monografía. UMCC

Hernández, A.N.; et. al. (2012) Las competencias laborales y las regularidades de la producción tabacalera, para la superación profesional en el territorio central de cuba. Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Cuba. Disponible en: <http://monografia/2012/las%20competencias%20laborales%20y%20las%20regularidades%20de%20la%20producción%20tabacalera,%20para%20la%20superación%20profesional%20en%20el%20territorio%20central%20de%20cuba/pdf>

Hernández, H.J. (1985) Tesis de Doctorado “La formación de intereses profesionales en los estudiantes de los ISP” .Moscú.

Hirsh, W. (2005) Developing and delivering a learning strategy. Grahman Prentice. Corporate Research Forum. London.

Jiménez, S. A. (2009) Procedimiento para el análisis y mejora del clima organizacional. UMCC. Monografía

- Leontiev, A. N. (1978). *Actividad, Conciencia y Personalidad*, Editorial Ciencias del Hombre, Buenos Aires
- Martens R, Bastiaens T, Kirschner P. (2008). New learning design in distance education: The impact on student perception and motivation. *Distance Education*. 2008; 28 (1):81–93. doi: 10.1080/01587910701305327. [[Cross Ref](#)]
- Martínez, M. (2000). Consistencias internas de una escala para medir clima organizacional. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología, Universidad de la Habana.
- Martínez, M. (2007) Estudio de la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo y su relación con la calidad en el servicio cuerpo de guardia del Hospital Militar de Matanzas Dr. Mario Muñoz Monroy. Matanzas. Monografía. UMCC
- Mesa, O. (2011). Estudio de Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Dirección General del Grupo Empresarial Agroindustrial de MINAZ en la provincia de Matanzas. Trabajo de Diploma. Universidad de Matanzas.
- Montes, V. A. (2012) Diagnóstico del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Grupo de Animación del Hotel RIU Varadero. Trabajo de Diploma. UMCC
- Morales, L. (2009). Tesis: Influencia de los Factores Motivacionales en la Satisfacción Laboral en el contexto de la Empresa Avícola de Matanzas. Facultad de Psicología. Universidad de Matanzas.
- Navarro, N.Z. (2012) Estudio de la superación de los profesionales en la universalización del municipio Limonar. Disponible en: <http://monografias.umcc.cu/monos/2012/FUM%20Limonar/mo1287.pdf>
- Núñez M., Llerena B. F. (2009) Competencias: modelos de diagnóstico y evaluación. *MediSur* [online]. 2009, vol.7, n.6 [citado 2010-02-02], pp. 26-35. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2009000600006&lng=es&nrm=iso. ISSN 1727-897X.

- O'Sullivan, K.J. (2010) Strategic Intellectual Capital Management in Multinational Organizations: sustainability and successful implications. New York. USA.
<http://www.igi-global.com/reference>
- Pavón, H.A. et.al. (2009). Las competencias emocionales de los cuadros de la administración pública. Un procedimiento para su evaluación. CD Monografías. UMCC
- Peiró, J.M. (2007) Psicología de la Organización 2. Editorial Félix Varela, La Habana, 2007.
- Pérez, M.M. (2009) Propuesta de procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en cuadros y reservas en el Consejo de Administración Provincial de Matanzas. Tesis en opción al título de máster en Administración de Empresas. UMCC
- Pérez, S.J., (2005) Diseño de la concepción sistémica de la superación para posibilitar la profesionalidad de los jefes de enseñanza secundaria básica de la provincia Holguín. Universidad Pedagógica José de la Luz y Caballero. Tesis en opción al título de Máster.Holguín.
- Prat, S.J. (2006) Herramientas y estrategias de aprendizaje en línea para la formación de posgrado en gestión de la información digital en los medios de comunicación.(julio-diciembre, 2006) pp. 55-67. ISSN 1135-3716.
- Romero, F. 2012) Evaluación de la efectividad de la superación de los profesores de la educación superior. UMCC. Disponible en:
<http://monografias.umcc./monoc/2012/EVALUACIÓN%20DE%20LA%20EFECTIVIDAD%20DE%20LA%20SUPERACIÓN%20DE%20LOS%20PROFESORES%20DE%20LA%20EDUCACIÓN%20SUPERIOR/pdf>
- Roermund, TC. (2011) Et.al. Teachers' ideas versus experts' descriptions of 'the good teacher' in postgraduate medical education: implications for implementation. A qualitative study BMC Medical Education 2011, 11:42
<http://www.biomedcentral.com/1472-6920/11/42>
- Ross, B. (2009). The Psychology of learning and motivation. Beckman Institute and Department of Psychology University of Illinois at Urbana-Champaign. Urbana, Illinois.

- Sahin, I, S. (2008). Considering students' perceptions: The distance education student satisfaction model. *Educational Technology & Society*. 2008; 11(3):216–223. [[PubMed](#)]
- Salas, P. R. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educ Med Super* [revista en la Internet]. 2012 Jun [citado 2012 Nov 08]; 26(2): 163-165. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es
- Salas, P. et.al. (2012) Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Med Super* [online]. 2012, vol.26, n.4, pp. 604-617. ISSN 0864-2141
- Salgado, C.M., Juan, Carvajal. (2012) Perfeccionamiento del sistema de superación de los docentes en una escuela de capacitación. Disponible en: <http://monografias/2012PERFECCIONAMIENTO%20DEL%20SISTEMA%20DE%20SUPERACIÓN%20DE%20LOS%20DOCENTES%20EN%20UNA%20ESCUELA%20DE%20CAPACITACIÓN/pdf>
- Sanz, C.T.; Rodríguez, M. E. (2000) El enfoque histórico-cultural: su contribución a una concepción pedagógica contemporánea. En tendencias pedagógicas en la realidad educativa actual. Editorial Universitaria. Universidad “Juan Misael Saracho”. Tarija-Bolivia.
- Sierra, F.S. (2009) et al. Las estrategias curriculares en la Educación Superior: su proyección en la Educación Médica Superior de pregrado y posgrado. *Educ Med Super* [online]. 2009, vol.23, n.3, pp. 0-0. ISSN 1561-2902.
- Sierra F. S. et al. (2010) Modelo metodológico para el diseño y aplicación de las estrategias curriculares en Ciencias Médicas. *Educ Med Super*, Mar 2010, vol.24, no.1, p.33-41. ISSN 0864-2141. Disponible en: <http://scielo.sld.cu>
- Valle, .L.A. (2010) Algunos resultados científico pedagógicos. Vías para su obtención. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Ministerio de

Educación. Cuba. Texto digitalizado Vigotsky S. L., (1968) Pensamiento y Lenguaje. La Habana: Edición Revolucionaria.

Vigotsky S. L., (1987) Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. Ciudad de la Habana: Editorial Científico Técnica.

Yera, Q.A. (2004). Estrategias de aprendizaje para el estudio de los conceptos de Química en el preuniversitario. Tesis en opción al grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. ISP "Félix Varela Morales". Villa Clara. Cuba.