

LA SUPERACIÓN POSGRADUADA UN RETO DE LAS FUM EN LOS TERRITORIOS.

Lic. Tania M.Llanes Rosa¹, Esp. Nelson Lorenzo Rubí¹, MSc. Delma Fernández¹, Lic. Leydi Laura Marín García Pola¹

1-Universidad de Matanzas – Filial Universitaria “César M. Rodríguez Alayón”, Calimete, Matanzas, Cuba. tania.llanes@umcc.cu

Resumen

La superación posgraduada es de vital importancia para que cualquier empresa o institución alcance sus metas y pueda responder a las exigencias del entorno en que desarrollan sus actividades, por lo que conocer las necesidades individuales es una premisa para lograr conformar un plan de superación que sea verdaderamente coherente con las demandas de esos profesionales. La autora en esta investigación define como objetivo general: Proponer un procedimiento para la determinación de las necesidades de superación de los profesionales del sector agrícola en la unidad No 1 de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio de Calimete. La validación del procedimiento que se propone se fundamenta en el criterio de varios expertos conocedores del tema y para su desarrollo se emplean diversos métodos y técnicas como: histórico- lógico, análisis de documentos, analítico sintético, el inductivo- deductivo, la entrevista, la encuesta y la observación.

Palabras claves: *Superación posgraduada; Determinación de necesidades, recursos humanos*

A partir de la creación de las Sedes Universitarias Municipales (SUM), actualmente Filiars Universitarias Municipales (FUM), se planteó entre sus tareas potenciar la superación profesional y el desarrollo local. “La universidad en el municipio no sólo significa una ampliación de las posibilidades de estudiar una carrera universitaria sino que junto a ello lleva consigo hasta esa instancia, el objeto social de toda institución de ese carácter: generar

nuevos conocimientos en las diferentes ramas de la ciencia, asegurar la continua superación de los profesionales universitarios que allí se encuentran realizando su labor, divulgar los resultados científicos técnicos y contribuir al crecimiento y desarrollo económico social del territorio entre otros” (colectivo de autores, 2006 p – 15).

En Cuba, a partir de los lineamientos aprobados en el VI Congreso del PCC, se está impulsando este modelo de desarrollo territorial, pero aún son pocos los trabajos concluidos exitosamente en tal sentido. Sobre cómo impulsar la superación profesional y el desarrollo local se han planteado un grupo de publicaciones en Cuba, cuya limitante fundamental, está en la determinación de las necesidades de superación de los profesionales en cada territorio, las cuales hoy no son captadas por el sistema de superación oficial que deben tener incorporados cada una de las empresas y entidades en los territorios. O.Matrinez, (2012)

En la actualidad, la gestión de las Instituciones de Educación Superior (IES) consiste esencialmente en proyectar y llevar a vías de hecho el desarrollo integral de la institución, para cumplir con eficiencia y eficacia su función social mediante el perfeccionamiento de sus relaciones internas y con el medio exterior, para convertirla en un relevante centro cultural de su entorno comunitario que permita, con un concepto de integralidad, la formación de las nuevas generaciones de ciudadanos, capaces de interactuar y transformar la realidad circundante, con una concepción de Universalidad de los saberes, pero con base en los fundamentos de la cultura nacional y un sentido de desarrollo autóctono al interior de su entorno territorial y regional más concreto.

El hecho de que la Universidad no prepare para toda la vida ha sido objeto de análisis en el mundo y se han vertido criterios, coincidiendo la mayoría en que la superación profesional y el posgrado académico son procesos de diversas variantes y características muy relacionadas entre sí, lo cual está en correspondencia directa con el desarrollo socioeconómico del país, el desarrollo de la Ciencia y la Técnica y de los principios de priorización de las actividades de cada territorio. Por lo que una de las direcciones principales del trabajo del Ministerio de Educación Superior en Cuba (MES) es la Educación de Posgrado, que tiene como objetivo: su consolidación, en las condiciones

históricas concretas en que se desarrolla la Sociedad Socialista Cubana, para mejorar sustancialmente los indicadores de desarrollo del país.

En Cuba se evidencia que debe activarse la actuación y el papel a desempeñar por las instituciones que desarrollan el posgrado, para precisar los objetivos principales de la superación, así como revitalizar y focalizar en la política científica los principales aspectos que deben ser objeto de superación, de forma que la relación oferta -demanda sea más lógica y consecuente con la situación socioeconómica de cada región.

La Educación de Posgrado en Cuba constituye el nivel más elevado del Sistema Nacional de Educación que tiene como objetivos centrales la formación académica de posgrado y la superación continua de los egresados universitarios. La actividad de los profesionales que dirigen la educación superior en los territorios está encaminada a incidir directamente y de forma decisiva en la formación integral de las nuevas generaciones, lo que debe propiciar el desarrollo multilateral de la personalidad y sobre todo el desarrollo físico de los educandos. En función de cumplir esta tarea es necesaria la transmisión de conocimientos teóricos, la formación de convicciones y el desarrollo de cualidades morales, sociales e individuales de la personalidad. Influye también en la educación política ideológica y en la educación patriótica - militar porque sienta las bases de la preparación para la defensa de la Patria, desarrolla fuerzas potenciales y fortalece el espíritu combativo y de victoria. Esto se debe materializar en el desempeño de los mismos para el cual los profesionales de los diferentes territorios deben poseer los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes que propicien el desarrollo exitoso del mismo. M. Rojas (2007), S Castellanos (2007)

La autora considera importante destacar en el tema de superación las investigaciones de J. Añorga (1995), C. Álvarez y H. Fuentes (1997), A. Valle y O. Castro (2002), J. Lorences (2003) J. M. Berges. (2003) G. Bernaza (2004), M. del Llano y V. Arencibia (2004),.Casadel, A (2006), Leiva,(2007) , O. Miltrany (2008);R, Galvis (2007) ;J, Rojas (2009); Ruiz, A,(2009); Llerena. I (2009); C, Delta (2010); Carrasco; (2010); García B.(2010); Palacio.M.(2010); Poveda. D. y Rodríguez A.(2010); Santiésteban (2011); los mismos revisten gran importancia a la temática de superación en el proceso de enseñanza

aprendizaje y puntualizan las acciones más significativas en el diseño de la superación de los profesores universitarios en función de elevar la calidad de la educación ; en las que según sus investigaciones se debe continuar trabajando. Entiende importante destacar además las investigaciones de Averhoff, A. (1998), Castro, F (1997) acerca del y el logro de objetivos superiores, así como a la carencia de una cultura administrativa y a la demora en los cambios de mentalidad para los nuevos retos en las empresas del mundo de hoy y con el factor humano, como la dirección, la política de cuadros y la preparación constante de los directivos, van adquiriendo también vital importancia en el incremento de la eficacia y rentabilidad de las empresas del país.

En cuanto a la superación, cobra importancia de primer orden lo relacionado con la determinación de las necesidades de superación, como elemento central para lograr una mejor preparación profesional, ello se torna particularmente relevante en el trabajo de los universitarios encargados de esta actividad en el territorio de forma tal que se pueda lograr montar un plan de superación que responda a las demandas reales en tal sentido.

Si los profesionales encargados de esta actividad no logran con profundidad una correcta determinación de las necesidades de superación no podrán identificar las actividades de superación necesarias para satisfacer esas necesidades y tendrían pocos elementos para hacer solicitudes a los organismos encargados de dicha actividad. La determinación de las necesidades de superación es indispensable para poder garantizar la calidad de los programas de superación profesional en cualquiera de sus variantes. La misma tiene un amplio campo en los contextos de preparación y superación de estos en cuales quiera que sea la rama en que se desempeñen.

El presente tema es verdaderamente interesante, ya que se trata de la identificación de las necesidades de superación, tema que abarca todo el proceso cognoscitivo en el ser humano, partiendo de las necesidades básicas, que le permite adquirir aquellos conocimientos y habilidades necesarios para sobrevivir y desarrollar las capacidades, vivir y trabajar con dignidad, mejorar la calidad de vida, tomar decisiones e incluso continuar aprendiendo, hasta el proceso de superación permanente requerido en la sociedad actual caracterizada por

profundos cambios, en que la tecnología digital está transformando todos los aspectos de la vida y matiza una transición hacia una nueva era, la del conocimiento; donde es factible y necesario acceder a la información y el conocimiento, utilizando las capacidades de superación. Para desarrollar esas capacidades se precisa una estrategia consciente en la educación y formación permanentes como forma de asumir este reto contemporáneo.

Aunque en cuestiones de superación se ha estado trabajando bastante. Existen organizaciones y empresas donde aún no se reconoce la superación como una herramienta para elevar los índices de eficiencia de la organización. La determinación de las necesidades de superación, no se ejecuta siguiendo un proceso definido por sus etapas y no constituye la base de las acciones de superación que se ejecutan. Muchas veces esta actividad se realiza espontáneamente y por autogestión de los trabajadores.

Los recursos humanos son considerados el factor fundamental del éxito, el recurso estratégico principal de las empresas de hoy. Teniendo en cuenta el aporte o no de sus conocimientos y habilidades para crear, se pueden eliminar las limitaciones a las que se someten las empresas en el mundo actual. Es por ello que gestionarlos adecuadamente constituye una necesidad. Bello Rodríguez, Hernández González, y otros, (2009)

En tal sentido es oportuno destacar que actualmente se reconoce, en la teoría y práctica de manejo organizacional que el conocimiento constituye una ventaja competitiva de primer orden. Sin embargo, también se señala que mantener una ventaja basada en el conocimiento requiere de una acción directiva consciente, es decir una gestión del conocimiento. Las IES son, esencialmente, organizaciones basadas en el conocimiento por lo que una consideración de la gestión del conocimiento en las mismas no solo resulta conveniente sino necesaria. Lo cual funciona a nivel de país siguiendo las indicaciones realizadas por el MES en cuanto a analizar con detenimiento las barreras institucionales en aspectos tales como los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento al trabajo, vigentes en la institución para modificar ,lo que frena, y enfatizar todo lo que impulse la compartición de conocimiento. Tristán Pérez Boris, (2005)

En los documentos de la Planificación Estratégica del Ministerio de Educación Superior para el 2013 se plantea en el área de Resultado Clave 3 Impacto Económico Social, como Criterio de Medida y cita: “Se continúa perfeccionando la determinación de necesidades de superación mediante interacción con los principales organismos de la provincia y los municipio; de aquí se deriva la actualidad y necesidad de esta investigación para el sistema de educación superior cubano.

Partiendo del peso del sector agrícola en el territorio de Calimete y su desarrollo en esta rama ,considerándose el mismo un municipio eminentemente agrícola se hace necesario responder con acciones concretas a las insuficiencias detectadas en el personal que atiende los recursos humanos enfocadas en poco conocimiento de los mismos en la determinación de necesidades de superación en aras de facilitarles un mecanismo adecuado y eficaz que les permita elaborar sus planes de superación sin dificultades y respondan a las necesidades reales de sus profesionales así como el resto del personal que en esas empresas laboran, lo cual conlleva a que a la Filial Universitaria Municipal no lleguen las solicitudes de superación de los profesionales de dicho sector y cuando llegan no están sustentadas en un estudio previo.

Definición de superación:

Según el Diccionario Enciclopédico Ilustrado Grijalbo: (Edición 1990) “Superar es aventajar, sobrepasar, pasar con éxito una prueba, dificultad, situación difícil. Es hacer una cosa mejor de lo que en él es habitual”.

La superación es un proceso y no un solo evento, el cual durará mientras se esté dispuesto a seguir cambiando, y si se toma en cuenta que lo único permanente es el cambio, se puede decir que la Superación es permanente

El concepto de superación es identificado, muchas veces con otros, como capacitación, formación y desarrollo. A partir del análisis de algunas de sus definiciones pueden establecerse los rasgos fundamentales que expresan su contenido como concepto y lo distinguen de los otros con los que se confunden o identifican:

La superación es un proceso.

Tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones de los directivos y profesionales, a diferencia de la formación que constituye una etapa inicial, de preparación que puede anteceder al momento de asumirla.

Su finalidad es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano.

Sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades y promover el desarrollo y consolidación de valores.

Para los efectos de esta investigación y centrado en nuestro objeto de estudio (la superación de los profesionales), considera más abarcadora la autora la propuesta realizada por Valiente Sandó (2007) cuando reconoce que: “La superación es un proceso, tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones, su finalidad es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano, sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades, capacidades, promoviendo el desarrollo y consolidando valores.

Tal concepción no se limita sólo al proceso de diseño y establecimiento del sistema de superación, sino que abarca también aquellos elementos que le sirven de premisas y al conjunto de las acciones y mecanismos que permiten la evaluación de su efecto.

La gestión por competencia constituye una herramienta estratégica indispensable para enfrentar, Los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo con las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, “de lo que saben hacer o podrían hacer”. Tal concepción persigue el incremento de la productividad del trabajo o aumento del buen desempeño laboral, la misma posee especial relación con actividades claves de GRH como formación, evaluación del potencial humano, selección de personal y compensación laboral. Cuesta Santos Gestión por competencia”. (2002).”

La autora de la tesis asume el criterio de algunos investigadores que han tratado el tema desde algunos puntos de vista ofrecidos en el trabajo de Y, Palma (2011) quienes consideran que las competencias: son de vital valor en el desarrollo de las organizaciones actuales, debido a la necesidad de no solo adquirir conocimientos, sino de aplicarlos para obtener posiciones ventajosamente competitivas. Según estudios chilenos la producción intelectual en este sentido se ha incrementado significativamente durante los últimos años. Con distintos matices, se tiende a coincidir en que las competencias son aquellos comportamientos, destrezas y actitudes visibles que las personas aportan en un ámbito específico de actividad para desempeñarse de manera eficaz y satisfactoria. Cuesta Santos (2002), Rojas Santana (2004), Parra Ferrie (2005), Mejias Herrera³¹ (2005), Bermejo Salmon (2006), Cots Tutusaus (2006), Martínez Manrique (2006), Iglesias Quevedo (2006), Torres Esperon (2006), Urbina Laza (2006), Mora Venegas³² (2006), Pérez González (2007), Torres La Rosa (2008), Miranda Lorenzo (2006) y (2008), son algunos de los investigadores que han tratado el tema desde diferentes puntos de vistas. En el anexo # 6, se muestran estudios en Cuba que forman parte de los antecedentes de esta investigación diferenciados por sectores a los que pertenecen, donde se recogen los procedimientos (metodologías) que emplean los autores. En sus estudios destacan la importancia sobre la gestión del desempeño por competencia enfocándolos principalmente a lo que las personas son capaces de hacer. Exponen que la gestión de competencias es una concepción relevante a comprender en la Gestión de Recursos Humanos (G.R.H.), y está en estrecha relación con el aumento del buen desempeño laboral. La G.R.H. forma, evalúa, selecciona y compensa a sus trabajadores, de ahí la necesidad de elaborar perfiles de competencias laborales. Ofrecen argumentos técnicos y científicos (conceptos, características y métodos) avalados que nos permite arribar a conclusiones con fines eminentemente prácticos que conducen al cambio o transformación organizacional, ya que no hay empresa u organización que quiera subsistir en este mundo que pueda resistirse al estudio de las competencias laborales. Consideran que la ventaja competitiva básica de las empresas radicará cada vez más en el nivel de preparación y gestión de sus recursos humanos, reconociendo que la competencia de las personas es su corazón o esencia, porque va más allá de las funciones tradicionales y

su condición holística tiene en cuenta tanto el polo racional como emocional de la psicología humana, y a la persona como un todo. Plantean además que aún no hay consenso acerca de la concepción de gestión de competencias, ni sobre la propia concepción de competencia y en ello influye su condición de intangibilidad, la interdisciplinariedad demandada por su enfoque, y lo reciente de su incorporación al campo de la gestión empresarial. Todos los autores, aunque realizan sus estudios sobre competencias laborales en diversos sectores de gran importancia como son turismo, educación, salud, entre otros; coinciden en la necesidad inmediata de estudiar las competencias en las organizaciones, debido a las ventajas competitivas que le proporciona a la empresa en el entorno actual. A pesar de la diversidad de conceptos que existen de competencia concuerdan en que es el conjunto de conocimientos habilidades y actitudes que posee una persona que le permite trabajar con éxito en un puesto determinado. Destacan elementos de gran importancia como son: que las competencias deben verse mediante un enfoque integrador, que deben reflejar exigencias profesionales, sociales y emocionales, lo que hace que no sean iguales para los diferentes niveles y puestos; que se deben definir y construir en la práctica social. A modo de resumen la autora plantea que en la gran mayoría de las investigaciones estudiadas se precisan la metodología (procedimientos) y técnicas fundamentales para realizar el diagnóstico de las competencias laborales. Entre los elementos comunes que se pueden resaltar de sus propuestas metodológicas se destacan la necesidad de una preparación inicial del personal en temáticas afines, la identificación y validación de las competencias, la evaluación y seguimiento de los resultados, así como el diseño de estrategias de formación

La superación profesional en Cuba se rige actualmente por el Reglamento de la Educación de Postgrado (Versión Resolución No.132/2004) en su artículo 1 plantea “la educación de postgrado es una de las principales direcciones de trabajo de la Educación Superior en Cuba y el nivel más alto del sistema de educación superior, dirigido a promover la educación permanente de los graduados universitarios. En la educación de postgrado concurren uno o más procesos formativos y de desarrollo, no solo de enseñanza aprendizaje, sino de investigación, innovación, creación artística y otros, articulados armónicamente en una propuesta profesional educativa pertinente a este nivel”.

La Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas, se rige por la Resolución No. 29/06 la cual trata acerca de La política de superación de los trabajadores que tiene que estar en correspondencia con las transformaciones que se realizan en el país para el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial, asegurando que estos sean los ejecutores principales de dichas transformaciones y para lo que resulta imprescindible mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes, además de incluir el reglamento para la planificación ,organización, ejecución, y control del trabajo de la superación y desarrollo de los recursos humanos ,en la entidades laborales.

La superación profesional aparece definida en la literatura por varios autores: J. Añorga (1995), C. Álvarez y H. Fuentes (1997), A. Valle y O. Castro (2002), G. Bernaza (2004), M. del Llano y V. Arencibia (2004), entre otros. La autora en el marco de la presente investigación asume la ofrecida por M. del Llano y V. Arencibia (2004), donde definen la superación profesional como “un conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje que posibilitan a los graduados universitarios la adquisición y perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades requeridas. Esta proporciona la superación continua de los profesionales de los diferentes sectores y ramas de la producción, los servicios, la investigación científica y la docencia, en correspondencia con los avances de la ciencia, la técnica y el arte y las necesidades económico-sociales del país, con el objetivo de contribuir a elevar la productividad y la calidad del trabajo de los egresados de la educación superior. M. del Llano y V. Arencibia, (2004)

En esta definición se sintetizan aspectos importantes que son tratados por otros investigadores como el hecho de considerar dentro de la superación al conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje que le va a permitir a los graduados universitarios el perfeccionamiento de los conocimientos y las habilidades y el hecho de reconocer la formación permanente como rasgo distintivo de la superación profesional.

La superación es una imprescindible herramienta de cambio positivo en las organizaciones. Hoy no puede concebirse solamente como entrenamiento o instrucción, supera a estos y se acerca e identifica con el concepto de Educación.

La función principal de la superación es mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que el componente humano esté formado y preparado para superarse continuamente, debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y con los planes de la organización. En la actualidad la superación del componente humano es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

Para la autora, la superación es la búsqueda sistemática de conocimientos y de herramientas que nos permitan un mejor desempeño en la labor que realizamos. La misma se establecerá sobre la base de las dificultades o metas que se puedan superar para mejorar la formación en las competencias diseñadas para un puesto de trabajo y de esta forma tener un personal más competente en la labor que desarrolla.

La superación para los profesionales del sector agrícola es de gran importancia, pues en la medida que se capacite a los mismos se obtendrá un mayor rendimiento y calidad en el área social de cada región. Existe la necesidad de tener montado un sistema de superación nacional, provincial y municipal para el mismo pues continuamente se producen cambios agigantados en el mundo agrario y no estamos exentos de los mismos, Por tal motivo, en la presente tesis se expone un análisis crítico, de en qué nivel de satisfacción y motivación está la superación de los profesionales que se desempeñan en esta rama de la economía en el territorio tomando como referencia la empresa Agroindustrial de granos Matanzas en el territorio de Calimete, por lo que la autora consideró necesario la elaboración de un procedimiento para la determinación de las necesidades de superación del sector agrícola en el territorio de Calimete.

Al comenzar el año 2011-2015 se desarrolló un estudio prospectivo para llevar a cabo el diagnóstico inicial de la superación de los profesionales en el territorio y determinar cuál sería la empresa donde se realizaría la investigación, para lo cual fue necesario realizar varias entrevistas con el objetivo de valorar cuales son los principales problemas que

afectan la determinación de las necesidades de superación en los profesionales del sector agrícola en el territorio. La autora consideró necesario la consulta al Vicepresidente del Gobierno Municipal, a un representante de la ANEC, y uno de la asociación de Juristas del territorio en aras de obtener diversos criterios sobre la visión respecto a las necesidades actuales de superación de los profesionales de este sector en el territorio y específicamente en la empresa seleccionada y para ampliar aún más esta información realizaron entrevistas al director de la misma, al dispositivo que atiende recursos humanos y una encuesta a los profesionales de la unidad número 1 de la misma. Área donde se realizará dicha investigación que medirá nociones acerca del conocimiento de la determinación de sus necesidades de superación.

Teniendo en cuenta el objeto y campo de la investigación, para el diseño del procedimiento, orientado a la determinación de necesidades de superación, se asume como dimensiones e indicadores los siguientes:

Dimensión 1-La superación

Indicadores: Conocimiento: Experiencia en la práctica de la profesión. Además del conocimiento que tienen los profesionales de la empresa acerca del plan de superación que les tienen diseñado.

Orientación motivacional por la superación: Se expresa en el desempeño del profesional en todos los espacios de socialización en general, y también en el plano práctico. La motivación por el nuevo conocimiento que induce y sostiene el desempeño de ese profesional en la dirección del proceso de su objeto social para su superación y su necesidad de ser competente.

Satisfacción de los cursistas, en relación con nivel de complacencia que poseen los mismos respecto a los cursos y postgrados planificados para ellos según sus necesidades.

Dimensión -2 Determinación de necesidades de superación con énfasis en las competencias

Indicadores: Determinación de la brecha que existe entre el profesional y el cargo ocupado.

Dominio de conocimientos, hábitos, habilidades y valores para desarrollar con éxito el mismo

Análisis de los resultados de los métodos y técnicas aplicados en la investigación.

De forma general en el análisis documental se detecta como dificultad que aún cuando se reconoce la empresa como una de las más importantes en el territorio y nos mostraron todos los documentos rectores y resoluciones en orden, la visión se enfoca o centra en el rendimiento agrícola y no se valora evaluar y controlar la superación de sus profesionales en cada unidad teniendo en cuenta el análisis de las competencias por cargos.

Con la aplicación de la observación se pudo comprobar las siguientes debilidades:

Es insuficiente el proceso de determinación de necesidades de aprendizaje de los profesionales. Insuficiencias en la determinación de competencias por cargos ocupados. La figura del entrenamiento es muy poco explotada. Insuficientes cursos relacionados con la resolución 60. Insuficiente utilización de ejemplos prácticos y de la realidad actual Poca actualización de la bibliografía para desarrollar los encuentros. No existen suficientes locales con las condiciones requeridas para el desarrollo de los cursos. El estado actual del análisis de las competencias evidenció en el 100% falta de conocimientos sobre como elaborar instrumentos para evaluar las mismas. Por tanto es Insuficiente el plan de superación individual que se diseña para cada profesional.

Encuesta a los profesionales de la unidad No 1 de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del territorio de Calimete.

profesionales 43=100%			
Pregunta #1	Tienen concebido los 5 pilares de la superación en su plan individual para Contribuir a mejorar su formación técnico profesional.		
	Siempre 3= 6,9 %	A veces 38=88,3%	Nunca 2=4,6 %
Pregunta #2	Los cursos han respondido a las competencias exigidas para el cargo que ocupa.		
	Siempre 5=6,2 %	A veces 1=3,2 %	Nunca 35=81,3%

Pregunta #3	Se concibe al entrenamiento como figura del postgrado en los cursos impartidos.		
	Siempre 0=0%	A veces 4=7.1%	Nunca 39=90,6%
Pregunta #4	Se tiene en cuenta la determinación de necesidades de aprendizaje para su superación.		
	Siempre 2=4,6 %	A veces 3=6,9%	Nunca 38=88,3%
Pregunta #5	Se les ofertan cursos relacionados con la resolución 60, que norma el control interno, entre otros aspectos.		
	Siempre 3=6,9%	A veces 10=2,3	Nunca 30=69,7
Pregunta # 6	Se trabajó de manera cooperada en la solución de casos prácticos relacionados con la realidad actual.		
	Siempre 3 = 6,9%	A veces 2 =4,6%	Nunca 38 = 88,3%
Pregunta #7	Disponen de bibliografía actualizada para los cursos de superación que reciben.		
	Siempre 2=4,6%	A veces 12=2,7%	Nunca 29=67,4%
Pregunta #8	Los locales de trabajo poseen las condiciones indispensables para el desarrollo de los cursos.		
	Si 13=3,02%	No 30=69,7%	

Tabla:1 Resultados de la encuesta de satisfacción de los profesionales. Fuente: Elaboración propia.

Con la aplicación de la encuesta a los 43 profesionales se pudo comprobar que existen dificultades en los datos expresados, el 88,3% considera que no siempre se tienen en cuenta los 5 pilares de la superación en la planificación de su plan individual, el 81,3% afirma que los cursos no responden a las competencias por los cargos que ocupan, el 90,6% plantea que no se utiliza el entrenamiento como figura de postgrado, el 88,3% considera que no se tiene en cuenta la determinación de necesidades de aprendizaje para planificar su superación, el 69,7% expresa que no se aplican ni generalizan los resultados de su superación en el puesto de trabajo, el 88,3 refiere que no se trabajó de manera cooperada en la solución de casos prácticos relacionados con la realidad actual, el 67,4% declara que no

cuentan con bibliografía actualizada para los cursos que reciben, y el 69,7% refiere que los locales de trabajo no cuentan con las condiciones indispensables para el desarrollo de los mismos

En el procedimiento que se muestra la autora presenta una secuencia de pasos, que traerá consigo modificaciones para la superación de los profesionales del sector agrícola en el territorio. Para el diseño del mismo se tuvieron en cuenta las condicionantes que declara Castillo T., (2004) en su tesis de doctorado y que asume la autora, ellas son:

Participación activa del propio profesional en la determinación de sus necesidades de superación.

Creación del compromiso en los profesionales para el cambio y la mejora personal del colectivo profesional, en beneficio de su formación integral.

Concebir la superación de los profesionales como un conjunto de actividades diseñadas.

Concebir la superación de los profesionales integrada al conjunto de actividades y de relaciones que se producen en la institución en que labora.

En el proceso de superación de los profesionales a corto y mediano plazo deberá atenderse la experiencia profesional acumulada y la elaboración de alternativas de posibles soluciones a problemas de su práctica cotidiana, favoreciendo el desarrollo y perfeccionamiento de sus habilidades profesionales.

La incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones al proceso de la superación de los mismos.

En resumen, el procedimiento para determinar las necesidades de superación de los profesionales que se propone como hilo conductor para llevar a cabo la determinación de necesidades de superación se ejecuta y se valida a partir de un conjunto de indicadores, y sus resultados se describen en el cuerpo de la tesis.

En la tabla que se presenta a continuación se muestran las etapas que componen el mismo.

ETAPAS	ACTIVIDADES	TÉCNICAS O MÉTODOS A UTILIZAR
Preparatoria	Explicación a los que participarán en la investigación a realizar	Trabajo en grupo
	Búsqueda de información con el dispositivo que atiende los recursos humanos	Revisión documental Entrevista Trabajo en grupo
	Selección de las Áreas donde se realizará el estudio	Análisis de las competencias
Desarrollo	Diseño del instrumento para la recogida de información sobre la evaluación de las competencias declaradas por puestos.	Modelación
	Consulta del instrumento con especialistas	Trabajo en Grupo Entrevista Cuestionario
	Selección del personal al que se aplicará el instrumento	Diseño muestral
	Aplicación del instrumento al personal seleccionado(técnica 360)	

	Procesamiento de la información	Estadística Descriptiva
Conclusiva	Determinación de las necesidades de superación del personal seleccionado	Análisis y síntesis
	Elaboración del Plan de Superación del personal seleccionado a partir de sus necesidades de superación	Planificación
	Presentación de la propuesta al dispositivo que atiende la superación en la Empresa	Trabajo en Grupo

Tabla: 2 Fuente: Elaboración propia.

El procedimiento elaborado tiene como objetivo instruir cómo hacer para realizar una correcta determinación de las necesidades de superación que sustente el proceso de formación y desarrollo de los profesionales. El mismo se ha concebido en las siguientes etapas que se observan en la table anteriormente expuesta.

Etapas No.1 Etapa preparatoria. Explicación a los que participarán en la investigación a realizar.

El objetivo de esta primera etapa es la selección del personal involucrado con la problemática a investigar y la familiarización del mismo con la actividad. Primeramente, se dará la información necesaria a los participantes, se explicará lo que se persigue y recomendará la importancia de su activa participación, en el que se buscará la

interiorización por parte de los profesionales acerca de la esencia de la determinación de las necesidades de superación y su importancia para la organización. Se conceptualizará la determinación de las necesidades de superación y las etapas que la componen partiendo de la percepción que los profesionales tienen de este fenómeno y de la experiencia precedente. Es un momento emotivo y cognitivo, donde se determina intelectivamente

Etapa No. 2: Desarrollo. Diseño del instrumento para la recogida de información sobre la valoración de las competencias. En base a la revisión bibliográfica desarrollada, Documentos Rectores. Sistema de Trabajo con los Cuadros del Estado y del Gobierno. Comisión Central de Cuadros. La Habana. (2012). Dedicada a la superación de los cuadros, la autora diseñó un instrumento que permite medir la situación que presenta cada profesional en el cumplimiento de sus competencias. Para ello se diseña un cuestionario, donde en la primera columna se describen las competencias para el cargo que se va a analizar y a la derecha se colocan 5 columnas asociadas a una escala de Likert de 1 a 5 con la siguiente identificación: 5: La competencia se cumple de forma excelente 4: Se cumple bien 3: Se cumple regular 2: Se cumple mal 1: Se cumple pésimo

Para el caso específico de la Empresa donde se realizará la investigación se seleccionó como ejemplo el puesto de trabajo del Director de Capital Humano, por la necesidad de hacerle ver a este personal una vez aplicado el mismo la importancia de valorar dichas competencias para hacer una correcta determinación de necesidades de superación a cada trabajador en su unidad objeto de estudio.

En este paso se procede a determinar cuáles son las necesidades reales de superación del personal seleccionado para posteriormente elaborar el plan de superación que responda a las mismas a través de la técnica de análisis y síntesis.

Etapa conclusiva:

En esta etapa se elabora el plan de superación del personal seleccionado a partir de sus necesidades de superación a través del método de planificación y se le presenta por último al personal encargado en la unidad de esta actividad por parte del equipo de trabajo,

tomando como premisa el resumen de la determinación de las necesidades de superación que ilustra las necesidades que deben ser atendidas mediante la superación de manera sistemática, se proponen las acciones concretas a acometer que tributen a la formación y desarrollo de los profesionales. Incluyendo participantes, fechas, lugares y plazos en que se debe cumplir con la acción además de los responsables de las mismas.

Elaboración del plan de Superación del personal seleccionado a partir de sus necesidades reales.

ACCIÓN DE SUPERACIÓN	MODO DE SUPERACIÓN.	PARTICIPANTES	FECHA	RESPONSABLE DE COORDINACIÓN Y CONTROL

Tabla-3 Elaboración Propia.

Presentación de la propuesta al dispositivo que atiende la superación en unidad.

Una vez elaborado el plan de superación del personal seleccionado se presenta la propuesta al dispositivo que atiende esta actividad en la unidad y se recomienda se valore el mismo en colectivo e individual para su puesta en práctica lo antes posible.

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial y el estudio efectuado, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

La consulta a las diferentes fuentes bibliográficas y documentos propició la determinación de los fundamentos teóricos metodológicos necesarios para la elaboración del procedimiento para determinar las necesidades de superación a los profesionales del sector Agrícola en Calimete

El procedimiento para determinar las necesidades de superación de los profesionales fue concebido como un elemento de instrucción para la realización de la determinación de las necesidades de superación de los profesionales del sector agrícola en Calimete.

La validación realizada por los expertos consultados al procedimiento para determinar las necesidades de superación de los profesionales del sector Agrícola en Calimete fue evaluado de muy adecuado, lo que ratifica su posible implementación en otras unidades de la entidad, así como en el resto de las empresas del sector agrícola territorial y nacional.

RECOMENDACIONES.

1. Proponer la implementación del procedimiento, al resto de las unidades de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas, y valorar posteriormente su impacto.
- 2-Sugerir al dispositivo de recursos humanos, diseñar acciones de superación que realmente respondan a las necesidades inmediatas de sus profesionales de forma tal que incremente la motivación por dicha actividad en la empresa.
- 3-Presentar los resultados de la investigación en eventos científicos a nivel municipal y provincial.

Bibliografía

- 1- ACHIONG ALEMANY M, JORDÁN PADRÓN M, MEDINA TÁPANES E, PADRÓN GONZÁLES L, BLANCO PEREIRA M. E, ROBAINA FIALLO I. (2010) Propuesta metodológica para la superación de los profesores de Morfología, de la provincia de Matanzas. Rev. Médica Electrónica [seriada en línea],32(2).Disponible en URC:[http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20media/año%2010/vol%202010/tema 11.htm](http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20media/año%2010/vol%202010/tema%2011.htm). [consulta: 3 junio 2012].
- 2- ÁLVAREZ MANILLA M, SANTACRUZ J. Identificación de Necesidades de Superación. Washington: Organización Panamericana de Salud; 1989. Serie Desarrollo de Recursos Humanos No. 80.
- 3- ANUARIO ESTADÍSTICO DE CUBA (2009), Separata, Los territorios de Cuba Edición 2010, Oficina Nacional de Estadísticas. República de Cuba. E-mail: one.gov.cu. <http://www.one.cu>.

- 4- ANUARIOS ESTADÍSTICOS MUNICIPALES (2009), Matanzas, Edición 2010, Oficina Nacional de Estadísticas. CD. E-mail: one.gov.cu. <http://www.one.cu>.
- 5- AVERHOFF, A. Las relaciones de dirección empresa-UBPC: Situación actual y expectativas. En: UBPC: Desarrollo rural y participación. (Eds. Niurka Pérez, E. González y Miriam García). Depart Alburquerque Llorens, Francisco (2003) Curso sobre Desarrollo Local. Curso OIT: Estrategias para el desarrollo económico local. Instituto de Economía y Geografía. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid, España, Turín, octubre.
- 6- AROCENA, J. (1995) El desarrollo local: Un desafío contemporáneo. Centro Latinoamericano de Economía Humana, Universidad Católica del Uruguay, Montevideo y Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- 7- ARTOLA PIMENTEL & MACÍAS MESA (2004). Procedimiento para la selección de expertos desde la perspectiva multicriterio Simposio Internacional de Ciencias Empresariales para el Turismo y Oportunidades de Negocios e Innovación. El Rol de la Ingeniería en la Industria sin Chimenea. CIEMPRES VI (abril). Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”. Cuba. ISBN 959-16-0283-7.
- 8- BAR- YAM, M Y otros., (2003). Changes in the teaching and learning process in a complex education system, <http://necsi.Org/project/edresearch/teachandlearn.Html>, 22 / 1 / 0
- 9- BESSE, H. (1995), Méthodes, méthodologie, pédagogie, en Pécheur, J., Vigner, G. (coord.), Méthodes, et méthodologies, LFDM, Recherches et Applications, EDICEF, París.
- 10- BRASLAVSKY, C. (2001), The Challenges of education for the twenty. First Century, An the IBE.
- 11- BELMONT, J. M. (1995), Cognitive strategies and strategies learning. American Psychology. España.

- 12- BALLIVIÁN. D., RAFAELA A. El Personal La Nueva Gestión de Recursos Humanos / Carola T. González C. [en línea] junio 2006. Disponible en: <http://www.lostiempos.com/dyf/13-06-06/empresa.php>. [Consulta: 23 junio, 2012]
- 13- -BESSE, H. (1995), Méthodes, méthodologie, pédagogie, en Pécheur, J., Vigner, G. (coord.), Méthodes, et méthodologies, LFDM, Recherches et Applications, EDICEF, París.
- 14- -BELMONT, J. M. (1995), Cognitive strategies and strategies learning. American Psychology. España.
- 15-CASTRO, F. (2012) Discurso de clausura V Congreso del Partido Comunista de Cuba. En: Fidel Castro. La agricultura en Cuba. Selección Temática 1953-1997. Tomo 3, Política Agraria. Editora Política. Ciudad de La Habana. Cuba. p. 310. 1997
- 16- CUESTA SANTO, A. (2002) Gestión de Competencias. Editorial Academia, Ciudad de la Habana, Cuba.
- 17-CUESTA SANTOS, A. (2002) Gestión del Conocimiento. Análisis y Proyección de los Recursos Humanos. Editorial Academia, La Habana, 117 p.
- 18- CELSE-MURCIA, DÖRNYEI, Z. Y THURRELL, S. (1995), “A pedagogically motivated model with content specifications”, Issues in Applied Linguistics.
- 19- DIAZ, J Y GEORGEN, P (2008). compromiso social de la educación superior. La educación superior en el mundo. Ediciones Caminos. La habana, Cuba.

Cuerpo de la monografía

El texto del trabajo se escribirá con letra Times New Roman, de 12 puntos, en párrafos justificados a ambos márgenes y con espaciado de 12 puntos antes y después del párrafo. La letra cursiva se utilizará para indicar palabras en idiomas extranjeros o resaltar alguna frase. Se evitará el uso de negritas y subrayados dentro del texto.

La estructura del cuerpo de la monografía es opcional, se puede declarar explícitamente las partes de la misma, introducción, desarrollo y conclusiones o desarrollarla de forma continua.

Las conclusiones se escribirán en forma de párrafo, sin enumeraciones.

Para la bibliografía se utilizará la norma ISO 690, con algunas modificaciones. En el texto, las citas se indicarán entre paréntesis, señalando los apellidos de los autores y el año (Pérez y García, 2006). Si son más de dos autores, sólo se pondrá el primero, seguido de et al. (Jiménez et al., 2005). Se colocará al final del documento una sola lista que incluya lo que se ha citado en el texto y la bibliografía consultada para realizar la investigación. En la sección Bibliografía de esta plantilla, se muestran algunos ejemplos.

La extensión de las monografías debe ser entre 5 y 30 páginas.

Nota aclaratoria:

Se recomienda al montarse en esta plantilla, ir copiando las partes del artículo original e ir sobrescribiendo éste, pegando siempre con ajuste al formato de destino, para aprovecharlo y evitarse complicaciones. No se aceptarán los párrafos separados por más de un **ENTER**, o sea, fin de párrafos en Word.

Bibliografía (Ejemplo Norma ISO)

JACK, H. *Engineer On A Disk - Manufacturing Integration and Automation* [on-line], 2003 [citado: marzo 30 de 2010], Grand Valley State University, Allendale, MI (USA) Disponible en: <http://claymore.engineer.gvsu.edu/eod/pdf/automate.pdf>.

ÖZEL, T.; NADGIR, A. Prediction of flank wear by using back propagation neural network modeling when cutting hardened H-13 steel with chamfered and honed CBN tools, *International Journal of Machine Tools & Manufacture*, 2002, 42 (3), p. 287 - 297.

TÁPANES, R. *Aplicación de la optimización multiobjetivo del proceso de torneado*, 83 h. Tesis en opción al título de Máster en Ciencias. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Matanzas (Cuba). 2005.

TROTT, A.R.; WELCH, T. *Refrigeration and air-conditioning* (Third edition), Butterworth-Heinemann, Oxford, 2000.

Recuerde respetar el orden alfabético de entrada de autores.

Puede usar en el documento electrónico la palabra **descargado** o también **consultado**

Un error muy frecuente en Monografías es el uso de las comillas en los títulos de los documentos que se reflejan en la bibliografía, lo cual no está establecido en la Norma ISO.