



Artículo de investigación

La capacitación en escenarios laborales innovadores. Experiencias y retos Training in innovative labor scenarios. Experiences and challenges Capacitação em cenários de trabalho inovadores. Experiências e respostas

Maithé del Toro Soto

Centro de Capacitación Ministerio del Turismo. Matanzas. Cuba

<https://orcid.org/0000-0001-5211-9888>

maithe.toro96@gmail.com

Jesús Hernández Cabrera

Universidad de Ciencias Médicas. Matanzas. Cuba

<https://orcid.org/0000-0002-7654-531X>

jhcabrea.mtz@infomed.sld.cu

Lissette Jiménez Sánchez

Universidad de Matanzas, Cuba

<https://orcid.org/0000-0002-3912-7901>

lissette.sanchez@umcc.cu

Resumen

El artículo tiene como objetivo socializar dos experiencias desarrolladas en instalaciones hoteleras y la Atención Primaria de Salud (APS) que muestran la necesidad de replantear la capacitación, atendiendo a las peculiaridades de los escenarios, los contenidos, y las vías de implementación desde un enfoque innovador que aporta pertinencia a los contenidos y metodologías, introduce mayor compromiso en sus actores, destaca el papel de las relaciones interinstitucionales y con los entornos. Con predominio del enfoque cualitativo y desde una concepción dialéctico-materialista, se utilizan métodos del nivel teórico como el histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo y la sistematización. En el orden empírico la revisión bibliográfica y documental, que centró el interés de la observación, la experiencia en la capacitación de los autores, y la elaboración de una matriz de síntesis comunes, aportan una mirada crítica contextualizada a este proceso y se arriba a consensos conceptuales sobre la capacitación. De igual forma, se muestran dos experiencias para enfrentar los retos asociados a escenarios muy dinámicos, que exigen niveles más elevados de actualización científico y pedagógico.

Palabras clave: capacitación, innovación educativa, escenarios laborales, turismo y salud.

Abstract

The article aims to socialize two experiences developed in hotel facilities and Primary Health Care (PHC) that show the need to rethink training, taking into account the peculiarities of the scenarios, contents, and ways of implementation from an innovative approach that brings relevance to contents and methodologies, introduces greater commitment in its actors, highlights the role of inter-institutional relations and with the environments. With a predominance of the qualitative approach and from a dialectical-materialistic conception, methods of the theoretical level such as the historical-logical, analytical-synthetic, inductive-deductive and systematization are used. In the empirical order, the bibliographic and documentary review, which focused the interest of the observation, the experience in training of the authors, and the elaboration of a common



synthesis matrix, provide a contextualized critical look at this process and reach conceptual consensus on training. Likewise, two experiences are shown to face the challenges associated with very dynamic scenarios which demand higher levels of scientific and pedagogical updating.

Keywords: training, educational innovation, work scenarios, tourism and health.

Resumo

O artigo tem como objetivo socializar duas experiências desenvolvidas em unidades hoteleiras e na Atenção Primária à Saúde (APS) que evidenciam a necessidade de repensar a formação, considerando as peculiaridades dos cenários, dos conteúdos e das formas de implementação a partir de uma abordagem inovadora que traz relevância aos conteúdos e metodologias, introduz maior comprometimento em seus atores, destaca o papel das relações interinstitucionais e com os ambientes. Com predominância da abordagem qualitativa e a partir de uma concepção dialético-materialista, são utilizados métodos teóricos como o histórico-lógico, o analítico-sintético, o indutivo-dedutivo e a sistematização. Na ordem empírica, a revisão bibliográfica e documental, que centrou o interesse da observação, a experiência de formação dos autores e a elaboração de uma matriz de síntese comum, proporcionam um olhar crítico contextualizado sobre este processo e alcançam consensos conceptuais sobre a formação. De igual modo, são mostradas duas experiências que enfrentam os desafios associados a cenários muito dinâmicos, que exigem níveis mais elevados de atualização científica e pedagógica.

Palavras chave: formação, inovação pedagógica, cenários de trabalho, turismo e saúde.

Introducción

Ante los retos que impone el contexto socioeconómico mundial contemporáneo la formación posgraduada de los recursos humanos es una cuestión de alta prioridad en las políticas educativas. En este sentido, la capacitación se orienta al logro del desempeño efectivo de los recursos humanos en las entidades de la producción y los servicios. En las fuentes consultadas (Salgado, 2016; Infante & Breijo, 2017; Armas et al., 2017; Ferreira et al., 2019; Santos et al., 2020; Gore, 2020) existe consenso en aceptar su importancia, lo cual

responde a la necesidad de actualización profesional, que emana de las transformaciones y aspiraciones de una sociedad en constante desarrollo.

En Cuba, la voluntad política y gubernamental, así como la legislación vigente aportan las directrices fundamentales de la capacitación, que, en correspondencia con las demandas de los empleadores, se concibe como inversión que agrega valor a la producción y los servicios. Salgado (2016) reconoce a la entidad en



aprendizaje permanente como oportunidad para desarrollarse, crecer y ser más competitiva.

García et al., (2020), destacan que los nuevos o renovados contextos donde se desarrolla la capacitación conllevan a su replanteamiento. Ello sustenta su comprensión como problema científico, dado por la necesidad de propuestas innovadoras y las brechas que, en materia de investigación pedagógica, se identifican en este proceso.

Las dos experiencias a socializar en este artículo, con elementos comunes, pero características contextuales y escenarios laborales y educativos diversos, son resultados de tesis doctorales en curso. Ambas profundizan en la capacitación como objeto de estudio, desde enfoques pedagógicos ajustados a campos de acción relacionados con distintos escenarios laborales: la pedagogía empresarial como sustento teórico del desempeño del entrenador empresarial en las instalaciones hoteleras y la educación en el trabajo como principio formativo que respalda la educación permanente en el sistema de salud, particularmente en la Atención Primaria de Salud (APS), donde la innovación educativa implica ajustes en los contenidos y

metodologías, en los roles de sus actores, las relaciones interinstitucionales y con los entornos.

La pertinencia social de toda propuesta de capacitación, estriba fundamentalmente en la contribución de su contenido a la solución o mejoramiento de las necesidades a tenor de las exigencias generadas de esta interacción entre el contexto, a todos los niveles y el escenario laboral, que se representa desde lo general a lo singular. Esta interacción y las exigencias que de ella dimanan se perciben como fundamentales para el desarrollo de los recursos humanos. El escenario laboral se erige en ambiente de aprendizaje empresarial e ilustra cómo una organización establece un sistema de crecimiento y mejora continua, diseñado para obtener el resultado deseado, en un entorno de trabajo productivo acorde con un contexto cada vez más competitivo y global.

Es objetivo de este artículo socializar estas experiencias que contribuyen a conformar una representación cultural, pedagógica y contextualizada de la capacitación articulada con las exigencias de escenarios laborales particulares.

Metodología y métodos

En la investigación predomina el enfoque cualitativo. La dialéctica materialista, sostiene la utilización de métodos teóricos como el histórico-lógico, el analítico-sintético, el inductivo-deductivo y la sistematización,

necesarios para el estudio crítico de las fuentes. En el orden empírico se empleó la revisión bibliográfica para arribar a consensos conceptuales sobre la capacitación. Se elaboró una matriz de síntesis comunes que muestra la



evolución del término capacitación, así como, la determinación de criterios genéricos en los autores consultados. De la información recogida en la revisión de documentos se pudo contrastar las diferentes posiciones de los autores sobre este proceso. La observación de las acciones de capacitación en los escenarios y la experiencia en la capacitación de los autores, aportan una mirada crítica contextualizada a este proceso. La estrategia metodológica seguida, discurre en tres momentos fundamentales: la revisión y análisis crítico de la bibliografía y los documentos para la sistematización, la determinación conceptual de la capacitación y la precisión de sus especificidades atendiendo a su condición de proceso pedagógico innovador y sus escenarios. Por último, se presentan las dos experiencias mencionadas: la capacitación del entrenador empresarial en instalaciones hoteleras desde la perspectiva que aporta la

Resultados y discusión

A nivel internacional, y particularmente en Cuba, un primer aspecto a dilucidar está dado por las variadas definiciones y posiciones adoptadas acerca del término capacitación, donde se utiliza indistintamente, aunque con propósitos similares: entrenamiento, adiestramiento, preparación o superación, sin ahondar suficientemente en sus particularidades. En ello se evidencia, a criterio de los autores, más confluencias que diferencias, por lo diverso de este proceso, donde se articulan las necesidades de sus beneficiarios, sus principales actores y los

pedagogía empresarial, que destaca a la empresa como escenario productivo y educativo. La otra propuesta se relaciona con la capacitación del médico de familia en la Atención Primaria de Salud para la atención a la mujer mayor de 35 años con maternidad postergada.

En ambas, lo innovador se centra en las transformaciones que se favorecen en el escenario laboral como espacio dinámico generador de determinadas exigencias y por ello, el más adecuado para la capacitación. Lo específico, en cada una, está dado por los referentes que aporta la pedagogía empresarial al primero, poco reconocido en el contexto cubano, y el tratamiento de un tema controversial en la literatura científica como la maternidad postergada en mujeres de 35 años o más, en el segundo.

escenarios donde se desarrolla, las modalidades que se asumen, los resultados a los que se aspira y sus impactos.

En el Decreto 364/20 "De la Formación y Desarrollo de la Fuerza de Trabajo Calificada" se establece la responsabilidad compartida para facilitar este proceso del Ministerio de Educación y el Ministerio de Educación Superior con las entidades de la producción y los servicios y el (Decreto Ley No. 350/ 2017, p 52) "De la capacitación de los trabajadores", define los términos: capacitación, preparación,



superación, desempeño y acción de capacitación. A juicio de los autores no siempre con la claridad suficiente.

En esencia, la *capacitación* se considera como el conjunto de acciones de preparación, mientras la *preparación* apunta al resultado, en términos de los conocimientos y habilidades que debe poseer el trabajador para considerarse preparado. La *superación* particulariza en los graduados universitarios, aunque al acotar en "dependencia de las necesidades de capacitación", introduce poca precisión, que podría ser resuelta si en su lugar planteara del puesto de trabajo, que se considera más apropiado. El *desempeño* es claro en términos de conocimientos y habilidades demostradas, pero la *acción de capacitación* se describe como el objetivo final en relación con el diagnóstico inicial y no como la vía para obtener mejores resultados, lo cual confunde su condición de actividad pedagógica profesional.

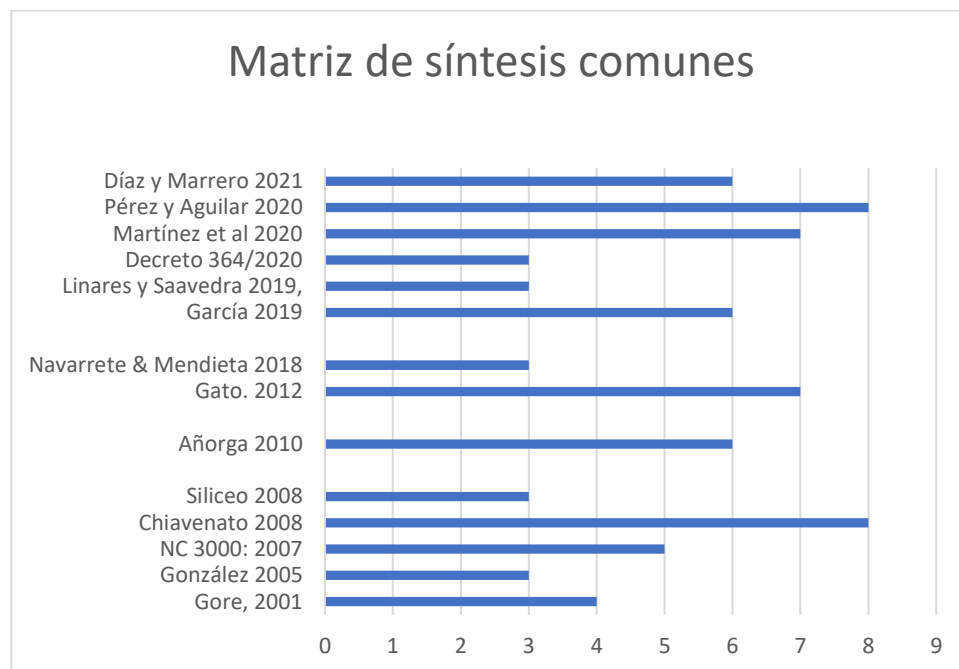
No obstante, al amparo de esta base jurídica se reconoce la capacitación en su esencia teórico-práctica, su orientación al logro de un desempeño más efectivo, así como las obligaciones del empleador.

Otra cuestión de interés, resulta de establecer distinciones entre superación y capacitación. Aunque estrechamente relacionados, no son equivalentes. Por lo general, la distinción entre ambas es poco consistente, la primera se asocia más a la intención de ampliar el horizonte cognitivo y cultural del profesional desde el

punto de vista científico; mientras que la segunda principalmente con la solución de problemas relacionados con el desempeño profesional mediante el entrenamiento. Este último, también indica una forma organizativa principal de la superación profesional con iguales propósitos.

En relación con la superación profesional, tres normativas del Ministerio de Educación Superior de Cuba son esenciales: la Resolución No. 138/2019 donde se establece el Modelo de formación continua del graduado universitario (2019b); la Resolución No. 140/2019 que aporta el Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba (2019a); y la Instrucción No. 1/2020 con las Normas y procedimientos para la gestión del posgrado. Precisan el lugar de la educación continua y permanente de los graduados universitarios, y distinguen sus formas principales y secundarias, así como sus requisitos esenciales (Fonseca et al., 2022).

En la búsqueda de una valoración que consolide una posición teórica de la capacitación como proceso pedagógico dirigido a la formación integral, se revisó el marco legal que lo sustenta. Además, se identificó una notable producción científica (tesis doctorales y artículos científicos) que evidencia la importancia de la capacitación. Por ello, y para aportar objetividad al estudio, se utilizó una matriz de síntesis comunes (Fig. 1) que permite arribar a consensos conceptuales y afianza la pertinencia de las propuestas que se presentan.



Fuente: Elaboración propia

El análisis incluyó, además de la NC 3000: 2007 y el Decreto 364/2020, a 12 autores, nacionales y extranjeros: (Gore, 2001; González, 2005; Chiavenato, 2008; Siliceo, 2008; Añorga, 2010; Gato, 2012; Navarrete & Mendieta, 2018; García, 2019; Linares y Saavedra, 2019; Martínez et al., 2020; Pérez y Aguilar, 2020; Díaz & Marrero, 2021), seleccionados por la consistencia teórica de sus contribuciones en los últimos 20 años.

Esta herramienta permite identificar como elementos comunes, organizados de mayor a menor prevalencia: el enfoque de proceso sistémico (92%) y los cambios que favorece en los conocimientos, habilidades y actitudes (92%), carácter planificado (75%) a partir de necesidades reales y prospectivas (75%), carácter permanente y sistémico (66%), asegura desempeño exitoso (66%). Por debajo

del 50% se señaló su carácter consciente, y llama la atención la poca referencia a la capacitación como proceso creativo e innovador, solo identificado por Chiavenato (2008).

En el contexto de la educación profesional, estos elementos están alineados con lo referido en el Decreto Ley No. 350. Sustentadas en fundamentos de la pedagogía general, profesional, empresarial o de avanzada, aportan especificidades que no se niegan en sus esencias y contribuyen a los propósitos de este estudio. Asimismo, estos elementos caracterizan las dos propuestas que se presentan, y destacan particularmente por su creatividad y carácter innovador.

En concordancia con lo aportado por las ciencias, derivado de los análisis anteriores y



resultado del segundo momento de la investigación se define la capacitación profesional como el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, en correspondencia con las necesidades de la producción o los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo, concebida como una inversión, dirigida a mejorar las calificaciones y recalificaciones de los trabajadores y la actualización permanente; para cumplir con calidad las funciones de los cargos y asegurar su desempeño exitoso con máximos resultados.

Elevada significación se le atribuye, además, a la concepción de la capacitación como un multiproceso, que articula varios procesos formativos para atender de manera integral las necesidades del profesional. En ese sentido, es válido considerar los estudios sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje en el posgrado caracterizado por su alto grado de autonomía y creatividad, vínculo con la investigación, la administración y la actividad laboral del profesional (Bernaza et al., 2017) que sustentan la innovación en los escenarios laborales y educativos de la capacitación.

García et. al. (2020) reconocen el significado de las características del contexto, el escenario laboral y las necesidades del capacitado. La pertinencia social de toda propuesta de capacitación, estriba fundamentalmente en su contribución a la solución o mejoramiento de las necesidades a tenor de las exigencias del escenario. Estas exigencias se perciben como fundamentales para el desarrollo del capacitado.

A continuación, en cumplimiento al tercer momento de la estrategia investigativa seguida, se presentan dos propuestas de capacitación con elementos comunes innegables, pero características contextuales y escenarios laborales y educativos diversos. En ambas los retos que supone la innovación para la capacitación, se favorecen particularmente en lo referido a las formas y vías en las que se diseña, desarrolla y se evalúan sus impactos.

Ajustado a los propósitos del estudio realizado, la innovación educativa tiene el propósito principal de mejorar la calidad de la capacitación como proceso pedagógico. Las dos propuestas de prácticas educativas innovadoras, aplican en función de contextos educativos específicos; en este caso: las instalaciones hoteleras y la Atención primaria de Salud, los actores que en ella intervienen, el campo de conocimiento que se trate y los patrones culturales específicos que las sustentan.

La innovación está presente en el proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportaciones, con el objeto de encontrar soluciones a situaciones problemáticas de la práctica educativa. Así, se asume en las indagaciones relativas a las necesidades de capacitación, y la concreción de acciones consensuadas entre los actores participantes: empleadores y capacitados. La adopción de un enfoque colaborativo y comprometido con el cambio y la mejora es esencial.

En la primera, la política de formación y capacitación de los recursos humanos en el Turismo reconoce que la mayor parte de las



acciones de capacitación se desplieguen en la empresa. Destaca el lugar del entrenador empresarial como el trabajador que ha demostrado un desempeño eficiente en su ocupación, muestra disposición y aptitudes para actuar en función de preparar a otros que ocuparán o estén ocupando un puesto de trabajo (Quiles & Rekalde, 2021; Virgós et al., 2022). Es el mediador entre el contexto, las exigencias del escenario laboral y las necesidades del capacitado

La investigación realizada responde a la necesidad de superar el predominio de maneras tradicionales en la capacitación de los entrenadores empresariales del turismo, donde se ha priorizado la experiencia empírica y respuestas emergentes a las necesidades del escenario laboral. La perspectiva que aportan la pedagogía y la didáctica empresarial incorpora una visión innovadora en este escenario, al destacar las potencialidades de la empresa como escenario laboral y educativo.

La propuesta contribuye a valorizar la pedagogía empresarial en el contexto cubano, ya que exalta las potencialidades de la empresa como escenario educativo, para el mejor desempeño de los entrenadores. El modelo de capacitación que se aporta dinamiza la relación entre el entrenador, la instalación hotelera y el Centro de Capacitación del Turismo, para generar conocimientos, habilidades y valores; basado en la complementación colaborativa. Incorpora talleres y entrenamientos como formas organizativas, insertados en los propios escenarios laborales para desarrollar

aprendizajes permanentes y habilidades organizacionales. Se acompaña de un Manual de técnicas participativas y la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, como herramientas para el autoaprendizaje y soporte tecnológico de la capacitación

La segunda propuesta, asume la significación pedagógica de la Atención Primaria de Salud (APS) como escenario laboral para atender las necesidades formativas del profesional, lo cual ratifica uno de los principios básicos del modelo de educación en el trabajo (Lajes et al., 2021; Pérez, 2021), que conforma una representación contextualizada y cultural de la capacitación articulada con las exigencias de la educación permanente en salud.

El médico de familia es el profesional de la salud que se desempeña en un consultorio médico de la Atención Primaria de Salud en interacción con el Grupo Básico de Salud (GBS), conformado por profesionales de otras especialidades médicas y directivos. El consultorio como escenario laboral y docente, constituye la célula básica de la formación permanente del médico de familia, que genera exigencias al desempeño de sus funciones: asistencial, docente, investigativa y gerencial. La capacitación en salud en dependencia de su complejidad se considera en dos planos de integración: en el desempeño del médico de familia y en su interacción con los profesionales del GBS.

Lo novedoso de esta propuesta está en la identificación de un tema complejo y polémico, relacionado con una de las funciones del GBS: la



atención médica integral dispensarizada a grupos específicos, en este caso las mujeres mayores de 35 años que han postergado la maternidad, y que constituye un derecho sexual y reproductivo de las féminas, incluido entre los derechos humanos fundamentales.

La atención a estas mujeres como problema de salud tiene diferentes aristas, a partir de diversos enfoques, que en casos extremos, contradicen incluso, la concepción del estado cubano, en relación con la medicina como práctica social al alcance de toda la población, manifiesta en una sutil discriminación al utilizarse términos prejuiciosos como “mujeres en contra del reloj biológico”, “maternidad tardía”, “maternidad en edad avanzada” o “mujeres añosas” que ha sido criticada en la literatura científica, que aboga por el término “maternidad postergada”.

Las indagaciones empíricas realizadas demuestran la necesidad de actualizar los

conocimientos para perfeccionar el desempeño y enriquecer el acervo cultural y personalógico del médico de familia en relación con esta problemática. La propuesta de una estrategia de capacitación para actualizar conocimientos, habilidades y valores relacionados con la atención a la mujer con maternidad postergada utiliza la APS como escenario laboral para desarrollar talleres y entrenamientos, que refuerzan la participación y colaboración entre los participantes de conjunto con otras formas organizativas de la educación en el trabajo, como la discusión diagnóstica y la presentación de casos.

Desde la didáctica del posgrado, la propuesta introduce un tema polémico, en Cuba y el mundo, con una amplia bibliografía, lo que presupone formas organizativas que prioricen la problematización del tema, el análisis crítico y la toma de posiciones ajustadas a la realidad del escenario en que se desarrolla.

Conclusiones

El estudio de la capacitación como proceso pedagógico, sistemático y permanente, ratifica su importancia y actualidad, así como la necesidad de profundizar en sus referentes teóricos ajustados a otros escenarios educativos considerados no escolarizados como las empresas de la producción y los servicios. Las experiencias permiten enfrentar los retos asociados a escenarios muy dinámicos, que exigen niveles más elevados de actualización

científico y pedagógico. Del análisis realizado en este estudio se infiere la necesidad de continuar reconstruyendo los fundamentos pedagógicos de la capacitación desde un enfoque innovador en los escenarios laborales, a tenor de las exigencias del contexto socio-económico y cultural de Cuba, tanto en el sector empresarial como de los servicios.



Referencias Bibliográficas

- Añorga, J. (2010). *Glosario de Términos de la Educación Avanzada*. Centro de Estudios de Educación Avanzada (CENESEDA).
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. ECOTEC.
- Bernaza, G., de la Paz, E., del Valle, M. & Borges, L. (2017). La esencia pedagógica del posgrado para la formación profesional de la salud: una mirada teórica, crítica e innovadora. *Educación Médica Superior*, 31(4).
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de los Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Decreto Ley 364. (2020). La Formación y Desarrollo de la Fuerza de Trabajo Calificada. La Habana. Gaceta Oficial de la República de Cuba. GOC-2020-107-010.
- Decreto-Ley No. 350 (2017). De la capacitación de los trabajadores. Gaceta Oficial de la República de Cuba. GOC- 2018- 55- EX13.
- Ferreira, J., Mena, J., & Mena J.L. (2019). La empresa, contexto esencial del proceso de formación profesional del ingeniero. Sus potencialidades educativas. *Mendive*, 17(4), 604-619.
- Fonseca, J., Quiñones, D., & Díaz, M. (2022). Los principios de la educación de posgrado en Cuba y la calidad de los procesos universitarios. *Opuntia Brava*, 14(3), 121.
- García, Y. (2019). Concepción teórico-metodológica de la capacitación jurídica de los representantes legales de unidades básicas de producción cooperativa. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Matanzas.
- García, Y., Acosta, H., Jiménez, L., & Hernández, M. (2020). El desarrollo de la capacitación jurídica profesional en el contexto cooperativo agropecuario. *Revista Científica Agroecosistemas*, 8 (2), 16-23.
- Gato, C. (2012). *Concepción pedagógica del proceso de capacitación de los docentes de la rama industrial en la Educación técnica y profesional en Pinar del Río*. (Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas). Universidad de Pinar del Río.
- González, P.L. (2005). Modelo de capacitación de la historia contemporánea para los profesores de secundaria básica en Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.
- Gore, E. (2001). La capacitación laboral y la construcción del conocimiento en las organizaciones, la generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos, Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas.
- Gore, E. (2020). Compilación de artículos y reflexiones sobre el aprendizaje organizacional. Una capacitación que atiende a la formación de habilidades organizacionales. INAP Secretaría de Gestión y Empleo Público.

Del Toro-Soto, M., Hernández-Cabrera, J. & Jiménez-Sánchez, L. (2023). La capacitación en escenarios laborales innovadores. Experiencias y retos. *Atenas*, nro. 61, e10871, 1-12.



- Infante, V., & Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de Capacitación en el Mundo. *Mendive*, 15(1), 57-64
- Lajes, M., Aúcar, J., Martínez, A. & Aguilar, Y. (2021). El trabajo colaborativo interprofesional en el proceso de formación profesional en salud. *Revista Humanidades Médicas*, 21(3), 951-966.
- Martínez, V., Moré, M. & Naranjo, M. (2020). Sistema de capacitación en educación ambiental para el desarrollo sostenible del turismo en Villa Clara, Cuba. *Revista ECA Sinergia*, 11 (2). 131-154.
- Ministerio de Educación Superior (MES). (2020). *Instrucción No. 1. Normas y procedimientos para la gestión del posgrado*. MES
- Ministerio de Educación Superior (MES). (2019a). *Resolución No 140. Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. GOC-2019-776-065.
- Ministerio de Educación Superior (MES). (2019b). *Resolución No. 138. Modelo de formación continua de la Educación Superior*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. GOC-2019-774-065.
- Navarrete, G., & Mendieta, R. (2018). *Herramientas sincrónicas en las capacitaciones corporativas por parte de las empresas de capacitación*. GRUPO COMPAS.
- Norma Cubana NC 3000/2007 Sistema de Gestión Integrada de Capital humano-Vocabulario. Oficina Nacional de Normalización (NC) Ciudad de La Habana. Cuba.
- Pérez, J. & Aguilar, V. (2020). Evolución histórica de la capacitación pedagógica de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos. *Mendive*, 18 (2) 412-429
- Pérez, L. (2021). *Medicina, familia y comunidad*. Ediciones Juventud.
- Quiles, L., & Rekalde, I. (2021). Los y las pedagogos en el contexto empresarial: una aproximación a través de la literatura. *Contextos Educativos*, 27, 183-204.
- Salgado, M. (2016). Modelo de gestión de la capacitación para una entidad en aprendizaje permanente. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Universidad de Matanzas.
- Santos, O., Ramos, D., Mondéjar, J. & Marqués, M. (2020) Necesidades de capacitación para la gestión integrada de accesibilidad y movilidad en centros históricos cubanos. *Atenas*, 4 (52). 147 - 163.
- Siliceo, A. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. 4ta edición. Editorial LIMUSA.
- Virgós, M., Burguera, J. & Pérez, M. (2022). La Formación Profesional Dual en la empresa desde la perspectiva de sus protagonistas. *Revista Complutense de Educación*, 33 (1), 27-39.

Del Toro-Soto, M., Hernández-Cabrera, J. & Jiménez-Sánchez, L. (2023). La capacitación en escenarios laborales innovadores. Experiencias y retos. *Atenas*, nro. 61, e10871, 1-12.



Contribución autoral:

Maithé del Toro Soto. Aportó fuentes bibliográficas y análisis críticos en relación con la capacitación en instalaciones hoteleras. Contribuyó en la redacción y la revisión del resultado.

Jesús Hernández Cabrera. Aportó fuentes bibliográficas y análisis críticos en relación con la capacitación en la Atención Primaria de Salud. Contribuyó en la redacción y la revisión del resultado.

Lissette Jiménez Sánchez. Concibió la idea, aportó fuentes bibliográficas y análisis críticos en relación con la capacitación como proceso pedagógico innovador. Contribuyó en la redacción y la revisión del resultado.

Conflicto de intereses.

Los autores declaran que no existe conflicto de interés.