

**LA SUPERARACIÓN DE LOS CAPACITADORES DE LA EMPRESA  
AGROINDUSTRIAL DE GRANOS MATANZAS DEL MUNICIPIO CALIMETE,  
PARA LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**

**MSc. Tania M. Llanes Rosa<sup>1</sup>, MSc. Lidia Tilán Hernández<sup>2</sup>, MSc. Delma Fernández  
García<sup>3</sup>, Lic. Aida Gáliz Zequeira<sup>4</sup>, MSc. Reinaldo Montalvo Quián<sup>5</sup>**

*1. Universidad de Matanzas – Filial Universitaria Calimete,  
Castañeda 7. Calimete, Matanzas, Cuba.tania.llanes@umcc.cu*

*2. Universidad de Matanzas – Filial Universitaria Calimete,  
Castañeda 7. Calimete, Matanzas, Cuba. Lidia Tilan Hernández  
@umcc.cu*

## **Resumen**

La superación profesional 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 capacitación que sea verdaderamente coherente con las demandas de esos profesionales. La autora en esta investigación define como objetivo general: Proponer una estrategia de superación para los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete, orientada a la determinación de necesidades de capacitación. La validación de la estrategia que se propone se fundamenta en la valoración y 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, Superación profesional, Capacitación, Determinación de necesidades de capacitación, Estrategia de superación.

---

## INTRODUCCIÓN

Las sociedades que mejor tengan instruida y educada a su población están en condiciones mucho más favorables para enfrentar los retos del siglo. Existe reconocimiento internacional de que el bienestar de los países depende directamente, como nunca antes de la calidad y extensión de los servicios de educación superior Vela, (2008).

Relacionado con la intensidad en la producción de conocimientos y su envejecimiento abordado en el Congreso Internacional Pedagogía 2015: Resultados de estudios sostienen que en el año 1975 la humanidad podía duplicar el conocimiento cada doce años; en 1995, podía hacerlo cada 10 años y medio. Hoy se duplica cada cinco años y se estima que para el año 2020, en áreas del conocimiento como la ingeniería genética, la química y la informática, el conocimiento aumentará al doble cada 73 días. También se plasma en este artículo que: “Ya es imposible que ninguna escuela pueda dotar al estudiante con todo el conocimiento necesario para su desarrollo a lo largo de toda la vida” Alarcón R, (2015).

En los momentos actuales se requiere de profesionales competentes, capacitados, responsables, que logren la combinación de conocimientos teóricos y prácticos, capaces de desempeñarse con éxito y de manera creativa en las diferentes esferas de su actividad laboral, aptos para interactuar con la realidad de la comunidad, contribuir a su transformación con calidad, pertinencia en aras de incrementar la capacidad de producción y socialización de conocimientos acorde con las necesidades de la sociedad. Por tanto constituye una necesidad la actualización y profundización de los contenidos de sus respectivas profesiones lo cual se desarrolla de manera permanente durante toda la vida del ser humano.

“El impacto sobre el desarrollo económico y social a nivel local es considerado objetivo estratégico para la educación superior cubana. En este campo se están produciendo importantes transformaciones que reclaman el apoyo de las universidades en materia de capacitación, asesoría e innovación. Para conseguirlo trabajamos en perfeccionar la labor de los centros universitarios municipales pertenecientes a las universidades, diversificando sus funciones más allá de la formación de profesionales, con el propósito de impactar en el desarrollo local”. Alarcón R, (2015).

Actualmente, los centros de educación superior, tienen el encargo de proporcionar los conocimientos y de promover el desarrollo de habilidades y valores para que los futuros profesionales logren desenvolverse adecuadamente en correspondencia con los problemas y demandas sociales.

La educación superior en los municipios, como expresión concreta de la universalización del conocimiento incluye la superación de los profesionales y la capacitación para el desempeño exitoso en los puestos de trabajo, así como la superación de los cuadros en su territorio, asociado a las particularidades y necesidades económicas, políticas y sociales de su localidad, lo cual es asumido por los actuales centros universitarios municipales (CUM)

y Filiales universitarias municipales (FUM), los que contribuyen al crecimiento económico y social de sus territorios, no solo al formar profesionales sino a la superación de los existentes en su contexto y realidad municipal.

La superación es abordada desde el siglo pasado (Bartel, 1994; Kagan, 1992; Little, 1993) pero conserva su actualidad (Belenkova & Kruse, 2017; Božik, 2017; Gromova & Hayrutdinova, 2017; Muñoz & Hernández, 2017; Palomino, 2017) tanto en su forma de organización, en los métodos de su aplicación, así como en la evaluación de su efectividad. Los autores mencionados coinciden en referir a la superación como un proceso formal de desarrollo de habilidades y hábitos para el ejercicio de una actividad que también requiere conocimientos.

Los mismos revisten gran importancia a la temática de superación en todas sus dimensiones y puntualizan las acciones más significativas en el diseño de la superación de los profesionales universitarios en función de elevar la calidad de la educación; en las que según sus investigaciones se debe continuar trabajando. La autora resalta las investigaciones de Averhoff, A. (1998), Castro, F (1997) acerca del logro de objetivos superiores, así como la carencia de cultura administrativa y la demora en los cambios de mentalidad para los nuevos retos en las empresas del mundo de hoy y con el factor humano, 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.

El presente tema es interesante, ya que se trata de la superación que deben recibir los capacitadores de las diferentes entidades, empresas y organismos del territorio para lograr una adecuada determinación de las necesidades de capacitación, 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 desarrollar sus 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 los profesionales. Para desarrollar esas capacidades se precisa una estrategia en la educación y formación permanente como forma de asumir este reto contemporáneo.

Las tendencias en la Gestión de Recursos Humanos se dirigen a la gestión del conocimiento, a la creación de entornos organizativos donde la persona logre desarrollar sus capacidades y potencialidades, donde se construyan espacios propicios para la comunicación, el trabajo en equipo, y sobre todo, se diseñen sistemas participativos que animen la creatividad y el compromiso de todos con la mejora continua de la organización.

El país no ha estado exento de la necesidad de gestionar mejor el conocimiento en las organizaciones laborales. Las transformaciones de la empresa cubana actual, encaminada al

perfeccionamiento de su gestión y al logro de la eficiencia económica, no serían posibles sin una adecuada política de capacitación de los trabajadores, ejecutores principales de tales transformaciones.

Partiendo de la importancia del sector agrícola en el municipio de Calimete y su desarrollo en esta rama, se hace necesario responder con acciones investigativas a las insuficiencias detectadas en el personal que atiende los recursos humanos enfocadas en:

La insuficiente preparación del personal que atiende la capacitación en las diferentes entidades, organismos y empresas del territorio para determinar las necesidades reales de capacitación de sus profesionales.

Insuficiente calidad en la elaboración de los planes de capacitación.

El plan de postgrado de la Filial Universitaria Municipal no refleja en muchas ocasiones las reales actividades de superación profesional que impacte en los resultados y desarrollo de las principales empresas del municipio, plan de superación que a su vez debe ser revisado y aprobado por la Sede Central, y que ha sido objeto de análisis por parte de los especialistas encargados de este tema.

Las propuestas de cursos y postgrados no cumplen con las demandas de los profesionales.

Por lo tanto a la filial universitaria municipal no llegan las solicitudes de superación de los profesionales del sector y cuando llegan no están sustentadas en un estudio previo.

### 1.1 La superación. Su importancia para los profesionales.

La globalización, los adelantos de la ciencia y la técnica, la evolución acelerada de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la internacionalización de la cultura, así como el desarrollo progresivo de la denominada sociedad del conocimiento, se distinguen entre los rasgos más importantes que han marcado el inicio del siglo XXI.

La sociedad del conocimiento está marcada por su crecimiento acelerado, sin embargo, también envejece con rapidez. Este dinamismo conlleva a la necesidad de aprender a gestionar de manera eficiente el conocimiento, por lo que resulta necesario enfrentar uno de los principales retos de la educación superior del siglo XXI: la preparación de los recursos humanos.

Por tanto hoy día el tema de la superación profesional alcanza una dimensión extraordinaria, debido al dinamismo social y a la creciente demanda de elevar la calidad de la enseñanza. Por estas razones esta labor cobra especial significación y se le otorga el espacio que merece al nivel internacional y nacional, ya que el perfeccionamiento 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 a la cual se aspira.

En el mundo y en especial en América Latina la superación profesional aún requieren fuertes renovaciones y transformaciones rotundas en sus concepciones. En muchas regiones aún subsisten problemas relacionados con una fuerte influencia academicista y tecnocrática, débil vínculo de las instituciones docentes a los sectores productivos, copias de modelos educativos importados que no responden a los intereses de las naciones, pobre producción científica, elitismo, mercantilismo, sobre especialización y aun cuando afloran algunas tendencias de carácter humanista no se estimula suficientemente, el auto perfeccionamiento del hombre en el marco de sus relaciones sociales, según su formación. }

La autora de esta investigación centrada en el objeto de estudio, considera más abarcadora 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.

Para este mismo autor la concepción sistémica de la superación es el resultado de la elaboración teórica y metodológica y el proceso de su aplicación práctica, que comprende las acciones para el diseño y realización de la planificación, la organización, la ejecución, la regulación, el control y la evaluación del proceso encaminado al desarrollo integral de los recursos humanos a través de la superación, considerando para ello el enfoque de sistema.

Pedro Valiente Sandó (2007), ha propuesto incluso un modelo teórico metodológico para la concepción sistémica de la superación de los profesionales y directivos, cuya estructura está formada por cinco componentes que en su dinámica funcional posibilitan la dirección y ejecución efectiva del proceso de superación.

La temática de superación a los docentes también ha sido abordada por otros especialistas y pedagogos entre los que se encuentran Koshkina, Bordovskaia, & Bochkina (2016); Legankova & Nedvetskaya(2016); Levina, Lukmanova, Romanovskaya, & Shutova(2016); Palomino (2017); Rațiu & Oroian (2012); Rotaru (2014); Tudor (2015), cada uno de ellos enfatiza en la importancia que tiene la superación del capital humano para las condiciones actuales, donde se necesita un personal altamente calificado, que logre el desarrollo de habilidades, capacidades y conocimientos que conlleve en la calidad de la actividad que realizan.

Por otro lado, para Ochoa-González & Borroto-Pérez (2015, p. 19) el proceso de superación deberá concebirse como “... un proceso encaminado a la revisión y actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del profesional, que viene dado por la necesidad de renovar los conocimientos con la finalidad de adaptarlos a los cambios y avances de la sociedad”. Considera la autora que no solo son esos elementos los que deben ser renovados, sino procesos como la motivación y los valores que ellos poseen. También se concuerda con otros autores como Shanley et al. (2017) que este proceso debe estar íntimamente relacionado con la práctica, la cual dio origen a la necesidad de la superación. Otro elemento importante que aparece en la literatura actual con respecto a la superación es la organización de esta, en forma de redes Khuanwang, Lawthong, & Suwanmonkha, (2016). Para estos autores se trata de “... un conjunto de individuos que poseen objetivos comunes, celebran reuniones, trabajan, intercambian y comparten información y evalúan el progreso, para crear, mejorar y desarrollar constantemente el aprendizaje de los procesos que conducirán al logro de metas.”

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. Esto implica la tener concebido el modelo de la profesionalidad y tener en cuenta como punto de partida para transformar esa superación el estudio del diagnóstico de las necesidades individuales y colectivas de los profesionales. A partir del concepto de superación al que se adscribe la autora, se fundamenta una forma de enseñanza que apoyada en la práctica persigue el adiestramiento, la adquisición de conocimientos, aplicación de habilidades generales, incorporación a su quehacer y desempeño, métodos y procedimientos de la enseñanza en el proceso de universalización de la Educación Superior y el perfeccionamiento de los mismos. Esta superación puede coincidir a criterio de la autora con las etapas de la superación: heurística y problémica, es decir, que más que basarse en exposición de conceptos e ideas, permita al profesional ir encontrando esos conceptos e ideas, en función de perfeccionar el perfil de su profesión acorde a sus necesidades y es entonces a través del entrenamiento, la forma de enseñanza más oportuna para la adquisición y consolidación de dichos conocimientos.

Resalta la autora los trabajos presentados por el Dr. Miguel Rojas Cabrera / Dra. Sara Castellanos Quintero (2011) titulado: "Tecnología para la satisfacción de necesidades profesionales, José Alberto Chang Ramírez (2007) acerca de: "La determinación de las necesidades de superación sobre el pensamiento martiano", Onidia López García (2009) titulado: "Propuesta de un modelo que facilite la medición del impacto de la capacitación en instalaciones turísticas". Hace referencia además al trabajo Expuesto por la Lic.: Tania Vargas Fernández (2008), Titulado: "Propuesta de perfeccionamiento de la estrategia de superación de cuadros y reservas, en función del desarrollo turístico sostenible", (Caso Viñales, Pinar del Río, María Vidal Ledo y la MSc. Nidia E. Nolla Cao, profesoras de la Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba(2006) con su trabajo titulado: "Necesidades de aprendizaje" donde se trata de la identificación de las necesidades de aprendizaje, 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 aprendizaje 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.

En Cuba se proyectan acciones en la actualidad para lograr un desempeño laboral superior teniendo en cuenta como punto de partida la determinación de necesidades de capacitación y como finalidad un gran ascenso en los procesos de capacitación. Los procesos de capacitación en las organizaciones se pueden ver como un sistema cíclico y dinámico. El ciclo de capacitación se desarrolla partiendo de la determinación de necesidades de capacitación (DNC) que resulta de actualidad en las diversas empresas y organizaciones en cualquier parte del país, tanto si se trata de los directivos de dirección, como de las necesidades de capacitación de los profesionales y trabajadores en general.

La Determinación de Necesidades de Capacitación (DNC) es la parte medular del proceso de capacitación laboral. Permite conocer las carencias existentes en una empresa, a fin de establecer los objetivos y acciones en el plan de capacitación. Toda necesidad implica la carencia. Cuando se mencionan las necesidades de capacitación se refiere específicamente a la ausencia o deficiencia en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones propias de su puesto. Cuando se analizan las necesidades de capacitación se detectan las desviaciones o discrepancias entre «el deber ser» o situación esperada y «el ser» o situación real. Ello nos permite conocer a qué personas se debe capacitar y en qué aspectos específicos, así como establecer la profundidad y las prioridades. El diagnóstico de necesidades de capacitación es el proceso mediante el cual nos aproximamos al estado real de conocimiento y destrezas del recurso humano en el ámbito organizacional, en relación a los objetivos y las funciones de cada puesto, para identificar brechas de aprendizaje que y

deben ser corregidas para una efectiva competencia profesional y organizacional. Enfatizamos en la expresión “brechas de aprendizaje”, pues en la literatura se plantea que en todo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es metodológicamente necesario dividir los problemas y factores encontrados en dos grandes grupos. Problemas que se resuelven con procesos formativos mediante la interrelación enseñanza–aprendizaje, problemas encontrados, ajenos a la formación, y que se resuelven con otras medidas (organizativas, gerenciales, motivacionales, técnicas, etc.). Salazar F. Diana, (2001), citado por García .S (2013). Por ello, el proceso de Determinación de Necesidades de Capacitación tiene un carácter sistemático e integrador y debe estar en constante perfeccionamiento. Su frecuencia de realización está en dependencia de las competencias que necesite desarrollar el trabajador para desempeñar su trabajo con eficacia y eficiencia, en correspondencia con los cambios y transformaciones que se operan en los conocimientos y en el entorno que nos rodea. La literatura sobre el tema, hace referencia a tres grandes modelos metodológicos que son el punto de partida para definir la estrategia para el diagnóstico de las necesidades de capacitación. Cueto. C A (2017), cita los tres modelos que aparecen a continuación:

A) Modelo socio-económico: Parte en primer orden del establecimiento del Perfil organizacional, cuyas fuentes de información son: las estadísticas económicas financieras, las encuestas de los clientes y las evaluaciones, fundamentalmente. En segundo orden, este Perfil profesional es necesario contrastarlo con las políticas y los principios que rigen la organización, en correspondencia con las condiciones socioeconómicas. Ello debe ser complementado con el estudio de los objetivos, estrategias y metas propuestas y los recursos disponibles para la realización. Una gran limitante de este modelo reside en que, en aquellos países que cuentan con diferentes Sistemas (estatal, privado, seguro social y mutualista o corporativo) estos planes sólo pueden ser precisados en las organizaciones estatales.

B) Modelo gerencial: Se aplica al estudio de los requerimientos del sistema en cuestión, y refleja la forma (efectividad, eficiencia y eficacia) como los directivos distribuyen y utilizan los recursos humanos, materiales y financieros. Parte de un análisis de la oferta, en cantidad y calidad, de los recursos humanos en sus diferentes ocupaciones y categorías, su distribución por tipo de instituciones. Ello debe ser complementado con el análisis de los sistemas de referencia y contra referencia, a fin de identificar posibles errores y omisiones. Un elemento importante de este modelo radica en la confección de Normas de Atención y de Estándares del Desempeño de las diferentes ocupaciones y categorías laborales de cada institución. Estas normas y estándares son los que posibilitan la determinación de los criterios para poder controlar la calidad del desempeño profesional. La no existencia de dichas normas y estándares determinará que el funcionamiento de los diferentes servicios sea errático, arbitrario y heterogéneo.

C) Modelo de Evaluación del Desempeño Profesional: Permite determinar las necesidades individuales de cada trabajador, así como las necesidades grupales: grupo básico de trabajo



o equipo, áreas o secciones e instituciones. Una vez definido el modelo metodológico a seguir, será necesario identificar: ?La situación ideal (SI): En términos de conocimientos, habilidades y actitudes, que debería tener el personal, de acuerdo a su función o al desempeño laboral. ? La situación real (SR): Conocimientos, habilidades y actitudes con los que cuenta el personal, de acuerdo con su función o al desempeño laboral. Para obtener información que define la situación real, es recomendable obtener información sobre el desempeño de cada trabajador por parte del jefe inmediato, los supervisores o el personal involucrado con el puesto y registrar la información, para este paso es necesario contar con instrumentos que registren la información individual y de la organización. Para el desarrollo de esta investigación la autora toma como referencia el modelo de evaluación del desempeño profesional, pues esta se realiza con la finalidad de contribuir al perfeccionamiento del proceso de determinación de necesidades de capacitación en la empresa Agro Industrial de Granos Matanzas del Municipio Calimete, y con ello, propiciar que la proyección de la capacitación y el desarrollo de los profesionales se realicen sobre bases objetivas, y en función de la estrategia organizacional.

A criterio de la autora se retoma en la investigación varios criterios acerca de la evaluación del desempeño para docentes teniendo en cuenta su papel como profesor del centro universitario municipal y encargado de transformar la superación en los diferentes organismos, empresas y entidades de su territorio, lo que le sirve como punto de partida para su labor profesoral en aras de la superación profesional.

La determinación de necesidades de capacitación es un proceso sistemático, dinámico y flexible, orientado a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impide desempeñar satisfactoriamente las funciones de su puesto. Entre los beneficios que proporciona un buen estudio de determinación de necesidades de capacitación tenemos:

- Conocer qué trabajadores requieren de capacitación y en qué aspectos.
- Identificar las características de esas personas.
- Conocer los contenidos en que se necesite capacitar.
- Establecer las directrices de los planes y programas.
- Determinar con mayor precisión los objetivos de los cursos.
- Identificar instructores potenciales.
- Optimizar los recursos técnicos, materiales y financieros.
- Contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Tradicionalmente, la determinación de necesidades de capacitación (DNC) se ha considerado como el paso inicial en el proceso de capacitación de personal. Sin embargo, antes de proceder al análisis de necesidades es necesario definir el ámbito organizacional en el cual se llevará a cabo el proceso, estableciendo objetivos y políticas generales para determinar la magnitud y alcance del trabajo, definir estrategias, convencer e involucrar a la gerencia, planificar un sistema antes de entrar en acción con la DNC, todas estas actividades integran una primera fase del sistema de capacitación.

Las competencias en el ámbito laboral. Su relación con la superación profesional.

Se ha abordado anteriormente que existe una estrecha relación de las competencias laborales con la superación de los profesionales, debe ser tomada en consideración según la autora para lograr con éxito la planificación continua de esta actividad y alcanzar las metas deseadas, de esta manera, las competencias laborales establecidas en todas las organizaciones contribuyen a afrontar los desafíos del entorno y el éxito gradual de un servicio de calidad que satisfaga las necesidades y expectativas de los profesionales con la debida atención por parte del personal encargado de esta función (el capacitador), así como de los directivos de esa empresa u organización.

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo.

Desde el punto de vista etimológico, el origen del término competencia se encuentra en el verbo latino “competere”, lo que significa ir al encuentro una cosa de otra, o encontrarse, y también admite acepciones como responder, estar en buen estado o ser suficiente García .S (2013). En el escenario profesional y docente “competencia” no es un término consensuado ni su interpretación homogénea. Las diferentes aproximaciones a una conceptualización de la competencia revelan la complejidad de su naturaleza respecto a sus elementos estructurales, por lo que su comprensión se hace confusa, particularmente en el ámbito educativo. De ahí que la concepción de la competencia transite de un enfoque cognitivo estructural que centra la atención en aspectos cognitivos (conocimientos, habilidades), a un enfoque persono lógico- dinámico que reúne la atención en la persona que funciona a partir de la integración de cualidades de orden motivacional y cognitivo, en escenarios laborales complejos, heterogéneos y cambiantes González, (2003). Otros investigadores cubanos y extranjeros han abordado la categoría competencia desde diferentes posiciones, y asumiendo, indistintamente, en el plano afectivo-motivacional los constructos actitudes, valores, intereses, motivos y motivaciones, y en el aspecto cognitivo, las capacidades, destrezas, y habilidades; siendo los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes los más trabajados en la bibliografía consultada. Esto se deriva de la existencia de distintos contextos, líneas de investigación, propósitos científicos, epistemologías de base y de tendencias como la psicológica y la pedagógica, las cuales han influido en la diversidad de opiniones y definiciones consultadas.

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 para poder entonces realizar una correcta determinación de necesidades de capacitación, al respecto, refiere Ducci, 1997 que las cuotas de adecuación es un nivel de estándar por debajo del cual el empleado es considerado poco idóneo para ejecutar las tareas. Las cuotas de logros sobrepasados se sitúan fijando un punto de excelencia localizando desviaciones típicas por encima del rendimiento medio del personal evaluado citado por Palma. Y, (2014), Definiciones de competencias laborales. Fuente: Miranda. L (2008).

Diagnostico:

La autora define la variable la superación profesional para la determinación de necesidades de capacitación, como un proceso encaminado a la revisión, actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del profesional, que parte de la determinación de necesidades de capacitación en correspondencia a los cambios y avances de la sociedad.

Para la operacionalización de la variable, estableciendo como base fundamental la revisión de las normas expuestas en el capítulo I, se determinan las siguientes dimensiones

Dimensión 1:

- Cognitiva: Dominio de las funciones del capacitador. El capacitador domina de forma integral sus funciones.

- Indicadores

-Dominar sus funciones

- Conocer las resoluciones y normativas que rigen sus funciones como capacitador

-Caracterizar a cada profesional de acuerdo a los modelos de diagnóstico de necesidades, (modelo de evaluación del desempeño profesional).

-Conocer el objeto social de la empresa, misión y visión de la misma

2-Reconocimiento y dominio de los componentes y etapas del proceso DNC .El capacitador reconoce y domina de manera precisa los componentes y etapas del proceso.

- Indicadores:

-Dominar los componentes del proceso DNC.

-Dominar las etapas del proceso DNC.

-Elaborar el cronograma de actividades a desarrollar para cada etapa del proceso.

3-Diagnosticar y determinar las necesidades de capacitación. EL capacitador diagnostica el estado actual de la superación de los profesionales de su unidad.

-Aplicar instrumentos para conocer el estado actual de la superación de los profesionales.

4-Evaluación de la calidad del proceso DNC. El capacitador evalúa el proceso de forma crítica y competente

- Indicadores.

-Valorar si fue participativa, integral, educativa, estimuladora y sistemática.

- Informar los resultados de los instrumentos aplicados a los profesionales

- Dimensión 2: Afectiva comportamental: El capacitador muestra buena actitud, motivación y satisfacción para el desempeño de sus funciones. Se fortalece el ser, que involucra la capacidad de los capacitadores de aceptar, apreciar, preferir, respetar, sentir, tolerar, valorar, etc.

- Indicadores:

-Planificar actividades que le permitan medir a los capacitadores las habilidades que poseen los profesionales en su radio de acción.

-Aplicar técnicas participativas para estimular y demostrar la necesidad y utilidad de la capacitación.

-Utilizar herramientas novedosas y bibliografía actualizada para llevar a cabo las actividades de capacitación.

-Valorar su estado de ánimo con respecto a la actividad que realizan.

Para caracterizar el estado actual de la determinación de necesidades de capacitación en la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas, se estudiaron una serie de documentos, se aplicaron encuestas, entrevistas y se observaron 9 actividades de superación para un 56% con relación a las planificadas para el año en la empresadurante el primer trimestre correspondiente a los años (2016- 2017). Los instrumentos se aplicaron a los 10 capacitadores de la empresa, 2 directivos y 43 profesionales de la unidad No 1 por ser la de mayor peso económico en la misma.

## Análisis integral de los resultados del diagnóstico

La valoración integral de los resultados del diagnóstico, desde el análisis documental hasta el procesamiento de los instrumentos aplicados, apunta hacia la necesidad de impulsar la superación en función de una correcta determinación de necesidades de capacitación en la empresa objeto de estudio, para lograr en los capacitadores un desarrollo óptimo del desempeño de sus funciones. Los resultados obtenidos permitieron determinar como principales argumentos que demuestran esta situación las siguientes:

Los planes de capacitación de los profesionales no están sustentados en una correcta determinación de necesidades de capacitación pues no se corresponden con el diagnóstico de necesidades de estos, lo cual es evidente en la encuesta aplicada pues se comprueba que no existe relación alguna entre los cursos que se les ofertan y sus necesidades de aprendizaje y desempeño en el puesto de trabajo, refieren que los cursos y talleres no están acorde a las competencias para los cargos que ocupan cada uno.

Se comprueba que solo utilizan dos figuras de postgrados: Los cursos y los talleres desaprovechando el entrenamiento. Solo usan para la capacitación, los métodos tradicionales y aunque utilizan algunas técnicas participativas siguen siendo monótonos los cursos, pues no se utilizan como material de apoyo las nuevas tecnologías

Análisis sobre las fortalezas y debilidades de la superación en la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete.

La valoración integral de los resultados del diagnóstico, desde el análisis documental hasta el procesamiento de los instrumentos aplicados, apunta hacia la necesidad de impulsar la formación permanente y la actualización en la determinación de necesidades de capacitación de los capacitadores de la empresa, para lograr en los profesionales un desarrollo óptimo de las competencias requeridas. Los resultados obtenidos permitieron determinar como principales argumentos que demuestran esta situación las siguientes:

Fortalezas:

- La empresa cuenta con un plan de mejora encaminado a resolver los problemas existentes.
- Cuenta con un capacitador por cada unidad.
- La proyección estratégica está contemplada hasta el 2020.
- El departamento de Recursos Humanos, orienta, exige y controla la organización, aplicación y desarrollo del sistema de superación del Grupo y los convenios con el MES y el MINED así como otras vías de superación profesional.

Debilidades:

En la dimensión cognitiva:

- Falta de preparación de los capacitadores y desconocimiento de las características individuales de cada profesional y de la organización
- La superación en la empresa no se corresponde con las necesidades reales de cada profesional.
- Solo se utilizan los cursos y talleres como figura de postgrado.
- No es participativo el proceso ni su evaluación
- No se contextualiza el proceso, ni se establecen las competencias por cargos.

En la dimensión Afectiva comportamental:

- Desmotivación de los profesionales para participar en los cursos ofertados por la empresa.
- Insatisfacción de los capacitadores con las actividades de superación, estas no le permiten medir el desarrollo de habilidades de los profesionales.
- No se aprovecha el uso de las nuevas tecnologías
- No se cumplen los convenios con el MES y el MINED, solo en una ocasión nos han solicitado superación para los cuadros y no piensan en el resto de los profesionales, dejando olvidada toda la parte de comunicación, y otros temas de interés que se pueden asumir desde la FUM.

La superación a los capacitadores, es fundamental para lograr con éxito una correcta determinación de necesidades de capacitación, esta contribuye a la elevación de su cultura general y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades necesarias para su desempeño. El apropiarse de una nueva herramienta para llevar a cabo el proceso de DNC debe contribuir a desarrollar aptitudes, destrezas y conocimientos a los profesionales en sus puestos de trabajo. La insuficiente orientación y superación para la tarea capacitación, hace pensar en una estrategia que incentive la profundización en el tema. Las diez acciones que conforman la estrategia bien dosificadas y planificadas contribuyen al perfeccionamiento del proceso DNC desde el plano psicológico, cognitivo, afectivo, y motivacional.

Fundamentación y presentación de la estrategia de superación para los capacitadores de la empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete.

El papel del sistema educativo y especialmente del profesor universitario, representan elementos clave en el incremento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Con esta intención, se requiere del diseño e implementación de acciones que favorezcan la superación de los docentes y que por consiguiente deriven en la eficiencia y perfeccionamiento en la formación de los profesionales.

Actualmente las filiales universitarias municipales se ocupan de los problemas relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje y la superación profesional en los territorios,

dedican numerosos esfuerzos para perfeccionarlo, debido a las demandas de transformación que la Era Tecnológica le impone a las instituciones que participan y dirigen este complejo proceso. Son las universidades las encargadas de formar y actualizar cada vez mejor a profesionales integrales y competentes, al amparo del desarrollo de competencias y la concertada selección de estrategias de aprendizaje a implementar.

La educación es la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre en su entorno social y laboral, permitiendo el crecimiento dentro de las instituciones o empresas. La capacitación que se aplica en las organizaciones, debe concebirse precisamente como modelos de educación.

El vocablo estrategia comenzó a invadir el ámbito de las Ciencias Pedagógicas aproximadamente en la década de los años 60 del siglo XX. Son numerosas las definiciones que aparecen en la literatura sobre el término “estrategia”. Desde la posición de la autora, Hernández (2012), resume aspectos esenciales al sugerir que la estrategia se refiere a un plan, con un fin determinado, contentivo de acciones, y que constituye un proceso regulable. Se basan en principios psicopedagógicos que reflejan las cuestiones que se plantea el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje para alcanzar las metas o fines propuestos.

Como en todo proceso de planeación, las estrategias se componen de una estructura organizativa con determinados elementos clave. Varias investigaciones al respecto como la de Barreras (2004), y Sabater (2014), intuyen, de forma general, por componentes fundamentales de las estrategias: la Introducción-Fundamentación para establecer el contexto, la problemática a resolver y las ideas y puntos de partida que fundamentan la estrategia, el Objetivo General y las Etapas de:

- Diagnóstico: Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia.
- Planeación: Define metas u objetivos a corto y mediano plazo que permiten la transformación del objeto desde su estado real hasta el estado deseado. Se planifican por etapas las acciones, recursos, medios y métodos que corresponden a estos objetivos.
- Instrumentación o Implementación: Explica cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo, y cuáles serán los responsables y participantes.
- Evaluación: Define las acciones a ejecutar para valorar la aproximación lograda al estado deseado. Se evalúan los logros obtenidos y los obstáculos que se han ido venciendo.

En el contexto pedagógico nacional existen diferentes tipologías de estrategias que cumplen la función de perfeccionar en buena medida, con ayuda de un apropiado trabajo metodológico, el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto en pregrado como en postgrado, siendo las estrategias de superación profesional las que se vinculan directamente con la educación de posgrado.

A juicio de Díaz et al. (2012), la estrategia de superación es un proceso de transformación del individuo y del contexto en el que actúa, como resultado del perfeccionamiento de los conocimientos, habilidades, hábitos, métodos de la ciencia, valores y normas de relación con el mundo, que se logra en la interacción de lo grupal e individual. La autora concuerda con Lavín ,(2011) que define a la estrategia de superación profesional como la determinación que se adopta al definir las necesidades de superación, su desempeño profesional en la especialidad, partiendo de etapas, con acciones bien definidas, planificadas y diseñadas en un orden metodológico, que den lugar al cumplimiento de los objetivos y necesidades. Sintetizando las definiciones anteriores, se entiende por estrategia de superación, un plan, con un fin determinado, contentivo de acciones, que como proceso regulable y dinámico, permite la actualización, perfeccionamiento y formación permanente del profesional en función de sus necesidades e intereses personales.

Para la superación de los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete, se realizó una estrategia de superación concebida a partir de la fundamentación teórica presentada y del análisis de los resultados alcanzados en el diagnóstico de la investigación.

Los requerimientos propuestos para la concepción de la estrategia de superación para los capacitadores establecen una relación dialéctica, pues cada uno constituye una condición indispensable para el cumplimiento de los otros y de la totalidad de la misma. Los siguientes requerimientos se consideran de estricto cumplimiento para lograr la efectividad de la estrategia de superación:

-Sistematicidad: Dado por la planificación de actividades de postgrado, compuestas por un conjunto de acciones integradas como sistema, para contribuir a la superación de los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete.

-Actualización: Posibilita la renovación sistemática de los conocimientos, habilidades y valores en temas de determinación de necesidades de capacitación a nivel con los avances y el desarrollo científico.

-Complementación: Posibilita la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y valores en temas de determinación de necesidades de capacitación no recibidos en sus estudios precedentes o adquiridos sin la profundización requerida.

-Profundización: Posibilita la obtención de un nivel superior respecto a la determinación de necesidades de capacitación según el área concreta donde se desempeña.

-Funcionalidad: Concibe las acciones para el desarrollo del proceso de determinación de necesidades de capacitación a partir de las funciones profesionales de los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete.



-Interactividad: Determinada por la socialización de conocimientos y experiencias sobre la superación en el proceso de determinación de necesidades de capacitación favoreciendo así la generalización de las mejores prácticas educativas y laborales en dicho contexto.

Objetivo general de la estrategia: Contribuir a la superación de los capacitadores para la determinación de necesidades de capacitación.

Etapas metodológicas de la estrategia:

- Diagnóstico y planeación.
- Ejecución.
- Evaluación.
- 1ra –Etapa: Diagnóstico y planeación

Esta etapa tiene como objetivos:

- Familiarizar a los sujetos implicados en el proceso y determinar las necesidades de superación de los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete, para la determinación de necesidades de capacitación.
- Determinar las necesidades de superación de los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete para la determinación de necesidades de capacitación.
- Planear actividades de superación creativas con acciones concretas que conformarán la estrategia para la superación de los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete

Acciones:

- 1-Dialogo interactivo con todos los implicados en la actividad de superación a desarrollar en la empresa.

Esta actividad se desarrollará previamente a la superación que se impartirá por parte de la FUM. Deben estar presentes: El Director de la Empresa., Director de Recursos Humanos, El responsable de la capacitación en la empresa, Jefe de aseguramiento para estas actividades, y Los 10 capacitadores.

En esta ocasión es importante dejar claro que se va a realizar y porqué, o sea la importancia de la superación como meta para un desempeño exitoso en el puesto de trabajo. Se establecerá el intercambio entre los participantes, y el debate Propiciará sugerencias para mejores soluciones.

- 2-Diagnosticar los conocimientos y el desarrollo de habilidades de los capacitadores para la determinación de necesidades de capacitación mediante el uso de diferentes métodos, medios y herramientas.

Para la realización de esta actividad, partiendo del diagnóstico reflejado en el epígrafe 2.2, y con el propósito de determinar el estado actual de la superación de los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete se toman como referencia, los resultados arrojados luego del análisis documental y de la aplicación de diversos instrumentos empíricos como encuestas, entrevistas y observaciones a actividades de superación. Se finaliza discutiendo los resultados del diagnóstico realizado y se trata de sensibilizar a los capacitadores y directivos mediante un diálogo interactivo sobre la importancia de la determinación de necesidades de capacitación para la formación continua e integral de los profesionales y por consiguiente para el perfeccionamiento de su desempeño profesional desde su puesto de trabajo.

Tiempo de duración: 90 minutos.

Responsable: Investigadora

- 3- Constatar si se declara en el plan de capacitación de la empresa o unidad correspondiente diferentes actividades de superación que respondan a las necesidades reales de capacitación de cada profesional.

Responsable: Investigadora.

- 4- Realizar un debate científico para intercambiar con el grupo de capacitadores, el director de la empresa y el departamento de recursos humanos los resultados del diagnóstico con el fin de valorar la necesidad de desarrollar actividades que contribuyan a superar a los capacitadores de la empresa en la determinación de necesidades de capacitación para la formación integral de sus profesionales.

Tiempo de duración: 90 minutos

Responsable: Investigadora.

- 2da Etapa:

Ejecución de las acciones para la superación a los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete.

Objetivo:-Ejecutar las acciones propuestas para la superación a los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete, para a la determinación de necesidades de capacitación.

Sobre esta base, se proyectan las acciones dirigidas a la determinación de los objetivos, de las indicaciones metodológicas, del sistema de contenidos y de las formas organizativas.

Las formas de superación en el caso de los profesores se programan a través de dos vías, el postgrado y el trabajo metodológico. El postgrado se organiza a partir de la propuesta de cursos y el trabajo metodológico, mediante las diferentes formas que se establecen en el Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la Educación Superior (Resolución 2/2018).

Acciones:

➤ 5-Curso de capacitación:

Título: El capacitador, sus funciones. Protagonismo en el proceso de determinación de necesidades de capacitación

Objetivos:- Dominar las funciones del capacitador.

-Argumentar papel protagónico de los capacitadores

Total de horas lectivas: 48.

Total de horas lectivas: 2 horas.

Objetivo: Argumentar cuál es modo de actuación correcto del buen capacitador.

➤ 6- Taller:

Título: Taller sobre el modo de actuación del buen capacitador

➤ 7- Taller:

Título: Debate sobre análisis y revisión del banco de problemas de la empresa para la realización del DNC.

Objetivos:

-Propiciar a través del intercambio y el debate a los capacitadores la posibilidad de tener una herramienta para el levantamiento de las demandas de capacitación de su unidad.

➤ 8-Taller

Título: cómo desarrollar el proceso de determinación de necesidades de capacitación (DNC).

Objetivos:

- Definir el concepto de: proceso DNC.
- Reconocer y aplica los componentes del mismo.
- 9- Taller.

Título: Etapas del proceso de determinación de necesidades de capacitación. Competencias para el cargo.

Objetivos:

- Dominar las etapas del proceso de determinación de necesidades de capacitación
- Dominar que son las competencias del cargo.
- Evaluación del proceso.
- 10- Elaboración de grupos de discusión en torno a la temática de capacitación.

Para el logro de sensibilización de los sujetos implicados en las acciones de superación; temáticas a tratar:

- Importancia de la capacitación en las organizaciones.
- La capacitación como punto de partida para un adecuado desempeño profesional.

Título: La capacitación, factor imprescindible para el desempeño de un profesional competente.

Objetivos:

- Explicar la importancia de la capacitación y su relación con el desempeño.
  - Análisis de los documentos y normativas legales que rigen la capacitación en las organizaciones

- 3ra Etapa -Evaluación

Esta etapa tiene como objetivo:

- Valorar los resultados del Estrategia a partir de las habilidades y conocimientos adquiridos por los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete para la determinación de necesidades de capacitación después de puesta en práctica las actividades que conforman dicho sistema.

-Evaluación de la calidad del proceso de determinación de necesidades de capacitación. Analizar si fue: (Participativo, educativo, estimulador, frecuente, e integral).

El sistema de evaluación tiene como elemento rector el trabajo activo y sistemático del capacitador. El control y la evaluación se planificarán de forma tal que promuevan el interés por realizar con éxito el proceso de determinación de necesidades de capacitación y el reconocimiento de las deficiencias propias y las vías para su superación, a lo que es posible aspirar, mediante un aprovechamiento oportuno de las posibilidades instructivas y educativas que brinda el proceso evaluativo. Se utilizarán como formas de control la autoevaluación, la evaluación mutua, la evaluación grupal y la participación activa y consciente en la concepción y ejecución del sistema de evaluación con el que se trabajará.

Aspectos a tener en cuenta a la hora de evaluar:

-Planificación de actividades de evaluación que sean reales, donde se cuente con la participación colectiva de todos los implicados en este proceso.

--Realización de actividades que promuevan la formación de conductas y aptitudes positivas para el puesto de trabajo o cargo ocupado.

-Ejecución de técnicas participativas que estimulen la actividad evaluativa en el grupo.

-Planificación de actividades evaluativas sistemáticas, donde se respeten los horarios, fechas y continuidad lógica de los contenidos a evaluar.

-Planificación de actividades que no solo evalúen al profesional desde su puesto o cargo que ocupe, sino con actividades que contribuyan a la formación de un profesional integral y competente.

➤ Acciones: 3ra Etapa -Evaluación

Esta etapa tiene como objetivo:

-Valorar los resultados del Estrategia a partir de las habilidades y conocimientos adquiridos por los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete para la determinación de necesidades de capacitación después de puesta en práctica las actividades que conforman dicho sistema.

-Evaluación de la calidad del proceso de determinación de necesidades de capacitación. Analizar si fue: (Participativo, educativo, estimulador, frecuente, e integral).

El sistema de evaluación tiene como elemento rector el trabajo activo y sistemático del capacitador. El control y la evaluación se planificarán de forma tal que promuevan el interés por realizar con éxito el proceso de determinación de necesidades de capacitación y el reconocimiento de las deficiencias propias y las vías para su superación, a lo que es

posible aspirar, mediante un aprovechamiento oportuno de las posibilidades instructivas y educativas que brinda el proceso evaluativo. Se utilizarán como formas de control la autoevaluación, la evaluación mutua, la evaluación grupal y la participación activa y consciente en la concepción y ejecución del sistema de evaluación con el que se trabajará.

Aspectos a tener en cuenta a la hora de evaluar:

-Planificación de actividades de evaluación que sean reales, donde se cuente con la participación colectiva de todos los implicados en este proceso.

--Realización de actividades que promuevan la formación de conductas y aptitudes positivas para el puesto de trabajo o cargo ocupado.

-Ejecución de técnicas participativas que estimulen la actividad evaluativa en el grupo.

-Planificación de actividades evaluativas sistemáticas, donde se respeten los horarios, fechas y continuidad lógica de los contenidos a evaluar.

-Planificación de actividades que no solo evalúen al profesional desde su puesto o cargo que ocupe, sino con actividades que contribuyan a la formación de un profesional integral y competente.

### **Conclusiones:**

En esta investigación constituyen referentes teóricos las aportaciones realizadas por el enfoque histórico cultural y la filosofía marxista leninista en cuanto al análisis de la preparación de los capacitadores para efectuar el diagnóstico de las necesidades de superación, la pedagogía y la didáctica del postgrado que asumen la unidad de la instrucción y la educación y las potencialidades de la superación para la formación continua de los profesionales.

-El diagnóstico realizado en esta investigación evidenció que los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio de Calimete presentan dificultades en el proceso de determinación de necesidades de capacitación, lo cual recae fundamentalmente en la realización del diagnóstico inicial y el desarrollo de las etapas de este proceso por ende repercute en la formación de competencias en los profesionales. Los resultados del diagnóstico motivaron la necesidad de activar e integrar acciones de superación para llevar a cabo de forma eficiente este proceso en los capacitadores.

-La estrategia elaborada, con el propósito de contribuir a la superación de los capacitadores de la Empresa Agroindustrial de Granos Matanzas del municipio Calimete se distingue por la determinación de acciones conscientes e intencionadas, dirigidas a la formación y/o actualización de los capacitadores en este tipo de proceso, se estructura de objetivo,

fundamentos, requerimientos, etapas y sistema de acciones que incluyen las formas fundamentales de superación.

-El método de criterio de expertos, permitió confirmar la factibilidad, pertinencia y calidad de la estrategia elaborada, expresándose una valoración general positiva del mismo y su contribución a la superación de los capacitadores para la determinación de necesidades de capacitación.

## Bibliografía

- 1- A. Cáceres (2011). Superación profesional de posgrado en la atención primaria de salud. Una estrategia didáctica para la modificación de comportamientos y conductas a favor de los estilos de vida saludables. Tesis doctoral. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Frank País García”. Santiago de Cuba.
- 2- Alarcón.R (2015), Conferencia inaugural del congreso Internacional Pedagogía p. 4).Publicado en Revista Electrónica Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina.[www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/viewFile/172/172](http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/viewFile/172/172).
- 3- AchiongAlemany 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].
- 4- Alonso Castillo Maydolis (2011), Estrategia de superación para la capacitación en comunicación educativa a los profesores de la carrera de Agronomía de la Filial Universitaria Municipal “César Modesto Rodríguez Alayón” del Municipio Calimete. Tesis en opción al grado de Msc.de la educación superior. UMCC.
- 5- Añorga-Morales, Julia Aurora, (2014) La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano VARONA [en línea], (Enero-Junio): [Fecha de consulta: 6 de julio de 2017] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>>ISSN 0864-196X.
- 6- -Añorga, J. y Valcárcel, N. (2004). Lateoría de los sistemas de superación y el capacitador como gestor del progreso. Cátedra Educación Avanzada. Centro de Postgrado en Ciencias Pedagógicas. La Habana. [Consultado 2 febrero 2018].
- 7- Asencio, E., & Navarro, J. (2015). Importancia de la capacitación y el desarrollo del talento humano en el ecuador. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, 1
- 8- Averhoff, A, (2003) Las relaciones de dirección empresa-UBPC: Situación actual y expectativas. En: UBPC: Desarrollo rural y participación. Curso OIT: Estrategias para el desarrollo económico local. Instituto de Economía y Geografía. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid, España, Turín, Octubre.

- 9- 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.
- 10- Ayala Zelaya, y otros(2014) Evaluación de parámetros de desempeño para la determinación de mercurio por método de ion selectivo en agua potable en el laboratorio fisicoquímico de aguas de la facultad de química y farmacia. *Licenciatura tesis, Universidad de El Salvador*.
- 11- 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
- 12- Barbón Pérez OG, Añorga Morales J. (2012) = La Educación Avanzada de teoría movimiento social pedagógico. Su aporte a los procesos de profesionalización pedagógica en la Educación Médica Superior. *Rev. Órbita Científica [revista en Internet]*. 2013 [citado 2013 oct. 12]; 19(75). Disponible en: [http://www.varona.rimed.cu/revista\\_orbita](http://www.varona.rimed.cu/revista_orbita)
- 13- Besse, H. (1995), Méthodes, méthodologie, pédagogie, en Pécheur, J., Vigner, G. (coord.), Méthodes, et méthodologies, LFD, Recherches et Applications, EDICEF, París.
- 14- Braslavsky, C. (2001), The Challenges of education for the twenty. First Century, An the IBE.
- 15- Belmont, J. M. (1995), Cognitive strategies and strategies learning. *American Psychology*. España.
- 16- Bello Rodríguez, Hernández González, Pupo Batista y Hernández Pupo (2009): “Procedimiento para determinar las necesidades de capacitación de los directivos en Empresas del Sector Alimentario de Las Tunas”(consulta del 5 de Junio del 2017).
- 17- Ballivián. D., Rafaela A. (2006) 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, 2015]
- 18- Belmont, J. M. (1995), Cognitive strategies and strategies learning. *American Psychology*. España.
- 19- Bogatyreova, M. (2015). Didactic Principles of Developing Professional Linguistic Personality in Foreign Language Training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 214, 544-551. doi: <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.758>.
- 20- Bordovskaia, N., Darinskaya, L., & Zhebrovskaia, O. (2016). Didactic Tools’ of Selection in the Use of Active and Interactive Training Methods. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217, 26-33. doi: <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.02.009>.
- 21- 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.



- 22- Cuesta Santos, Armando, (2005) Tecnología de Gestión de los Recursos Humanos”, Editorial Academia, La Habana. . [Consulta: 23 junio, 2015]
- 23- Cuesta Santo, A. (2002) Gestión de Competencias. Editorial Academia, Ciudad de la Habana, Cuba. . [Consulta: 23 junio, 2015]

### **Bibliografía:**

1. Angulo, Nerkis y Acuña, Iraima (2015). Ética del Docente. Revista Educación en Valores, Año 2/ Vol. 1/ Nro. 3. Valencia, Enero-Junio 2015.
2. Chacón Arteaga, Nancy L. (1999). Ética y profesionalidad en la formación de maestros, Rev. Form. Profr. ISSN 0213 8464. La Habana.
3. .... (2002). Dimensión ética de la educación cubana, Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
4. .... (2002). Profesionalidad pedagógica, valores y cambio educativo. Retos y perspectivas, IPLAC, La Habana.
5. .... Chacón Arteaga, Nancy L. Martí y Fidel en el código de ética de los educadores cubanos, Portal Educativo Cubano CubaEduca, htm. (Consultado el 12 de abril de 2018)
6. Ética Pedagógica, Ministerio de Educación.
7. Planes de estudio E. Licenciatura en Educación Primaria, Curso por Encuentros, Facultad de Educación, Universidad de Matanzas, Cohorte 2017 – 2018.