



**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE
MÁSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS
INSTRUCTORES DEL GRUPO EMPRESARIAL DEL
NÍQUEL**

Autora: Lic. Yelins de la Cruz Navarro

MOA, 2021



**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO
DE MÁSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS
INSTRUCTORES DEL GRUPO EMPRESARIAL
DEL NÍQUEL**

Autora: Lic. Yelins de la Cruz Navarro

TUTOR: Prof. Axiliar, M. Sc. Modesto Vega Matos, Dr. C.



"...Prepararse es el más sagrado deber; profundizar en los conocimientos profesionales y políticos, es requisito indispensable..."

Bickelart

AGRADECIMIENTOS

A mi Jesús; que me sostuvo con su amor y me dotó de fuerzas, sabiduría, paciencia y perseverancia para llegar a esta meta.

A mi tutor: el Dr. C. Modesto Vega Matos; por su sentido de compromiso como profesional para la culminación de esta tesis. Por su experiencia y conocimientos en el campo de esta investigación; por su exigencia y enseñanza.

A la M. Sc. Cidalía Pérez Ricardo, Directora del Centro de Capacitación del Níquel: por su comprensión, apoyo y flexibilidad durante el desarrollo de esta maestría.

A mis compañeros de trabajo, especialmente a los que colaboraron directamente en la realización de esta tesis: Yris Díaz, Nereidy Coello, Adelino Laffita y a Milka Matos en otros aportes, al igual que a Nirma Áreas. También a Bismaris Barrios Reyes.

A la Universidad de Moa y especialmente al Centro de Estudios Pedagógicos (CEP) y su colectivo de profesores, de los diferentes diplomados que conformaron esta maestría.

A mi esposo y compañero Pedro Kairús Campos; por su incondicional comprensión y ayuda en el hogar. Por cada palabra de aliento y transmitirme tanta seguridad, optimismo y confianza siempre que lo necesitaba.

A mi amado hijo Henry Michel Borges de la Cruz, por su ayuda, amor y preocupación desde lejos, por confiar en mí como madre y profesional.

A mi papá Jesús Manuel de la Cruz Cervantes y familiares, por su valioso aporte de manera general. Por su preocupación y animarme a no detenerme en la realización de este logro.

A la Revolución Cubana, por facilitarme el privilegio de superarme profesionalmente de manera exitosa.

A todos: mil gracias.

DEDICATORIA

A mi amadísimo hijo, Henry Michel Borges De la Cruz, por ser mi mayor motivación para alcanzar mis sueños y servirle de ejemplo en todas las áreas de su vida.

Al Centro de Capacitación de la Empresa de Servicios del Níquel (ESUNI); por haberme proporcionado este importante tema, el cual aporta significativamente el cumplimiento de su misión ante los nuevos retos a alcanzar.

A todos los instructores y capacitadores del Grupo Empresarial del Níquel en Moa, por ser parte imprescindible de esta investigación, cuyos resultados serán un aporte trascendental en su trayectoria profesional.

A todos ustedes, por instarme a no conformarme con la mediocridad...

Infinitas Gracias

RESUMEN

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

Por esta razón, existe la necesidad de ofrecer una solución científica a este problema de manera que permita elevar su nivel de preparación, para perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje que ellos dirigen durante la actividad docente.

Por ello, a partir de los estudios teóricos, empíricos y de las insuficiencias de la práctica declaradas por la autora de esta tesis, se propone como objetivo de la investigación la elaboración de un Programa encaminado a favorecer el proceso de capacitación de los instructores, pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel, para potenciar su preparación metodológica y la aplicación de métodos pedagógicos y didácticos en función del PEA; el empleo intencionado de temas de actualización, sobre el trabajo político e ideológico y el fortalecimiento de los valores; el uso de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías (Computación), para la impartición de contenidos y nivel de superación profesional referente a la categorización docente.

Los resultados alcanzados al poner en práctica el Programa, posibilitaron arribar a conclusiones y recomendaciones que confirman el grado de validez de la misma y su posible generalización.

SUMMARY

In conditions of improving the Cuban company; the training process constitutes a challenge for instructors who work in this area. However, there are weaknesses in the teaching activity that hinder the well development of these instructors, considering the need to transform the training designed for them, mainly to master and improving didactic and methodological methods that ensure the transmission and reception of content.

For this reason, it is necessary to offer a scientific solution to this problem in a way that allows them to increase their level of preparation, to improve the teaching-learning process they lead during the teaching activity.

Therefore, based on theoretical and empirical studies and the insufficiencies of practice declared by the author, it is proposed the development of a Program aimed at favoring the training process of instructors, belonging to Cubaníquel Business Group as objective of the research to enhance its methodological preparation and the application of pedagogical and didactic methods based on the Teaching Learning Process; the use of updating topics intentionally about political and ideological work and the strengthening values; the use of the tools the new technologies offer (Computing), for teaching and the level of professional improvement regarding teaching categorization.

The results obtained when implementing the Program allowed the author to reach into conclusions and recommendations, confirming the degree of validity of the program and its possible generalization.

ÍNDICE	Páginas
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EN LA ACTUALIDAD EL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS INSTRUCTORES, DEL GRUPO EMPRESARIAL DEL NÍQUEL.....	9
1.1. Referentes históricos sobre la capacitación	9
1.1.2 Peculiaridades sobre el proceso de capacitación en el contexto del Grupo Empresarial del Níquel.....	16
1.2 Referentes teóricos sobre el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.....	29
1.3 Caracterización del proceso de capacitación de los instructores desde el Centro de Capacitación del Níquel	35
CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS INSTRUCTORES DEL GRUPO EMPRESARIAL DEL NÍQUEL Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	40
2.1 Diagnóstico del proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.....	40
2.2 Fundamentos teóricos-metodológicos que sustentan el Programa para la Capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.....	48
2.3 Diseño del Programa para favorecer el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel	56
2.4. Evaluación de los resultados obtenidos con la socialización del Programa diseñado, para favorecer el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel	66

CONCLUSIONES GENERALES	70
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

Introducción

En la actualidad a nivel global, la capacitación y como parte de ella, los conocimientos y habilidades que demanda el avance científico-técnico actual, quedan involucrados en el mundo empresarial de manera dinámica y estratégica. Este proceso, para todo el personal en las condiciones en que se desarrolla la empresa cubana, constituye un reto para los instructores que laboran en este entorno. Razón por la que se debe profundizar en la detección de las problemáticas que se investigan para su posterior mitigación.

La política empresarial en Cuba responde a los planteamientos anteriores, cuando asume el desarrollo de la capacitación de los cuadros, reservas y trabajadores y acciona ante las exigencias actuales del Modelo Económico cubano. Por tanto, este proceso debe tener un perfil científico, en el que predomine el uso de métodos investigativos a fin de intencionar el proceso de capacitación de los instructores, con una vasta vinculación entre la teoría y la práctica, en respuesta a las irregularidades existentes en ese ámbito.

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

Los estudios de Hernández (2013); Landini, Bianqui y Russo (2013); (Robles 2008 citado en Parra y Rodríguez, 2015a); Parra y Rodríguez (2015); han contribuido al fortalecimiento de la capacitación en el tratamiento metodológico y didáctico, a fin de elevar los niveles de aprendizaje en el ámbito empresarial u organizacional.

En el orden nacional resultan relevantes los trabajos de Palmero, Padrón, Rizo, Tejo, Rodríguez y Torres (2012), Rodrigo (2012) y Salgado, Dargen y Mederos, (2014); en el positivo tratamiento e importancia que otorgan al diagnóstico como procedimiento,

para detectar las debilidades identificadas y así favorecer el proceso de capacitación en organismos y empresas estatales.

Un gran aporte representa también los trabajos de Vallejo (2017) y de (Martínez, Yparraguirre, Peralta y Ballbé 2018); (Labrador, Bustio, Reyes, Cionza y Carvalhais 2019); quienes desde la metodología contribuyen, diseñan y evalúan el proceso de capacitación, tanto en el sector educacional como en el empresarial y el cooperativo.

Por otra parte, son importantes en el territorio holguinero, los estudios realizados por (Matos, Montero, Otero, Salgado y Rodríguez 2013), los que profundizan en la capacitación como estrategia, para la gestión del conocimiento y la innovación. Igualmente, Mendoza (2017), propone un Programa para la capacitación profesional, dadas las insuficiencias detectadas en su desempeño y Afung (2019), desde la evaluación de su impacto.

A su vez, en esta provincia cobra gran mérito la investigación de Ross (2008), pues con ella aparece un conjunto de acciones dirigidas a la superación profesional para instructores educacionales a nivel empresarial, encaminados de forma significativa los aspectos técnicos y científicos-metodológicos.

En Moa adquieren considerable interés los aportes de (Pérez, Vargas, Aguilar, Reyes y Útria 2013). Estos autores atienden la incidencia de la capacitación como estrategia en la calidad de los procesos productivos de la industria del níquel, hacia dimensiones como la comunicación, el medio ambiente y la economía; cuyas soluciones emergen desde la metodología y la pedagogía.

En la búsqueda bibliográfica se pudo constatar también, que abundan los estudios relacionados al tema de la capacitación empresarial y en otros sectores; no obstante, son insuficientes las investigaciones que tratan la capacitación desde los aspectos metodológicos y pedagógicos, al personal que imparte contenidos en este contexto.

Por otra parte es muy importante significar, que jerárquicamente el departamento de capacitación de la Organización Superior de Dirección Empresarial (OSDE), con

sede en Cubaníquel, en Moa; gestiona y controla la ejecución de las actividades docentes a nivel de las empresas del Grupo Empresarial del Níquel, a través de los capacitadores y estos con los instructores que, aunque de forma planificada, son poco frecuentes. Estos últimos radican en las diferentes empresas y además de su desempeño laboral, realizan variadas acciones de capacitación; o sea: instruyen, enseñan o transmiten contenidos de forma reiterada), actividad que realizan desde el Centro de Capacitación del Níquel.

Las fuentes documentales revisadas, revelaron la realización de algunas investigaciones parciales relacionadas con el tema, de la autoría de trabajadores de las empresas del sector; donde se plantean objetivos formativos, orientados hacia la capacitación y la instrucción; sin embargo faltó un acercamiento hacia la necesidad de la capacitación a los instructores y no proyectaron ningún Programa en respuesta a las insuficiencias detectadas en el aspecto metodológico-pedagógico; por lo que son escasos los aportes teóricos y prácticos para elevar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y consolidar la formación profesional de este personal.

Los mismos, aunque poseen amplios conocimientos de las especialidades afines a la industria del níquel, su capacitación en temas metodológicos-pedagógicos, es insuficiente, lo que no les permite aplicar métodos adecuados para la enseñanza de los contenidos, así como la adquisición de estos por los estudiantes (trabajadores, cuadros y reservas que los reciben); planteándose la urgencia de potenciar la intervención del Centro de Capacitación y lo meritorio de esta investigación.

Este importante Centro, brinda servicios generales que garantizan la logística de la Industria del Níquel, incluyendo la coordinación, planificación y organización de las acciones docentes, teniendo en cuenta la determinación de las necesidades de capacitación de las empresas del Grupo Empresarial.

Sin embargo, como una manifestación perceptible por la autora, se pudo apreciar la existencia de varias debilidades en la actividad docente, que dificultan el desarrollo de este proceso y que desde los primeros momentos no se tenían en cuenta.

De este modo, mediante un diagnóstico fáctico encaminado al comportamiento del proceso de capacitación y el desempeño de los instructores, se reveló la presencia de carencias en su formación profesional, fundamentalmente desde una perspectiva metodológica-pedagógica.

Lo planteado quedó demostrado a través del resultado de los instrumentos aplicados en las diferentes etapas de la investigación; en los que se consideró como parte del contenido, la búsqueda sobre aspectos relativos a las características del proceso de capacitación de los instructores, obteniéndose resultados de valor a través de:

- Visitas realizadas por la autora a las diferentes empresas del Grupo Empresarial.
- El intercambio con dirigentes y profesionales que han intervenido en esos procesos, cuyas experiencias fueron de gran valor.
- La revisión de documentos normativos: planes de trabajo, expedientes de capacitación, archivos con información sobre los procedimientos metodológicos y el trabajo docente educativo del Centro de Capacitación.
- La aplicación de entrevista a expertos y fundadores de la capacitación en el Grupo Empresarial, al igual que la encuesta aplicada a los instructores y a los capacitadores (profesionales designados por la dirección de las empresas que dirigen las actividades de los instructores)

Cabe señalar entonces que los aspectos abordados con anterioridad permitieron evidenciar las siguientes irregularidades:

- Escaso tratamiento a la capacitación de los instructores, esencialmente en la parte metodológica-pedagógica.
- Limitados conocimientos y habilidades en Computación Básica, para el uso de las nuevas tecnologías de la informática y las comunicaciones (TIC).
- Debilidades para intencionar el trabajo político e ideológico y la formación de valores, hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA).

- Limitados niveles en la preparación dirigida a la categorización docente y la actividad investigativa, según lo referido en el Decreto Ley 350/17, Capítulo II.

Se reconoce además la preocupación por una mayor superación convirtiéndose en personas capaces de satisfacer las necesidades existentes desde su enfoque didáctico, lo que permitirá capacitar e instruir a este personal en función de mitigar las debilidades diagnosticadas.

Todo lo antes expuesto permitió identificar el **Problema científico** siguiente: ¿Cómo favorecer el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel?

De ahí que el **Objeto de investigación** lo constituye: El proceso de capacitación del Grupo Empresarial del Níquel.

Se definió como **Objetivo**: Diseñar un Programa para favorecer el proceso de capacitación de los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel.

El **Campo de acción**: El proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.

Para dar cumplimiento al objetivo se acometieron las siguientes **tareas**:

1. Analizar los antecedentes históricos del proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.
2. Determinar los fundamentos teóricos-metodológicos que sustentan actualmente el proceso de capacitación de los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel.
3. Diagnosticar el estado actual del proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.
4. Diseñar el Programa para favorecer el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.

5. Validar parcialmente el Programa, diseñado para favorecer el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.

Para el estudio realizado se consideró una **población**, que incluye a 110 instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel y la **muestra** quedó conformada por 62 de ellos.

La investigación sostiene como **aporte práctico** un Programa que favorecerá el proceso de capacitación de los instructores, del Grupo Empresarial del Níquel.

Además, constituye un factor potencial a favor del perfeccionamiento de la capacitación profesional emprendido en el ámbito empresarial cubano y en las industrias del níquel en el territorio de Moa, orientado a lograr la concordancia de las nuevas exigencias del Modelo Económico Cubano, que sustente y acelere la proyección social del país. Esta afirmación indica la **novedad** del estudio.

Para la realización de este estudio se tuvo en cuenta los criterios del Dr. Cs. Carlos Álvarez de Zayas, en su valioso aporte a la Metodología de la Investigación Científica; los que sirvieron como sustento para la utilización de los siguientes métodos científicos:

Métodos de nivel teórico

Histórico-lógico: Permitió estudiar el recorrido histórico del objeto, desde sus primeros momentos, cuya trayectoria está basada en la una realidad lógica y coherente, además los fundamentos teóricos-metodológicos que respaldan la evolución y comportamiento de la capacitación en la industria cubana del níquel en Moa, las diferentes empresas que iniciaron este proceso y las pautas que lo enmarcaron.

Análisis-síntesis: Admitió el análisis general de las fuentes de información y lo concreto, a través de la síntesis de los fundamentos precisos, vinculados con el objeto y campo de investigación.

Inducción-deducción: Sirvió para la determinación de los juicios fundamentales y en su correspondencia con las peculiaridades del proceso, confeccionar las conclusiones generales en las distintas etapas de la investigación y su contextualización en el proceso de capacitación.

Métodos de nivel empírico

Revisión de documentos: Para la valoración de los documentos como: (folletos de cursos, diplomados, publicaciones, cursos de superación, catálogos promocionales, resoluciones y reglamentos desde diferentes fuentes de información, incluidos el Centro de Información Científico-Técnico (CICT) del Centro de Capacitación del Níquel como lo es, su Manual de Procedimientos que traten el objeto y campo de este estudio. Igualmente, para realizar un análisis crítico del estado actual del trabajo que se realiza con el proceso de capacitación desde este Centro.

Revisión bibliográfica: Posibilitó realizar una búsqueda de información, organización y análisis documental sobre las temáticas, relacionada a la problemática del estudio.

Observación participante: Permitió la familiarización estrecha con el PEA y apreciar el estado actual y comportamiento de su curso en el Centro de Capacitación del Níquel. Igualmente la socialización con la problemática mediante visitas a clases a los instructores y la interacción con el proceso docente.

Talleres de socialización: Propiciaron espacios de participación para el diálogo e intercambio de experiencias, percepciones, criterios, puntos de vista y valoraciones por parte de los expertos y capacitadores de las empresas sobre el Programa de capacitación, diseñado para los instructores.

Positivo, negativo, interesante (PNI): Facilitó el análisis para profundizar sobre los aspectos positivos, negativos e interesantes del Programa de capacitación diseñado para los instructores; realizar planteamientos y desarrollar las ideas de los expertos y capacitadores, teniendo en cuenta su experiencia profesional. Igualmente, para

establecer juicios objetivos sobre las acciones, al considerar por separado los aspectos.

Método matemático-estadístico

Análisis porcentual: Se utilizó para la selección de la población y muestra. Se seleccionó como población a (110) instructores del Grupo Empresarial del Níquel y como muestra, una representación de (62) de estos, en las diferentes empresas.

Técnicas de investigación:

Entrevista: Sirvió para la localización de antecedentes e información, sobre el comportamiento actual del proceso de capacitación de los instructores en el Grupo Empresarial del Níquel.

Encuesta: En función de diagnosticar el nivel de preparación pedagógica y metodológica en que se han capacitado a los instructores que imparten docencia en el Grupo Empresarial del Níquel.

La Tesis consta de introducción y dos capítulos con sus correspondientes epígrafes, conclusiones, recomendaciones; más las referencias y fuentes bibliográficas que sustentan la investigación, además de los anexos.

En el primero se presenta un análisis de los fundamentos teóricos que sustentan la investigación, en cuanto a las distintas concepciones sobre la capacitación. También una síntesis referida a las peculiaridades del proceso de capacitación de los instructores desde sus comienzos y su estado actual en el Grupo Empresarial del Níquel.

En el segundo capítulo, se exhibe la concepción en cuanto a los fundamentos teóricos y aspectos primordiales a tener en cuenta en el diseño del Programa, para contribuir al proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel y se presenta el proceso de corroboración de la factibilidad.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EN LA ACTUALIDAD EL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS INSTRUCTORES, DEL GRUPO EMPRESARIAL DEL NÍQUEL

En el presente capítulo se muestra una síntesis referida a la evolución del desarrollo y proceso de la capacitación en el contexto empresarial en Cuba. Se presentan los principales resultados del estudio realizado acerca del estado actual de este proceso y la realización profesional de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.

Además, se analizan los principales fundamentos teóricos y metodológicos para el diseño y aplicación del programa de dicha capacitación y se concluyen las principales regularidades a manifestarse en ese proceso, de igual modo las consideraciones generales y requerimientos didácticos que exige su cumplimiento.

1.1. Referentes históricos sobre el proceso de capacitación

El proceso de capacitación, bajo una concepción científico – materialista, ha tenido en diferentes momentos y autores un conjunto de trabajos que han permitido poder precisar las bases teórico-metodológicas para un proceso eficaz, que permita el desarrollo integral de la personalidad del capacitado. Desde diferentes ángulos se hace necesaria la obtención de una mejor comprensión sobre su estudio, reflejadas a su vez en algunas referencias históricas.

Resulta interesante que esta actividad, constituía una estrategia para controlar los secretos de los diferentes oficios, en épocas anteriores. También se asume como la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. (Grados, et al., 2004 citado en González, 2007)

Del mismo modo obtiene gran significado el trabajo de Pacheco, (2019) al referirse a la capacitación basada en su visión científica, cuando expone su criterio desde una perspectiva humana y vincula su fundamento práctico desde la pedagogía

empresarial, teniendo como objetivo perfeccionar y desarrollar niveles de formación para los trabajadores que forman parte de cualquier empresa.

En este sentido vale reconocer la definición en; Capacitación (2020), donde ubica a la capacitación como un conjunto de actividades didácticas orientadas a cubrir las necesidades de una organización y Aquino (1997) la valora como toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal; produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. (Citado en Pérez, 2012).

También Silíceo (2004), conceptualiza la capacitación cuando afirma que es la función educativa de una empresa u organización, por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores. De igual manera se considera muy adecuado al contexto de este estudio el concepto de Pérez (2006), quien la comprende como el PEA vinculado al trabajo, que es permanente, sistémico, planificado e integral, encaminado al perfeccionamiento profesional y humano. (Citado en Santos y García, 2012)

Sin embargo, la autora de esta investigación consciente en valorar y dar seguimiento al significado que adquiere el término de capacitación en el contexto empresarial cubano; según el Decreto Ley No. 350/17, del 13 de febrero de 2018 cuando plantea en su artículo tres, Capítulo uno que, se denomina capacitación: al conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, en correspondencia con las necesidades de la producción, los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo, concebida como una inversión, dirigida a mejorar las calificaciones y recalificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones de los cargos y asegurar su desempeño exitoso con máximos resultados.

Por todo lo anteriormente abordado, resulta importante analizar sobre los rasgos esenciales que han caracterizado en el transcurso del tiempo, el tratamiento a la capacitación.

Para ello, se establecen tres indicadores básicos que permitirán determinar y conocer las distintas etapas de este fenómeno como son: período en que transcurre, principales características que lo distingue y contexto donde se aplica.

A partir de estos indicadores se representan como períodos los siguientes:

- Período 1960 - 1984. **Inicios de la capacitación.**
- Período 1984 - 2000. **Afirmación y expansión de la capacitación.**
- Período 2000 - Actualidad. **Nueva proyección de la capacitación.**

En función de analizar la evolución histórica relacionada al objeto de investigación, se parte de los períodos e indicadores determinados anteriormente.

Período 1960 –1983. Inicios de la capacitación

En América Latina alrededor de los años sesenta, surgen los “sistemas de aprendizajes”, formados básicamente para trabajos industrialistas. Por ese tiempo, la mayoría de los países cuentan con las llamadas Instituciones de Formación Profesional.

Por otro lado, en Cuba, la capacitación encuentra un lugar importante oficialmente desde 1959 con un respaldo institucional. Sin embargo, es significativo lo referido a estos acontecimientos por (Lagan 2004, citado en Mitnik y Coria 2012), al dirigir su apreciación sobre la capacitación hacia el fin del siglo XX, como parte de un proceso destinado a expandir y acelerar el aprendizaje y mejorar el desempeño de los individuos dentro de las organizaciones.

Es en ese mismo año que se crean en el país, por iniciativa de Fidel Castro Ruz, las Escuelas de Instrucción Revolucionaria (EIR), con el fin de contribuir a la formación ideológica del pueblo y a la capacitación de sus dirigentes, donde la superación y la atención a los centros de capacitación empresarial como Revolución Educativa constituían objetivos primordiales, a pesar de las limitaciones para la preparación de los docentes desde el punto de vista teórico y metodológico, ya que en su mayoría predominaba el bajo nivel cultural y poca preparación pedagógica. (González, 2017a)

Como parte de este proceso vale destacar lo planteado por Vargas, (2013a) al delimitar en su trabajo cuatro importantes períodos en el avance de la capacitación a trabajadores, lo que resalta de forma significativa; la creación del Ministerio de Educación Superior, los Institutos Superiores Pedagógicos, y los Departamentos de Dirección Científica Educacional.

En el contexto empresarial del níquel en Moa, la autora de la presente investigación, considera como un relevante acontecimiento, la declaración en 1969 de la industria Pedro Sotto Alba como Fábrica Escuela, siendo la primera del país que iniciaba los primeros pasos a la capacitación empresarial, además de la inauguración de la escuela técnica del mismo nombre y en 1975 la del Politécnico “Antonio López Fernández”, para la formación de técnicos medio en profesiones afines a esta importante rama de la economía nacional.

Más adelante en 1976, se crea el Ministerio de la Industria Básica y en 1983, la Unión del Níquel; las que fusionadas propiciaron la creación de la primera Escuela Superior del Ministerio de la Industria Básica (MINBAS) junto a las escuelas ramales; evolución que ha proporcionado al contexto empresarial del níquel, un desarrollo significativo, sobre todo al vincularse todo este proceso al posterior, perfeccionamiento empresarial.

Al respecto, para esta industria, tener en cuenta la capacitación como vía para favorecer los niveles profesionales de sus trabajadores y dirigentes, ha sido de vital importancia en función del desarrollo de sus empresas. De forma general en este período se perciben algunas peculiaridades que caracterizaban a la capacitación como:

- Orientada hacia su expansión y aceleración como mecanismo y/o estrategia, en función de las nuevas transformaciones productivas que demandaba el país.
- Predominio del empirismo, donde la preparación profesional se limitaba al aprendizaje desde la práctica y la experiencia en los procesos productivos;

dadas las complejidades que abarcaba el crecimiento organizacional y que, a su vez, se apoyaba en procedimientos generalmente prácticos desde cada puesto de trabajo.

- Por tener un carácter básicamente instructivo, se encaminaba al logro de una mayor productividad industrial, es decir desde lo cuantitativo: mientras más trabajadores se entrenaban en un oficio determinado, más rápido aumentaba la productividad; quedando lo cualitativo, es decir la calidad de la capacitación y la aplicación de métodos de enseñanza, como un elemento secundario.
- A pesar del logro de la creación de diversas instituciones educacionales, se considera como una debilidad, la carencia de un personal (instructores) especializado en la producción y los servicios, con el nivel de preparación pedagógica requerido para la impartición de contenidos.
- Causada por las características y circunstancias sociales y económicas del país, era escasa la preparación metodológica-pedagógica que garantizara la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, en las temáticas que se impartían.

Período 1983-2000. Afirmación y expansión de la capacitación.

Al tenerse en cuenta una revisión del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, desde los años ochenta en varios países de América Latina se elaboran programas estatales para cursos de capacitación, en función de las ocupaciones con un determinado grado de calificación, con pasantía integrada en empresas, los que intentan involucrar al sector privado demandante. (Capacitación en América Latina y Cuba, 2011).

Es este periodo, el proceso de capacitación laboral empresarial en una gran parte de este continente, se vincula al que comenzó en Europa, potenciado por los Estados Unidos, al igual que países del Sudeste Asiático. Desde mediados del siglo XX, este proceso es denominado como “educación de adultos”, “educación no formal”,

“aprendizaje continuo” o “educación continua” (Mitnik y Coria, et al., 2012a, citado en Infante y Breijo, 2017)

Mientras esto ocurría en el mundo, en Cuba la capacitación continuaba dando pasos de avance como el estudio del Turismo en la Universidad de Matanzas; centro de altos estudios que inició la formación del directivo de esta rama entre 1978-1986, siendo de gran aporte para el vínculo universidad, escuela ramal y empresa. Ello propició el impulso de la capacitación, en el perfeccionamiento de la superación profesional y la solución de problemas a partir de prioridades establecidas por los Lineamientos Económicos y Sociales.

Entre tanto, alrededor de 1984-1986 como parte de este proceso en Moa, la Unión del níquel, actualmente nombrado, Grupo Empresarial del Níquel; queda constituido como un complejo industrial minero metalúrgico y de investigaciones. Más adelante, alrededor de los años 1999, se elaboran estrategias para elevar los niveles de preparación profesional.

En respuesta a la demanda de una fuerza de trabajo, capaz de asumir estas tareas de manera eficiente; surge la necesidad de convertir a la capacitación desde ese entonces, como un proceso sustancialmente desde la educación y la instrucción; mediante la cual se logre perfeccionar el desempeño profesional de los trabajadores, sobre la base de nuevos conocimientos y habilidades. Al respecto, hay que tener en cuenta el relevante aporte realizado por algunas empresas pertenecientes al Grupo Empresarial, que de forma general protagonizaban la actividad de la capacitación en este período.

Éstas no se constituyen productoras de minerales; su objetivo consiste fundamentalmente en la prestación de servicios y la capacitación de su fuerza de trabajo, teniendo en cuenta la integralidad y las necesidades demandadas.

- **La Unidad Básica Empleadora del Níquel (UBENi):** Creada el 31 de julio de 1993. su objetivo fundamental radicaba en satisfacer las necesidades de

fuerza de trabajo en la entidad y dar tratamiento a los trabajadores resultantes fuera de plantilla laboral. De manera esencial, también coordinaba y controlaba los planes de Capacitación y Recalificación, además de los cursos de formación de personal. Más adelante su nombre y siglas se cambiaron por Empresa Empleadora del Níquel (EMPLENI).

- **Empresa de Servicios del Níquel (ESUNI):** Nace el 9 de agosto de 1993. Su propósito enmarca la gestión del Capital Humano y la prestación de servicios óptimos, relacionados con la atención al hombre desde su perspectiva social y humana.
- **El Centro de Información y Superación de la Unión del Níquel (CIS):** Surgió a finales de 1995, resultado de la fusión entre las áreas de Información Científico-Técnica y la Escuela Superior de Cuadros de la entidad. Impartía especialmente cursos de Computación e inglés (comercial). Por la profundidad de estas especialidades, el CIS realizó convenios de capacitación con otros centros a fines en el país, lo que fortaleció de forma relevante la calidad de los cursos. Su objetivo social fundamental consistía en la unificación en una sola entidad, los servicios de: Información Técnica, Superación Técnico Profesional y Capacitación, para brindarlos a las diferentes empresas y demás organizaciones de la Unión del Níquel.

Para el año 2000 se inician las transformaciones a la educación, como parte de la Batalla de Ideas y la Industria del Níquel adquiere un papel fundamental por su implicada labor en la implementación de los Programas de la Revolución. Por consiguiente, en este período se distinguen determinadas particularidades sobre la capacitación como son:

- Es orientada hacia su afirmación, como un proceso educativo e instructivo que enriquece el perfeccionamiento profesional.

- Se implica como estrategia para elevar los niveles de preparación profesional, instituyéndose entre las modalidades de estudios en la superación técnica y superior del país.
- Queda insertada e inicia su desarrollo formalmente, mediante actividades planificadas y controladas a nivel empresarial, propiciando la enseñanza y el aprendizaje sobre el uso de las nuevas tecnologías e idiomas.
- A pesar de estos avances continúa predominando el empirismo durante su gestión, pues no se aprecia aún el interés hacia la preparación metodológica para el personal que ejerce la capacitación, sino que se direcciona hacia la impartición de contenidos desde la experiencia profesional de quienes enseñan.

Período 2000 – Actualidad. Nueva proyección de la capacitación

A partir del año 2000, la capacitación se consolida como un proceso primordial a nivel organizacional en el Mundo entero, por constituir una vía de trasmisión y transformación del conocimiento para los profesionales y se concibe como un modelo de educación, a través del cual es necesario, primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales. Por esta parte alcanza valor las importantes inversiones que realizan las empresas latinoamericanas en el desarrollo de habilidades de sus trabajadores.

Mientras esto ocurría en Latinoamérica; en Cuba la capacitación lograba otras expectativas e inicia entre el 2001-2003 la incorporación de las nuevas tecnologías a los diferentes sectores donde realizaran acciones de capacitación, sean instituciones u organizaciones empresariales. Los centros de educación superior con el actual modelo educativo incluyen como parte del proceso de capacitación; a la investigación científica y en el 2006 entra en vigor la modalidad de capacitación a distancia.

De igual manera en el mismo año, aumenta la proporción de empresas que ofrecen capacitación en todos los países; fundamentalmente en algunos países de la región donde ocurre de manera notable.

No obstante, y como otro de sus avances, en el 2008 se empezó a usar formalmente la capacitación “en línea”, como un método que se expande a favor de la capacitación personal, que involucra a las Tecnología de la Comunicación y la Información de la sociedad, (TIC).

Como continuidad de este proceso, a partir año 2000 en el territorio de Moa; las empresas del níquel, dados los procesos de perfeccionamiento del CIS y la creciente demanda en la continuidad de elevar el conocimiento técnico y profesional del Grupo Empresarial, surge el **“Centro de Capacitación y Certificación de las Industrias del Níquel” (CECYC)**:

Con un objetivo bien definido, se propuso difundir el conocimiento de alta calidad en materia tecnológica y empresarial, haciéndolo accesible al mayor número de trabajadores. Su visión radica en ser una escuela de negocios y técnicas de avanzada, donde se impartan las disciplinas que rigen a las empresas modernas, y como elemento importante, en ella queda incluida la Escuela de Soldadura; su Programa Metodológico contaba con una homologación a nivel internacional.

En el año 2007 aproximadamente, el centro se certifica mediante la Institución Nacional (LLoyd’s Register); Sistema de Gestión de la Calidad para los procesos de capacitación y certificación con que certifica el mismo internacionalmente; y la Oficina Nacional de Normalización (ONN) de igual modo que certifica nacionalmente.

El importante Centro, asumía el control general en las empresas en materia de capacitación; tanto de las acciones internas como las externas que se realizaban fuera de ellas, incluyendo en otros centros del país.

Dada la pertinencia de las necesidades de superación, se concibe el sistema de capacitación técnica y profesional, así como la fuerza de trabajo calificada de este

Centro de Capacitación. El mismo integra diferentes vías para la adquisición de conocimientos, hábitos y habilidades necesarias que garanticen en cada fábrica o taller, el adecuado nivel de desempeño de los jefes, técnicos y obreros en sus puestos de trabajo.

El sistema se organiza en las entidades a partir de la Determinación de Necesidades de Capacitación (DNC), conformándose posteriormente el Plan de Capacitación a desarrollar en el período establecido, frecuentemente de carácter anual. Los principales modos de formación eran:

Modos de formación:

- Cursos de Formación Completa: Se realizan en correspondencia con las normativas del Ministerio de Educación (MINED), mediante ellos el trabajador se forma como técnico medio u obrero calificado.
- Cursos de Habilitación: Básicamente se desarrollan para operadores de plantas y torneros; su objetivo consiste en preparar el personal con vista a ocupar una plaza. Tienen una duración aproximada de 1 año.
- Cursos de Perfeccionamiento: Se imparten con vista a perfeccionar los hábitos, habilidades y destrezas para desempeñar mejor el puesto de trabajo donde el trabajador se encuentra ubicado.
- Otros modos son, Entrenamientos y Adiestramientos a recién egresados, sin dejar de reconocer como otros significativos aportes de CECYC, la estrategia encaminada hacia la ejecución de los proyectos de capacitación priorizados dentro del Grupo Empresarial y la creación en ese centro, de unidades docentes con instituciones educacionales nacionales y extranjeras de alto prestigio académico.

Desde sus inicios el requisito principal que se les exigía a los profesores que conformaban el claustro de este centro predominaba; un alto dominio en los contenidos sobre la materia que iban a impartir y en metodología para la enseñanza,

más una buena preparación político-ideológica, considerando que algunos no provenían del sector de Educación. Solo una persona en esos comienzos era graduada en de este sector en el grupo de Computación.

Se conoció además que, este colectivo estaba compuesto por un claustro de aproximadamente diez profesores; dos eran de Inglés, graduados de nivel superior, y otros que se incorporaron para la impartición de cursos generales más adelante.

En este periodo existía también la preparación a los egresados, que tenía como objetivo principal, proveer en los jóvenes graduados universitarios, los conocimientos básicos fundamentales que le permitan comprender el entorno laboral, así como apropiarse de métodos y técnicas importantes en función de superarse y convertirse en un profesional competente; con una alta cultura política–ideológica, económica, tecnológica y básica de forma general e integral.

La iniciativa, de gran impacto hasta la fecha; se fortaleció con el paso de los años y se realizaba durante dos meses. Los contenidos se relacionaban a la vez, con las actividades de producción y el funcionamiento industrial en las empresas productoras.

Se entiende entonces que la existencia de una única escuela o centro de capacitación que responda a las necesidades de superación de todas las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel, es pertinente en este contexto.

De igual modo la formación general de sus instructores que garanticen este proceso según la demanda actual.

Más adelante en CECYC, como parte del perfeccionamiento de la actividad docente y dadas algunas insuficiencias en este proceso, surge la necesidad de incorporar al grupo, un especialista en Metodología que contribuiría a potenciar la calidad de las clases, lo que dio lugar a la capacitación en esta rama además de la Pedagogía. El ejercicio era protagonizado por un profesional de Educación y/o de Educación Superior previamente coordinado.

En ese contexto se organizaban actividades metodológicas-pedagógicas sobre estos temas y en otros de gran interés en que los profesores necesitaban profundizar. Éstos se realizaban solamente para ellos como parte de su superación, relacionada con el proceso de enseñanza aprendizaje.

Como parte de esas actividades, se ejecutaban los colegios de capacitación para los capacitadores del Grupo Empresarial; actividad que tenía el propósito de asesorar, controlar y planificar el trabajo que en este sentido venían realizando cada mes las empresas.

El Centro, proponía e impartía un tema de capacitación con profesores invitados de la Universidad de Moa, (en aquel entonces Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa (ISMMM), y eran especialistas de la pedagogía y metodología que luego eran impartidos a los profesores externos del Centro de Capacitación como a los instructores internos de las empresas del Grupo. Todo ello para mejorar las deficiencias existentes en el PEA. Existieron varios proyectos en función de este mejoramiento:

- Proyecto para la Preparación de la Fuerza de Trabajo para la empresa Ferroníquel S.A.
- Proyecto de Preparación teórico-práctica para trabajadores de Moa-Diesel.
- Trabajo de Tesis de Grado para la enseñanza de la Computación a Distancia (podía usarse para cualquier especialidad).

Esta última investigación se realizó, para fortalecer el nivel de capacitación de los trabajadores de las empresas del níquel en la modalidad presencial y ON LINE, pero quedó inconcluso en el transcurso de montaje. Uno de los proyectos que aportó al perfeccionamiento de los servicios del Centro fue, la preparación de los jóvenes de las empresas; quienes básicamente eran ayudantes, operadores de equipos, de plantas y otros oficios. Esto respondía a un llamado de la dirección del país en las empresas del níquel.

Para ello se conformaron grupos que les facilitaba obtener el 9no y 12 grado respectivamente, preparándolos en las asignaturas básicas que les favorecería la presentación a exámenes para la obtención del grado de bachiller o 12 grado. Algunos de estos cursos se realizaban en la propia empresa CECYC y otros en las empresas donde los estudiantes se desempeñaban laboralmente. En este contexto, parte del claustro de profesores pertenecían al Centro y otros al resto de las empresas del níquel, personal dedicado a la producción. El colectivo docente perteneciente al Grupo, organizaba y controlaba todo el proceso docente-educativo.

Tiempo después, en el año 2009 se autoriza al MINBAS, proceder con la fusión de esta empresa CECYC, en la EMPLNI, luego nace un nuevo enfoque y objeto central, para fortalecer y perfeccionar el trabajo integral con los recursos humanos y su sistema de gestión, en todo el sistema del Grupo Empresarial del Níquel, a partir de una sola entidad.

Las modificaciones para la capacitación y superación; conllevaron en el año 2015 a una nueva fusión de las Empresa de Rehabilitación Minera (REMIN) y la EMPLNI con la ESUNI. Este proceso es resultado de la reorganización del país que contribuye a incrementar la afinidad con los objetos sociales y la búsqueda de la eficacia, la eficiencia y rentabilidad a nivel empresarial.

Desde entonces y hasta el 2020, la capacitación en el Grupo Empresarial del Níquel se continúa constituyendo como una de las premisas fundamentales, para lograr la eficiencia en el puesto laboral y en respuesta a ello en el mismo año, queda conformado el Centro de Capacitación del Níquel perteneciente a la ESUNI, establecido como otra Unidad Empresarial de Base (UEB), cuya razón de ser es el fortalecimiento a los niveles de preparación profesional mediante la gestión y realización de acciones de capacitación.

Mediante el análisis de estos acontecimientos se evidencia, la forma direccionada que caracterizan los objetivos de trabajo de la capacitación empresarial en el Grupo desde sus comienzos, manteniendo una política definida, consolidada en el proceso

docente educativo que lleva a cabo como actividad principal, a pesar de las deficiencias existentes y las transformaciones en el funcionamiento y la gestión de los recursos laborables, antes expuestos.

De igual manera puede comprenderse, el carácter transitorio del proceso por el cual todas estas empresas dedicadas a la capacitación llevaron a cabo para lograr la unificación objetiva antes vista; lo que no ha representado limitación para dar continuidad a los intereses de la política empresarial cubana referido a la capacitación.

En esta importante etapa cobra gran valor, la formación del capital humano para el logro de los objetivos, en aras de fomentar la cultura de la calidad en todos los niveles de la organización, así como la formación de postgrado a los recién graduados, acciones que contribuyen a la conversión de la Unión del Níquel en Grupo Empresarial, la que actualmente tiene 14 entidades adscritas. De manera general esta etapa presenta las siguientes características:

- Creación, mejora y transformación de los centros de capacitación a nivel empresarial como política, para favorecer la preparación profesional en el transcurso de sus diferentes etapas.
- Se concibe la capacitación como un sistema, cuya formación contribuye al perfeccionamiento técnico y profesional de la fuerza de trabajo calificada, mediante la integración de diferentes vías para la adquisición de conocimientos, hábitos y habilidades.
- Establecimiento de las Determinación de Necesidades de Capacitación (DNC) desde los Recursos Humanos, viabilizando el Plan de Capacitación correspondiente, teniendo en cuenta los principales modos de formación de los trabajadores.

- Involucración de los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel, en el proceso de organización y control del proceso docente-educativo del Centro.
- La capacitación queda integrada en las nuevas modificaciones entre empresas, mediante la fusión de las mismas. En este contexto queda la ESUNI como empresa predominante, que presta mediante el Centro de Capacitación del Níquel, este importante servicio hasta la actualidad.
- A pesar del incremento y la consolidación de las acciones de capacitación hasta la fecha, no es perceptible el tratamiento a la preparación metodológica-pedagógica del personal perteneciente a las empresas y que se utilizan para impartir contenidos.

Una vez conocidos y analizados los referentes sobre la historia de la capacitación, en los periodos determinados por la autora del presente estudio, es posible una apreciación de este proceso; lo que permite valorar la preocupación por los gobiernos en fomentar sus efectos en el progreso de las organizaciones, siendo de gran envergadura como actividad pedagógica que debe irse perfeccionando tanto en las actividades de formación como en el aprendizaje desde la práctica.

Esta afirmación también concuerda con lo aparejado a los crecientes cambios que generan las sociedades, donde se observa en estos periodos igualmente, la intervención de las nuevas tecnologías; escenarios en los que la propia capacitación se exige a sí misma su perfeccionamiento. Así mismo su carácter evolutivo y trascendencia paulatina por las diferentes épocas en el mundo, Latinoamérica y Cuba.

Desde el ámbito empresarial del níquel en Moa, juega un papel determinante en la estructuración y consolidación de una cultura general integral a partir de la Revolución Cubana y en esta misma etapa, una gran tarea en la formación de cuadros y dirigentes cubanos.

Es indudable luego de este recorrido; apreciar como la capacitación ha marcado pautas contribuyentes para la elevación de los niveles profesionales y el perfeccionamiento empresarial en la industria del níquel. Actualmente asumida más que como un proceso de transformación para el desempeño laboral; como una demanda ante las exigencias actuales dentro del Modelo Económico Cubano, la que conserva singularidades en el ámbito del Grupo Empresarial del Níquel que se estudian a continuación.

1.1.2 Peculiaridades sobre el proceso de capacitación en el contexto del Grupo Empresarial del Níquel

A pesar de los conceptos sobre "capacitación" estudiados anteriormente, en Cuba queda definida en la Resolución No. 29/06 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como el "conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso."

La autora de este estudio concuerda con lo anterior y ratifica que en el Grupo Empresarial del Níquel, actualmente constituye una estrategia que responde a los lineamientos 104, 143 y 254 de la política económica y social del Partido y la Revolución, a la prioridad No. 12 del Plan de la Economía, a la medida No. 15 del perfeccionamiento de la Empresa Estatal Socialista, al Código de Trabajo capítulo II sección sexta, y capítulo VI, al Reglamento de Código capítulo I sección novena y capítulo VI sección primera.

Por tanto, la capacitación en este contexto, se caracteriza como una actividad sistémica e inherente a los procesos formativos. Considerando esta teoría, la autora del presente estudio estima la práctica de una capacitación que describe el objetivo

necesario, específico y final que se requiere lograr con los instructores en la presente investigación, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado.

Vale destacar, que el Grupo Empresarial del Níquel sostiene convenios de colaboración y proyecciones de trabajo con el Ministerio de Educación (MINED) y el Ministerio de Educación Superior (MES) del territorio de Moa, cuyas actividades de capacitación son dirigidas por la Dirección de Capital Humano de Cubaníquel; todas ellas orientadas hacia las especialidades y procesos productivos afines con la industria.

Algunas acciones vinculadas a Educación, están relacionadas con la práctica laboral, la formación vocacional y orientación profesional, las sociedades científicas y los círculos de interés; todas dirigidas por profesionales designados de la capacitación y los instructores en el Grupo; los estudiantes de diferentes niveles de enseñanza asumen un rol participativo que les proporciona de manera importante, el enriquecimiento de su preparación integral. (Ver anexo 1)

Por otra parte, entre las actividades que se desarrollan con la Educación Superior, (Universidad de Moa) se encuentran las que guardan relación con los procesos de categorización docente, control y ejecución de grados científicos como maestrías y doctorados, la práctica laboral para recién graduados, así como encuentros de socialización e intercambio entre profesores de este centro y los capacitadores del Grupo.

Es necesario aclarar al respecto que, en las diferentes empresas del Grupo laboran trabajadores graduados de nivel superior, que a pesar de desempeñarse profesionalmente en esta industria, continúan su proceso de superación desde la ciencia mediante la realización de maestrías y doctorados; procesos que gestiona y controla un especialista designado de la Dirección de Recursos Humanos de Cubaníquel como parte de las acciones de capacitación que se ejecutan en el Grupo Empresarial.

Igualmente ocurre con el proceso de categorización docente para los instructores con nivel académico universitario, cuyo propósito radica en favorecer sus niveles de preparación para la enseñanza de contenidos.

Resulta interesante que este proceso vinculado a la educación superior de forma general, responde a las necesidades de superación profesional y capacitación, de todo el personal dedicado a la producción y los servicios que laboran en el sector; sean instructores o no, y su finalidad es favorecer también sus niveles de preparación científica en función de la competitividad empresarial y el avance tecnológico. (Ver anexo 2)

El comportamiento de este proceso analizado en el contexto del Grupo Empresarial, es de carácter externo, basado en las acciones que se realizan con instituciones que radican fuera de la industria del níquel, como las anteriormente analizadas. Razón por la que la autora de esta investigación, percibe la presencia de algunas peculiaridades relacionadas al proceso de capacitación y la existencia de varias funciones, que lo distinguen desde el marco de su desarrollo, tanto en el entorno empresarial como en el social al que pertenece. Estas son las que siguen:

- **Función orientadora:** Determinada por su importante influencia vinculada con la Educación, en la orientación profesional para la toma de decisiones.
- **Función educativa:** Dirigida a la formación de valores como futuros profesionales dignos, responsables y con alto sentido de pertenencia, comprende educar a través de conocimientos y habilidades de valoración.
- **Función instructiva:** Involucra al estudiante en la interacción con el trabajo a través de la práctica laboral y la participación en los círculos de interés.
- **Función desarrolladora:** Propicia el espacio para formar interés vocacional en el marco de las ciencias, y la necesidad de desarrollar en los estudiantes hábitos de investigación para su inserción en la Educación Superior y en su futura profesión.

- **Función extensionista-participativa:** Extendida hacia sectores protagonistas en la actividad formativa de la sociedad, como las analizadas anteriormente. Es una capacitación implicada en la participación activa tanto de los estudiantes como de los capacitadores, instructores y todo el personal que incide en su realización, durante las actividades dentro y fuera del contexto empresarial. (Ver anexo 3)

Como parte fundamental del proceso de capacitación que se desarrolla en el Grupo Empresarial, están las acciones de carácter internas que se ejecutan en el marco de las diferentes empresas pertenecientes al Grupo. Éstas, se planifican de manera sistemática: mensual y anualmente (Plan Anual de Capacitación). Todas ellas dirigidas a potenciar los niveles de preparación profesional de todo el personal que labora en la industria del níquel, sin tenerse en cuenta un programa para ejecutar la capacitación, de ahí la necesidad y relevancia de esta investigación.

Las acciones se realizan en las propias empresas y son lideradas por un (a) especialista del departamento de Recursos Humanos asignado (a) de cada entidad, (capacitador). Éste se subordina al mismo departamento perteneciente a la sede del Grupo Empresarial, Cubaniquel.

Desde los comienzos de este estudio, la autora pudo observar cómo se desarrollan las acciones de capacitación de forma general, además de las evidencias mostradas por la revisión de documentos y las entrevistas realizadas, como parte de los instrumentos aplicados en el proceso investigativo; lo que permitió conocer algunas particularidades sobre el comportamiento de la capacitación en las entidades del Grupo, cuyas acciones fundamentales son:

- Gestión y control para la impartición de cursos de tipo, conferencia, talleres, cursos de habilitación y entrenamiento en el puesto. Para ello se tiene en cuenta las necesidades de capacitación de cada área en las entidades, desde las plantas y talleres de producción hasta las oficinas donde se concentra la actividad profesional.

- Desarrollo de eventos para la socialización y el intercambio. Sus temáticas guardan relación fundamentalmente con los procesos industriales, el capital humano y los mandos intermedios para cuadros y reservas de dirección.
- Supervisión para la formación de técnicos superior mediante los cursos por encuentros, así como de grados científicos (maestría y doctorado) en coordinación con la Educación Superior del territorio y de otras provincias.
- Realización anual del Curso Introdutorio para recién graduados universitarios; donde los egresados reciben una preparación de carácter general y un recorrido a las empresas del Grupo Empresarial del Níquel.
- Realización mensual de los Colegios de Capacitación, actividad en la que participan todos los capacitadores del Grupo y ocasionalmente invitados de instituciones, especialistas de la industria y directivos, con el propósito de brindar información y tratar temas relacionados a la capacitación y la formación doctoral respectivamente; tomar acuerdos, chequear y orientar.

Las acciones de capacitación de carácter interno, como la realización de cursos y eventos, son dirigidas por el actual Centro de Capacitación del Níquel, entidad que sostiene objetivos de trabajo desde y para la capacitación de la fuerza de trabajo, perteneciente a las entidades del sector y para ello cuenta con personal docente y no docente; quienes, a pesar de las diferencias existentes en su formación profesional, imparten contenidos en este Centro. El personal no docente, es el especializado en la producción y los servicios que labora en las empresas (instructores), cuya formación profesional y experiencia desde la práctica, facilitan la realización de este ejercicio que es, además, de carácter pedagógico.

Hay que destacar que las acciones de capacitación que realizan los instructores, las ejercitan no solo en las aulas y laboratorios del Centro de Capacitación; este proceso depende de las especialidades de los cursos a impartir, como los relacionados a los

procesos de producción industrial en plantas y talleres de las empresas, de carácter práctico-laboral.

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

1.2 Referentes teóricos sobre el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel

La actividad como fuerza motriz real del progreso social, comprende todas las esferas del conocimiento humano, incluyendo los diferentes métodos y formas por donde transitan. El proceso de capacitación que se cuestiona en el presente estudio, no está exento a este planteamiento, teniendo en cuenta la intervención protagónica de los estudiantes (trabajadores y cuadros del Grupo Empresarial), quienes junto a los instructores, integran el proceso planteado en esta tesis.

Referido a la capacitación como proceso, se destacan las concepciones anteriormente estudiadas por (Pacheco 2019a; Wikipedia Libre 2020a; Pérez 2006a y Grados 2004a citados en González 2007a; Aquino 1997a y Silíceo 1996a).

Por consiguiente, durante el estudio bibliográfico desarrollado en esta investigación, se conoció sobre los aportes de diversos autores, que trataron el tema del proceso de capacitación, como es el caso de Ibáñez (s/f), citado en Pico (2008) y Chiavenato, (2008), citado en Montiel y Argentina (2015), quienes coinciden en la capacitación como un proceso a corto plazo, y valoran el uso de algún procedimiento planeado, sistemático y organizado, capaz de comprender un conjunto de acciones educativas y administrativas.

En esa dirección la autora de esta investigación considera, que la diversidad de definiciones muestra un elemento común en todas ellas y considera que, este

argumento entra en contradicción si se considera el carácter de la permanencia en el proceso de capacitación, como garantía de la adquisición de conocimientos de manera continua; además de que los autores abstienen los posibles niveles en los que se pueda medir dicha actividad, según las necesidades de las partes.

La presente opinión, acuerda que es muy absoluto el término, “a corto plazo”, si se valora el carácter sistemático que guarda relación con lo permanente, relacionado a la capacitación; apuntando que si es un proceso que genera transformación en este sentido, quienes se interesen por su beneficio pueden determinar la prolongación o no del mismo, para lograr los objetivos trazados, lo que dependerá de los niveles de necesidades a los que responda, sobre todo cuando intervienen principios pedagógicos y metodológicos para la enseñanza.

No obstante, la autora de esta investigación asume que existe la tendencia de un proceso a corto plazo, cuando se trata de aprender algún oficio o desarrollar una actividad de carácter práctico temporalmente. En el caso que se estudia, se trata de una capacitación desde la teoría a aplicar en la práctica pero que, por su estilo pedagógico ha de ser constante y evolutivo.

Esta actividad es primeramente protagonizada por el personal docente que labora en este Centro, es decir los profesores y metodólogos, quienes son graduados en Pedagogía y poseen experiencia en el ejercicio de la docencia, al tratarse de una preparación en temas de trascendencia para la actualidad, sin embargo, su mayor potencialidad radica en la Pedagogía y en la Metodología para la enseñanza, además el empleo de las TIC como medios y los conocimientos en la actualización política e ideológica, constituyen los pilares fundamentales a tener en cuenta para el diseño del Programa, que favorezca el aprender a enseñar.

Desde ese punto de vista la autora de la investigación entiende que el nuevo aprendizaje de los instructores desde una perspectiva teórica contribuye a una mejor enseñanza a los estudiantes, lo que tributa al desempeño práctico de estos en sus

respectivas especialidades en las empresas. Desde ese ángulo queda comprendido el principio didáctico, “la relación entre la teoría con la práctica”.

Estos planteamientos, coinciden con los de L. Zankov (s/f) citado en, Herrero, Zilberstein, Borroto, Castañeda y Fernández (2003), en su valioso aporte a lo relacionado con la unidad de la teoría con la práctica al basarse en la necesidad de que los alumnos conozcan el carácter práctico de los conocimientos adquiridos, aprendiendo a aplicarlos en situaciones concretas; y en el caso de (Canfuk V. Pope E. y Pozo I. (s/f) citados en Addine (2004), consideran que analizar una práctica como la que transcurre en el PEA, exige precisar los diferentes niveles del conocimiento que conlleva a plantear, sobre la compleja relación entre teoría-práctica. (Ver anexo 4)

Como bien afirma la investigadora Addine (2004), el PEA al estar relacionado con la práctica, asume un carácter transformador, condicionada y sujeta al desarrollo. Es por tanto en el contexto del proceso de capacitación de los instructores, que surge la necesidad de ampliar sus conocimientos metodológicos en su vínculo a la actividad pedagógica.

En consecuencia; si se logra favorecer el nivel de preparación de los instructores en la temática que se trata, también se logra la transmisión de los conocimientos y su adquisición por los estudiantes con las exigencias requeridas, lo que se demuestra en la calidad de sus resultados durante el desempeño de su trabajo y el cumplimiento de la política del perfeccionamiento empresarial. (Ver anexo 5).

Por las razones enunciadas anteriormente, entra en escenario desde la didáctica, el rol del profesor; responsable de la enseñanza, su preparación debe ir encaminada también hacia la dirección creadora del PEA como figura principal y agente de cambio, quien basa su actividad en la metodología.

A decir de los autores San Juan (2016) y González (2011), en sus respectivos aportes refieren el conocimiento basado en el empirismo como el que se origina

desde la experiencia y coinciden en su repercusión desde una perspectiva social fundamentada en la práctica. Estos criterios se corresponden con el predominio del conocimiento empírico que se manifiesta en el PEA que desarrollan los instructores en el centro de Capacitación, dada la dificultad en su preparación metodológica-pedagógica.

Igualmente, pocos instructores logran un ambiente motivador y de intercambio en la clase y generalmente, no se distingue una diferencia en el curso de esta actividad que defina una determinada tipología, aunque mayormente se imparten a modo de conferencias y talleres. Al respecto vale señalar que el tipo de estudiante al que los instructores enseñan, es de edad adulta, (trabajadores) lo que favorece una mejor persuasión de este fenómeno.

Por tanto, actualmente desde la práctica del desarrollo docente y los diferentes procesos que demanda el perfeccionamiento de los servicios de capacitación, se convierte en una necesidad revertir esta condición, a través del Programa que se propone. La autora de la presente investigación comprende, que al instructor estar comprometido con la calidad de los cursos que imparte, ha de lograr que la educación del estudiante (trabajadores) se materialice desde el propio proceso de enseñanza.

En función de este logro, el instructor en el momento de la clase, debe poseer el Programa de la asignatura o curso, asumir una adecuada preparación y dominar los procedimientos que estructuran una clase, proponerse objetivos y habilidades a adquirir por los estudiantes; definir bien los contenidos a impartir, orientar una actualizada bibliografía, realizar una correcta orientación de Trabajo Independiente o Trabajo Final del Curso; de igual modo evaluar a los estudiantes en correspondencia con el objetivo general del Programa, contribuyendo así a su preparación profesional y laboral.

De acuerdo con Educación y Pedagogía (2019), también se coincide en el deber de, contar con la Visión y la Misión del departamento y /o sistema de capacitación,

donde se pueda percibir con claridad por qué y para qué existe este. Estos autores se pronuncian a favor de la definición de un conjunto de valores, cuyo objetivo contribuyan a normar al sistema o la función de capacitación; es decir, que existan principios reguladores de la misma para evitar su desvío durante el proceso.

Resulta evidente este planteamiento en correspondencia con el Centro de Capacitación, atendiendo a la existencia de un Reglamento Docente Metodológico que responde a este propósito y presenta una estructura similar; el mismo muestra dentro de su Objeto Social: capacitar, entrenar y recalificar a los trabajadores en los niveles inferiores e intermedios de la pirámide de los recursos laborales en los oficios y especialidades afines en la industria del níquel, a través de cursos, talleres, conferencias y eventos para el Grupo Empresarial del Níquel y otras instituciones que lo soliciten. (Ver anexo 6)

De igual manera su Objetivo radica en: regular y controlar el proceso docente que se desarrolla en el Centro de Capacitación del Níquel, a través de normas generales para estudiantes e instructores que permita mejor organización y la elevación de la calidad en la diferentes formas organizativas para la capacitación que se brindan, y se propone como, Alcance a: trabajadores en los niveles inferiores e intermedios de la pirámide de los recursos laborales del Grupo Empresarial del Níquel y del resto de las instituciones y empresas dentro y fuera del municipio.

Este Reglamento otorga dirección y sentido al proceso de capacitación que se efectúa en el Centro porque, sus elementos originan lo que debería ser un sistema integral de capacitación; en otros términos, la Filosofía que guía el modo en que debe ser la capacitación institucional en la ESUNI. Sin embargo, hasta la actualidad, este procedimiento es aplicado a los instructores de manera parcial, pues su contenido solo refiere este enfoque normalizado para los profesores que laboran a tiempo completo en el Centro.

La función fundamental del proceso de capacitación de los instructores es la planificación, la organización, la regulación y el control del proceso docente; por lo

que el adecuado desempeño de estas funciones, que tienen como sustento esencial lo pedagógico-metodológico, garantiza el eficiente desarrollo y la intencionalidad del propio proceso.

A pesar de que radiquen en sus respectivas empresas, este personal debe mantener un estrecho vínculo con la Dirección y el personal docente-administrativo del Centro, donde la comunicación ha de constituir no solo una necesidad, sino a la vez una fortaleza en función de los objetivos trazados, para la capacitación de los instructores que, repercute en la enseñanza de los estudiantes como parte del proceso.

Como un elemento importante, la autora de esta investigación es del criterio que el aprendizaje e interiorización de las concepciones pedagógicas-metodológicas, en las que está implícito el proceso de capacitación de los instructores, deben ser aprendidas en el contexto donde se apliquen; es decir, en el ejercicio de su clase y en relación con sus principales funciones como docentes.

Por todo lo anteriormente planteado se puede comprender a Guzmán, (2002) cuando aborda las siguientes dimensiones de la capacitación y que tienen plena vigencia sobre el proceso de capacitación de los instructores desde el Centro de Capacitación del Níquel, aspecto que se analiza:

- **Como organización:** encargada de la gestión de formación y desarrollo de los recursos humanos. Como organización tiene la misión de planificar, organizar, gestionar y controlar las líneas y políticas que, en materia de capacitación, establezca la institución a la que presta servicios.
- **Como investigación:** la capacitación para garantizar su efectividad debe partir de investigar los problemas que presenta la organización, las metas que esta se propone para el largo, mediano y corto plazo, con quiénes se propone cumplirlas y el estado actual y el deseado de esos recursos humanos.
- **Como inversión:** la capacitación deja de ser simplemente un gasto para convertirse en una inversión si responde a la estrategia de la institución y

parte de una investigación. Cada organización debe contar en su planeación estratégica de los recursos financieros que proyecta invertir para garantizar el desarrollo de sus recursos humanos.

- **Como proceso enseñanza-aprendizaje:** el individuo adquiere o desarrolla capacidades y habilidades.
- **Como estimulación:** la capacitación debe constituir un estímulo para el que la recibe y para ello debe participar activamente en la gestación de dicho proceso, interiorizar que este se diseña para mejorar su desempeño, hacerlo más competitivo, así como una vez culminada la acción de capacitación, se puedan apreciar cambios no solo en el proceso productivo, sino además en su mejoramiento humano.

Las ideas expuestas permiten fundamentar que el proceso de capacitación de los instructores en el Centro de Capacitación ha de ser intencional y planificado en un plazo acorde a los niveles de insuficiencia detectados en el PEA y según las progresivas demandas de las empresas del Grupo Empresarial. Debe ser integral y estructurado desde las ciencias pedagógicas y la metodología, para ello el instructor hacia quien se dirige esta preparación debe conocer las características de este proceso.

1.3 Caracterización del proceso de capacitación de los instructores desde el Centro de Capacitación del Níquel

Si bien la capacitación es concebida como proceso sistémico y permanente que interactúa con los hechos y fenómenos de la realidad cambiante, son necesarios estos estudios, para profundizar en su esencia y lograr su perfeccionamiento, asimismo para poder alcanzar el carácter de continuidad. A ello se debe la fundamental precisión que desde esa perspectiva se necesita tener, sobre el comportamiento del proceso de capacitación en los instructores pertenecientes al

Grupo Empresarial, que imparten contenidos en el Centro de Capacitación del Níquel, teniendo en cuenta las insuficiencias detectadas en la presente investigación.

Una observación durante la actividad docente, en visitas realizadas a cinco de los cursos impartidos; así como la revisión de documentos metodológicos del Centro y de los instructores en el PEA, conformaron los instrumentos aplicados que permitieron caracterizar el desarrollo de la capacitación y con ello determinar regularidades, para lo cual se establecen los siguientes indicadores:

- Preparación metodológica para la impartición de contenidos, demostrada en el PEA.
- Aplicación de métodos pedagógicos y didácticos durante el PEA.
- El empleo intencionado de temas de actualización, sobre el trabajo político e ideológico y la formación de valores en el PEA.
- El uso de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías (Computación), para la impartición de contenidos.
- El nivel de superación profesional referente a la categorización docente.

En este sentido se precisan las fortalezas y debilidades; entre las potencialidades se destacan:

- Existencia del Decreto Ley 350/17, que respalda la capacitación y superación de los trabajadores, cuadros y reservas en las escuelas ramales y centros de capacitación del país; documento que apoya la proyección profesional y empresarial del Centro de Capacitación.
- Existencia de un Departamento Metodológico, en función de controlar y reforzar la actividad docente en el Centro.
- Es numerosa la demanda de cursos solicitados al Centro, para la capacitación a trabajadores y dirigentes de las empresas del Grupo en diferentes temáticas, relacionadas a los procesos productivos y de servicios para la industria, las que son impartidas por los instructores; entre ellas:

- Planeación, Economía, Administración, Gestión de Capital Humano, Formación de Soldadores, Gestión Empresarial, Seguridad y Salud del Trabajo, Seguridad y Protección, Tecnología e Innovación, Inversiones, Gestión Documental, Control Interno, entre otros de interés y perfil empresarial.
- Las empresas del Grupo Empresarial del Níquel, cuentan con la preparación profesional de los capacitadores, quienes atienden las acciones de capacitación de los instructores en coordinación con el Centro.
- Los instructores poseen sentido de pertenencia con la empresa donde se desempeñan y con el Centro para la actividad docente que realizan. Lo que representa a la vez un aporte a su desarrollo profesional.

En el análisis que se efectúa se comprobaron las debilidades en el proceso de capacitación de los instructores, que obstaculizan el proceso de enseñanza aprendizaje, éstas son las que siguen:

- Es insuficiente la utilización de métodos didácticos durante el desarrollo del PEA, lo cual es percibida y expresada por los estudiantes. Esto conlleva a la improvisación para impartir los contenidos y a su vez, a la desmotivación por parte de los estudiantes, dado al carácter monótono y poco creativo de la clase, de manera reiterada.
- Es limitada la preparación metodológica-pedagógica de los instructores demostrada en el PEA. Pues se realiza ocasionalmente de forma empírica, lo que no satisface totalmente la calidad de la enseñanza.
- Es escaso el tratamiento intencionado a los temas de actualización sobre el trabajo político e ideológico y el reforzamiento de los valores, como aporte al PEA.

- Son limitados los conocimientos en el uso de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías (Computación), como medio de enseñanza que favorezca PEA.
- Es baja la cifra de instructores categorizados, lo que representa insuficiencia en el nivel de superación profesional.
- Es débil el vínculo entre los capacitadores del Grupo Empresarial y el Centro, en función de la preparación para los instructores de manera general.
- Las acciones de capacitación con los instructores se realizan por plan, con escasa frecuencia.

Constituye un elemento importante apuntar que, durante la revisión de documentos metodológicos en visitas realizadas a clases, se registran fundamentalmente:

- La inadecuada estructura docente y orden lógico de esta.
- Dificultad en el planteamiento de los objetivos y habilidades a desarrollar.
- Orientación de bibliografías derogadas.
- Incoherencia entre la tipología de la clase y el modo en que se desarrolla la misma.

Como continuidad de este análisis, es válido señalar que las debilidades mencionadas, referentes a la preparación metodológica-pedagógica, son a su vez reflejadas ocasionalmente, como una percepción de los estudiantes en las opiniones de las encuestas aplicadas, una vez que culmina cada curso; técnica que se emplea en el Centro para identificar el estado de satisfacción del servicio de capacitación prestado.

Finalmente, las características del proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel, que imparten contenidos en el Centro de Capacitación, muestran insuficiencias que confirman la necesidad de lograr su

mejoramiento, de modo que se garantice la calidad del PEA. En tal sentido se valora la necesidad de diseñar un Programa que responda a este propósito.

Conclusiones del Capítulo I

La fundamentación teórica permitió conocer que es amplia la bibliografía que aborda la categoría de capacitación como proceso, diversos autores la analizan en sus estudios desde diferentes enfoques y métodos.

Las investigaciones encontradas tanto en el contexto internacional, nacional y local, facilitaron el tratamiento a los elementos que en ella se sistematizan. Las mismas se han referido a la capacitación y temáticas asociadas, por diferentes autores que laboran en el Grupo Empresarial del Níquel, incorporadas en trabajos de diploma, tesis de maestría, sin embargo, los antecedentes encontrados, no son suficientes, lo que implica la necesidad de profundizar en la temática desde la teoría.

Las ideas señaladas anteriormente llevan a esta investigadora a considerar ineludiblemente el diseño de un Programa, sobre la base de la metodología que permita un mejoramiento, ante las potencialidades e insuficiencias detectas en el actual proceso de capacitación. Para la elaboración del Programa en el próximo capítulo se tuvo en consideración los elementos anteriores, fundamentado en las potencialidades y necesidades específicas de los instructores para llevar a efecto el proceso investigativo.

CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS INSTRUCTORES DEL GRUPO EMPRESARIAL DEL NÍQUEL Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El capítulo contiene los resultados del diagnóstico, los fundamentos teóricos y principales aspectos a tener en cuenta en el desarrollo del Programa para favorecer el proceso de capacitación de los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel, fundamentalmente en el aspecto metodológico-pedagógico en función del PEA.

Se recoge además un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados que se van obteniendo en la parte inicial y final de la investigación; las que evidencian el nivel de preparación general.

2.1 Diagnóstico del proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel

El municipio Moa es nombrado también “La Capital del Níquel cubano”; en la actualidad cuenta con 11 empresas que conforman el Grupo Empresarial del Níquel, enclavadas en el territorio moense, entre las que se encuentran dos productoras del mineral, nueve prestadoras de servicios a la industria y la Organización Superior de la Dirección Empresarial (OSDE), Cubaníquel; con ciento diez instructores en su totalidad. Éstos poseen una vasta experiencia en su desempeño profesional relacionado a los procesos productivos y de servicios.

Como parte del análisis de la caracterización inicial del problema que se investiga, es significativo mostrar el estado actual del proceso de capacitación de los instructores relacionado a su preparación general, además en el aspecto pedagógico-metodológico. En este sentido es importante reconocer la importancia del diagnóstico como una responsabilidad profesional.

Por tanto, la información que se presenta a continuación, es la derivación de la encuesta dentro de los instrumentos empleados, lo cual fue necesario aplicarla a cada uno de los instructores de la muestra estudiada.

Es decir, de 110 instructores, 62; lo que representa un (56,36%) y en correspondencia se obtuvieron los siguientes resultados: (Ver anexo 7)

Indicadores diagnosticados:

- Nivel escolar: De ellos, 61 son de Nivel Superior, lo que representa un (98,38%) y uno es Obrero Calificado, representando al (1,61%).
- Categorización docente: 12 instructores, tienen categoría de Instructores, lo que representa un (19,35%); cinco son Asistentes, para un (8,06%). No hay ninguno con las categorías de Auxiliar y Titular respectivamente. Además, sin categoría docente son 45; representando un (72,58%).
- Categoría Científica: De la muestra estudiada 12, son Máster, que representa un (19,35%), con categoría científica de Doctor, no hay ninguno.
- Años de experiencia en la actividad: Con menos de cinco años 19, que equivale a un (30,64%); con más de cinco años 29, esto representa un (46,77%).
- Contenidos que imparten: Relacionados a los procesos productivos y de servicios como: Planeación, Economía, Recursos Humanos, Calidad y Medio Ambiente, Trabajo Político-Ideológico, Dirección y Administración.
- Tutoría de estudiantes de práctica o recién graduados (con experiencias adquiridas o no): 32 instructores, esto significa un (51,6%)
- Niveles de conocimiento en el uso de las TIC (Computación Básica): Con un Alto nivel 24, lo que representa un (38,6%); en el Nivel Medio 33, para un (53,2%) y Bajo cinco, lo que representa un (8,06%).
- Conocimiento de otro programa relacionado a la Informática: 21 de ellos, lo que representa un (33,87%). Estos programas son: SURFER, software de mapeo para la modelación y análisis 2D y 3D; SGMS, lo emplean en la Modelación de Yacimientos Minerales; Microsoft Project, software que utilizan para en trabajo con Proyectos; Publisher, programa de diseño y

edición para realizar composiciones visuales; Microsoft Visual Estudio, para crear sitios, aplicaciones y servicios web; SQL Server, empleado en la gestión de base de datos relacional; AutoCad, software de diseño utilizado para dibujo 2D y modelado 3D; Autodesk Mechanical, lo utilizan en el diseño de ingeniería mecánica para herramientas industriales. También conocen el MathCad, softwares diseñados para la verificación, validación, documentación y el uso de cálculos de ingeniería.

- Frecuencia con que emplean las TIC en la impartición de la docencia: 40 instructores refieren usarlas con Mucha frecuencia, para un (64,5%), con Poca frecuencia 16, representando un (25,8%) y nunca la usan, tres de ellos, que equivale a un (4,8%).
- Modo de empleo en la actividad: Plantean usarlas como apoyo en la impartición de contenidos mediante el uso de diapositivas de Power Point (ppt.).
- Frecuencia con que emplea el Trabajo Político e Ideológico en la impartición de su docencia: Con Mucha frecuencia la usan 40 de los instructores, lo que representa un (64,5%); con Poca frecuencia 14, significa un (22,5%) y con Ninguna frecuencia ocho, que representa un (12,9%)
- Modo de empleo en la actividad: refieren emplearlas a través de charlas sobre las efemérides, noticias trascendentes y fechas importantes como parte de la clase.
- Cursos de capacitación en Pedagogía: 22, respondieron que sí han recibido estos cursos, representando el (35,4%) y 40 refieren que no los han recibido, esto representa un (64,51%)
- Cursos de capacitación en Metodología para la enseñanza: 17 refieren sí haber cursado estos contenidos, lo que representa un (27,4%) y 45 alegan que no, para un (72,5%)

- Interés en iniciar el proceso de categorización (si no lo tiene): De la muestra 47 muestran interés en iniciar este proceso, lo que representa un (75,8%), y tres expresaron que no; esto significa un (4,8%). (Ver anexo 7)

Los instructores proponen perfeccionar su proceso de capacitación mediante la ejecución de acciones como las que siguen:

- Intercambio con profesores de experiencia en las ciencias pedagógicas y metodológicas en coordinación con instituciones académicas. (Universidad de Moa y Educación) e inserción en sus programas de superación.
- Cursos de capacitación en Metodología para la enseñanza y para la Investigación científica, así como en Pedagogía basada en la didáctica, para contribuir al PEA.
- Dar seguimiento a su categorización docente. (Se incluyen los que tienen vencida la vigencia de esta evaluación)
- Potenciar la capacitación en temas Políticos e Ideológicos y el fortalecimiento de los Valores.
- Incluir cursos de Computación Básica y de Inglés en el proceso de capacitación.
- Orientar sobre los preparativos necesarios para iniciar el proceso de categorización docente.

Los datos e información presentada permitieron a la investigadora evaluar el comportamiento actual de la preparación profesional de los instructores. Para la realización del estudio, la misma consideró este proceso desde los primeros momentos de la capacitación en la industria del níquel hasta la actualidad, tanto fuera como dentro del contexto empresarial en el que laboran. Al efectuar esta caracterización se pretende darle cumplimiento al objetivo del estudio.

Encuesta a capacitadores.

Al considerar que los capacitadores tienen la responsabilidad de gestionar y controlar, las acciones de capacitación que se realizan en las empresas para los instructores; se hizo necesaria una apreciación relacionada al trabajo que realizan estos en función de la preparación de este personal. Para ello se aplicó la encuesta correspondiente a nueve capacitadores pertenecientes a las nueve empresas seleccionadas para la aplicación de los instrumentos, ello representa el 100 %; lo que permitió determinar las siguientes irregularidades: (Ver anexo 8)

Indicadores diagnosticados:

- La frecuencia con que realizan acciones de capacitación con los instructores se comportó de la siguiente manera:
 - Trimestral, la realizan tres, que representa el (33,3%).
 - Cada seis meses uno, para un (11,1%).
 - Sin precisar uno, que significa también el (11,1%).
 - Cuatro reconocen que no la realizan, lo que representa el (44,4%).
- Direccionamiento de las acciones de capacitación con los instructores: Los temas que más abordan están: relacionados con el Capital Humano, preparación de cuadros, legislaciones y resoluciones vigentes, perfeccionamiento del desempeño laboral, orientados a los valores y el mejoramiento de las competencias profesionales.
- Referido a la preparación metodológica-pedagógica que poseen los instructores para desempeñar su función:
 - Bien ninguno.
 - Regular seis, que representa el (66,6%).
 - Mal, tres, para el (33,3%)

- Nueve capacitadores, para un 100% reconocen no haber impartido algún curso relacionado con la metodología y la pedagogía a los instructores.
- La periodicidad con que realizan el Trabajo Político Ideológico y el desarrollo de los Valores en el proceso de capacitación:
 - Siempre lo emplean cinco, para un (55,5%).
 - A veces lo hacen dos, que significa un (22,2%).
 - Nunca lo hacen dos de ellos, que representa un (22,2%)

Se pudo constatar que las vías más utilizadas para la capacitación a los instructores son la realización de talleres, conferencias, boletines y charlas en las empresas. Por otro lado, los capacitadores proponen el desarrollo de cursos en pedagogía y metodología para la enseñanza, así como de Computación.

Es significativo destacar el desconocimiento que poseen de las vías para acceder a la superación mediante la realización de maestrías y doctorado. Se alega, además, la realización de eventos anualmente que les posibilite la presentación de trabajos, el intercambio de experiencias y resultados en su desempeño.

El grupo de expertos está compuesto por:

- Directora del Capital Humano del Grupo Empresarial del Níquel.
- Directora del Centro de Capacitación del Níquel.
- Jefe de Departamento de Gestión del Conocimiento, del Centro de Capacitación del Níquel.
- Una metodóloga del Centro de Capacitación del Níquel.
- Nueve capacitadores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel.

Al determinar su nivel de escolaridad de la muestra seleccionada como expertos, se constató que el 100% son graduados del Nivel Superior.

Las principales regularidades reveladas fueron:

- Escaso tratamiento a materias relacionadas con la capacitación general y temáticas fundamentales como: el empleo de métodos didácticos y pedagogía en el PEA.
- Atención a la actualización metodológica-pedagógica y de superación solo a los profesores a tiempo completo, que laboran en el Centro, que ya tienen esta formación.
- Presencia de acciones de capacitación dirigidas a los convenios entre instituciones y organismos con el Grupo Empresarial, donde no se incluye a los instructores.
- El proceso de capacitación se intenciona a aspectos o contenidos relacionados solamente a la producción y los servicios.

Revisión de documentos:

- Incompleta e incorrecta presentación de los documentos metodológicos en la actividad de la clase como apoyo al PEA.
- Insuficientes habilidades de los instructores para planificar las clases por la escasa preparación metodológica que poseen, lo que se demuestra en la elaboración inadecuada y desactualización de los Programas y documentos de los cursos que imparten.
- Inexistencia de un Programa para favorecer el proceso de capacitación de los instructores, visto el mismo desde el Grupo Empresarial y el Centro de Capacitación.
- Insuficientes investigaciones y trabajos desarrollados, en función de la capacitación de los instructores que respondan a la necesidad actual.

Durante la impartición de cursos en las aulas del Centro de Capacitación, a través de la observación participante, se detectaron de manera general las siguientes problemáticas:

- Culminación de la clase antes del tiempo planificado según el horario docente establecido.
- Insuficiente preparación de los instructores sobre los temas a impartir, concibiendo la improvisación como modo de enseñanza.
- Dificultades para motivar a los estudiantes durante el proceso del aprendizaje, prima un carácter monótono de la clase.
- No presentación de los documentos metodológicos como apoyo, para la enseñanza de contenidos.

En sentido general se pudo constatar que:

- La preparación general, esencialmente en el aspecto metodológico-pedagógico de los instructores, es aún insuficiente.
- Existe dificultad en la aplicación de métodos para proyectar la enseñanza, de manera que se garantice un PEA según las exigencias actuales para la preparación profesional de los estudiantes que, a su vez, repercute en los resultados de su desempeño profesional.
- Los capacitadores de las empresas no realizan acciones de capacitación para potenciar la preparación de los instructores según los temas analizados.
- Al evaluar la preparación metodológica-pedagógica de los instructores: 40 de la muestra seleccionada, no han recibido cursos de Pedagogía, esto representa el 64,5% y 45 no los han recibido en Metodología para la enseñanza, lo que significa un 72,5%.
- Existe la necesidad de potenciar la categoría docente y científica de los instructores.

Los resultados anteriormente expresados, reafirman la necesidad de propiciar la preparación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel en las temáticas

analizadas y en temas pedagógicos y metodológicos para la enseñanza de contenidos. Por tanto, un Programa con acciones estructuradas, a partir de un diagnóstico objetivo, da la posibilidad para su implementación en la práctica, en el escenario primordial que constituye el Centro de Capacitación del Níquel, se establece como la vía fundamental que la autora de esta investigación ha valorado; lo que queda fundamentado en el epígrafe siguiente.

Desde este contexto de análisis, se considera necesario fortalecer la preparación de los instructores en elementos relacionados con la dirección del proceso de enseñanza- aprendizaje, con énfasis en la Didáctica de la Educación Superior. Es decir, convertirse en un educador en todos los escenarios donde se desempeñen.

2.2 Fundamentos teóricos-metodológicos que sustentan el Programa para la Capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel

Antes de pasar al análisis de los diferentes aspectos que sustentan el Programa de capacitación, resulta necesario significar que en el proceso de capacitación a los trabajadores hay que tener presente lo que se aborda en la Ley 116/ 2014. Código del Trabajo. Sección Novena. Artículo 30, en el que se plantea que: la entidad organiza la capacitación y superación de los trabajadores, en correspondencia con lo establecido por los ministerios de Educación y Educación Superior, en lo que a cada uno compete.

Por tanto, al tener en cuenta lo expresado anteriormente, se precisa que el Programa desarrollado en esta investigación, resulta una alternativa idónea para orientar, ampliar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades; trabajar con el conocimiento y lograr transformaciones. Igualmente, como oportunidad para la participación y el aprendizaje, en el cual intervienen como figura principal, los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel.

El término “programa” hace referencia a un plan o proyecto organizado de las distintas actividades que se proyecta a realizar, es un sistema de distribución de las distintas materias de un curso o asignatura. La expresión se origina del latín

“programma” que a su vez tiene su origen en un vocablo griego y puede ser entendido como el anticipo de lo que se planea realizar en algún ámbito o circunstancia, el temario que se ofrece para un discurso y la presentación y organización de las materias de un cierto curso o asignatura. (Programa, 2018)

La complejidad de esta definición, radica en que se les atribuye a diferentes ramas de la ciencia como son: la Informática, las Ciencias Sociales, la Política, en los medios de difusión y en el quehacer cotidiano, entre otras. Además de que éstos se elaboran, como respuesta a los problemas que se detectan a partir de los diagnósticos previos a su elaboración y son la base para orientar acciones posteriores, fundamentalmente en el ámbito organizacional.

Otro aspecto muy importante a considerar y que sirve de referente al Programa está lo referido en Decreto Ley 350/17. ARTÍCULO 25. Los principios fundamentales en los que se basa la capacitación son los siguientes:

- a) Que el jefe de la entidad es el máximo responsable de planificar, organizar y controlar estas actividades;
- b) que el plan se corresponda al diagnóstico de las necesidades de capacitación, para garantizarla plena integración del trabajador a la entidad, su adecuada adaptación o readaptación al cargo, la actualización de sus conocimientos y habilidades y su continuo desarrollo;
- c) que sea un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico, que permite a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades durante su vida laboral;
- d) que constituye una inversión;
- e) que debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, así como con la participación efectiva de los implicados;

- f) que se ejecuten las acciones necesarias para dotar a los trabajadores de conocimientos, habilidades y valores, así como aquellas que les posibilitan anticiparse a los cambios que se producirán en las entidades; y
- g) que se base en una estrecha relación entre la teoría y la práctica, orientada hacia el logro de un desempeño efectivo.

Por otro lado, este Decreto Ley en el CAPÍTULO III, ARTÍCULO 13, inciso d establece que, entre las funciones de los centros de capacitación, éstos deben: desarrollar superación profesional de posgrado, si están autorizados para ello el Ministerio de Educación Superior, en las acciones de capacitación que este apruebe.

Se coincide en lo anterior al valorar que el Programa, involucra a partir de las acciones la participación de la Educación Superior; fundamentalmente en la acción No. 5 relacionada a la categorización docente. En este sentido vale apuntar como requisito para todo el proceso de capacitación de los instructores, que éstos sean graduados de nivel superior. Lo que queda respaldado en el CAPÍTULO III del Decreto; en los artículos 9, 10 y 11; en los incisos a de cada uno, donde aparecen los requisitos para la obtención de las diferentes categorías que son:

- a) Profesor Principal
- b) Profesor Ayudante
- c) Entrenador

Igualmente, en este Capítulo, inciso c, se plantea que, para la adquisición de cualquiera de las categorías docentes, los instructores deben: poseer los conocimientos técnicos, teóricos, prácticos y pedagógicos necesarios para impartir hasta el último nivel de la pirámide de recursos laborales.

A partir de los antecedentes abordados se determinó por la autora de la investigación que en el Programa se proyecten acciones dirigidas a: elementos generales de la Pedagogía y la Didáctica en la Educación Superior, el uso de las TIC en el PEA, temas para el trabajo educativo, político ideológico y el

fortalecimiento de los valores, así como la categorización docente; temas que se desarrollarán más adelante en la presente investigación.

De acuerdo con todo lo planteado se tiene en cuenta que el “Programa” es un documento que contiene el proceso pedagógico, metodológico y de superación profesional, que los docentes deben cumplir durante el proceso de capacitación. El mismo establece las acciones de capacitación con sus respectivos temas generales y específicos, además de los objetivos a lograr, para potenciar la preparación de los instructores, en función del PEA que ellos dirigen. Por tanto éste, presupone entender la adquisición de nuevos conocimientos, como un proceso que permita un cambio en la vida profesional de los instructores, concibiéndolo como otras exigencias que se suman a su desarrollo ocupacional.

Sirven de referentes los trabajos desarrollados por autores internacionales, quienes intervienen en la necesidad de perfeccionar los procesos educativos desde el Programa de Capacitación; entre ellos: Marchant, Milicic y Soto (2020); mediante la descripción y evaluación de un programa de capacitación de profesores; Rodríguez, (s/f); Chogollo (2018) y Gotuzzo (2001), en su tratamiento al mapa conceptual, la capacitación por competencia que incluye las estrategias de enseñanza-aprendizaje y la evaluación y su aporte a los estudios educativos, en temas de la salud; Guerrero J. (2015) y Chiavenato (1998), citados en Plan y Programa de Capacitación, (Junio, 2017), quienes concuerdan en el carácter que adquiere como un proceso estructurado y organizado para la adquisición de conocimientos, aptitudes y habilidades, en función de un mejor desempeño de trabajo.

Para la autora de esta investigación, los puntos de vista de estos autores son oportunos y reconoce al igual que Espinoza, R y Espinoza, N (2020), la necesidad de elaborar un Programa de Capacitación, que se enfoque desde la pedagogía y la didáctica, para el docente que no tiene un perfil en Ciencias de la Educación; no solo por contribuir al PEA en sus estudiantes, sino por direccionarse sobre la base

de una realidad actual como el conocimiento innovador, el cual va desplazando al anterior; aspectos esenciales de un Programa para cumplir sus objetivos.

Este planteamiento, cobra validez si se tiene en cuenta, que, en el contexto del Centro de Capacitación, no constituye hasta hoy un requisito para ejercer la enseñanza, tener dominio sobre las ciencias mencionadas; sino que prima una buena experiencia en el desempeño profesional, aptitudes para enseñar y un lenguaje fluido-comunicativo. En esta circunstancia no se garantiza la calidad requerida en el PEA, pues el no uso de los procedimientos metodológicos, limita la posibilidad de lograr este propósito.

Estas razones también justifican el por qué del Programa, pues intenciona con énfasis la preparación metodológica-pedagógica, integra los métodos de enseñanza-aprendizaje, contextualizándose en las empresas que integran al Grupo Empresarial del Níquel y sus posibles impactos en el perfeccionamiento de los contenidos que imparten los instructores; su incidencia en la realidad objetiva del proceso docente, así como los conocimientos y habilidades inherentes al nuevo paradigma educativo y su repercusión en el carácter transformador de esta capacitación.

Dadas estas exigencias, el Programa se convierte en la principal herramienta del Centro de Capacitación del Níquel para garantizar la interacción con los instructores. Para ello se facilita la coherencia de las temáticas que se analizan y a su vez, reafirma el criterio de Miquilena (2011) en su trabajo; el cual sirve de apoyo para plantear algunas particularidades que distinguen este Programa; como son:

- **Humanista:** el instructor se constituye como figura principal del mismo; en el que se favorece su desarrollo tanto individual como profesional. Esta peculiaridad incide significativamente en el mejoramiento humano, personal y social; se enfatiza que el instructor es el protagonista del proceso de capacitación.

- **Carácter personalizado:** al considerar las particularidades individuales de cada instructor, atiende cada una de sus necesidades e intereses: (según las reflejadas en el resultado del diagnóstico, respecto a las debilidades en su preparación)
- **Transformador:** establece acciones de capacitación para potenciar un cambio a favor de la profesionalización metodológica-pedagógica de los instructores, así como en las temáticas estudiadas.
- **Integral:** incluye de forma variada los temas y actividades que posibilitan la preparación integral de los instructores.
- **Flexible:** ofrece la facilidad de que el Centro de Capacitación con los instructores, a partir del diagnóstico, contextualice y organice su práctica metodológica-pedagógica. Así mismo hay flexibilidad en la realización de las actividades que se desarrollan.

Es importante considerar entonces que la teoría de Valiente (2001), guarda relación con los objetivos del Programa cuando valora su carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades, y promover el desarrollo y consolidación del desarrollo profesional; peculiaridad que destaca la formación instructiva que se desprende del Programa, aún cuando se concibe que la capacitación pueda ser condicionada a corto, mediano, o a largo plazo.

Desde ese punto de vista, el Programa propuesto, es comprendido como un sistema cuya estructura y funcionamiento permite su dirección y ejecución. Por tanto, a partir del establecimiento de las acciones de capacitación para los instructores, basadas en sus objetivos pedagógicos, resulta una valiosa herramienta metodológica para aminorar las insuficiencias antes mencionadas.

De esta afirmación, se derivan algunos requerimientos metodológicos-pedagógicos que la autora de esta investigación asume junto al criterio del autor citado anteriormente en el diseño del Programa:

- Concebirlo teniendo en cuenta las necesidades de capacitación individual, de los instructores, determinadas a través del diagnóstico.
- Considerar las características del desempeño profesional y medio laboral en el que actúan los instructores.
- Conducirlo sobre la base del empleo de enfoques, métodos y formas que resulten adecuados con la naturaleza del cambio que se pretende lograr y aseguren la efectividad del aprendizaje.
- Organizar la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) desde la Dirección de Capital Humano de cada empresa, de modo que se promueva la preparación de los instructores para la solución de los problemas laborales, mediante el Programa.
- Propiciar que las actividades de aprendizaje del Programa, sean implementadas en el PEA para los estudiantes, reflejado luego en supuesto laboral, haciendo más significativo este proceso, en la solución de problemas prácticos.
- Concebir la evaluación como vía que permita constatar el proceso de cambio personal experimentado en los sujetos de aprendizaje.

En síntesis, en el Programa, se puede percibir con un conjunto de características muy importantes que lo hacen muy particular. En primer lugar, se concibe como un proceso de influencias recíprocas, conscientes, planificadas y dirigidas por el Centro de Capacitación del Níquel, quien ha determinado conducir y transformar el estado actual de la preparación de los instructores en esta ciencia.

Por tanto, se comprende a Alonso (2007), en su punto de vista epistemológico, quien asume a la Pedagogía en los estudios de las leyes de la dirección del proceso educativo, al establecer los fundamentos teóricos de este proceso, tanto en lo instructivo (enseñanza-aprendizaje de conocimientos, habilidades y hábitos) como en los temas detectados en la etapa inicial de esta investigación.

En segundo lugar, este Programa posee un carácter específico; pues como proceso está dirigido a estimular y complementar al perfeccionamiento de la capacitación y superación en el contexto empresarial cubano.

En tercer lugar, a su vez, necesariamente implica un cambio, para poder acometer las transformaciones que demanda el proceso de capacitación para los instructores que imparten contenidos, en el Centro de Capacitación del Níquel.

Por otra parte, resulta pertinente significar que en el Programa se asume una dinámica de capacitación profesional continua, con un conocimiento profundo de los contenidos que imparten desde la gestión didáctica; además de los métodos de enseñanza a emplear, de modo que el mismo se convierte una herramienta de la Pedagogía que particulariza determinadas exigencias, entre las que se encuentran las siguientes:

- Considera al instructor como centro de las acciones pedagógicas-metodológicas y, por lo tanto, como un ser social activo producto y protagonista de interacciones sociales, en el entorno laboral que se involucra y que construye sus saberes en colaboración, no solo con los estudiantes, sino también con sus coetáneos.
- Establece como componente inicial la capacitación del instructor, a partir del diagnóstico de sus potencialidades y necesidades teórico-metodológicas, en relación con el proceso de capacitación, en tal sentido, es considerado como el agente pedagógico que enseña en un contexto socio-cultural de carácter práctico.
- Conduce a cambios en el modo de actuación profesional del instructor y por ende, al mejoramiento de su labor pedagógica-metodológica.
- Su origen parte de la necesidad de perfeccionar el rol de los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel, en su labor docente-profesional.

- Su diseño favorece la preparación de los instructores, como solución a las insuficiencias detectadas en la aplicación de los instrumentos metodológicos de la investigación.
- Se sustenta en principios básicos como puntos de partida desde la teoría científica, dados por la necesidad de obtener un diagnóstico de los instructores y los capacitadores; que permite revelar las fortalezas y debilidades para el proceso de capacitación con los mismos. Los principios son planteados por (Álvarez 1998, citado en Cuenca, 2016):
 - Principio del carácter preventivo, retroalimentador y transformador.
 - El principio del carácter multi e interdisciplinario, colaborativo y participativo.
 - El principio del carácter dinámico, continuo y sistemático.

En función de todo lo anteriormente planteado y de forma general el Programa propone, estimular la relación teoría-práctica en la capacitación de las temáticas estudiadas, vincula el conocimiento que reciben con su aplicación en el PEA. A su vez, se reconoce como un sistema de acciones de capacitación, que de forma permanente se ejecute por la Dirección y el Departamento de Gestión del Conocimiento, Tecnología y Metodológico del Centro. Todo lo anteriormente planteado conlleva a la necesidad de diseñar el Programa, aspecto que se desarrollará en el siguiente epígrafe.

2.3 Diseño del Programa para favorecer el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel

En la investigación que se desarrolla se justifica, que el proceso de capacitación recoge aspectos relacionados con la preparación general y superación profesional de los instructores.

Por tanto, el presente Programa de capacitación se fundamenta en las concepciones teóricas relacionadas con la temática y los principales sustentos

abordados anteriormente, a partir de revelar una dinámica de la capacitación que se desarrolla en las diferentes empresas pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel y el Centro de Capacitación, priorizando el aspecto metodológico y pedagógico para la impartición de contenidos, como vía para favorecer la capacitación desde la instrucción y el desarrollo de cualidades a demostrar durante sus desempeños profesionales.

El mismo refleja su importancia en el alcance de los objetivos del Centro de Capacitación del Níquel y proporciona oportunidades a los instructores para obtener la preparación necesaria, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico. En este sentido, la capacitación no se constituye un gasto, sino una inversión cuyo resultado responde a las demandas en el desempeño de las empresas del Grupo Empresarial.

Se reconocen algunos requerimientos que la autora de la presente investigación tuvo en cuenta en el desarrollo del Programa. Para garantizar el resultado esperado se debe contar desde un inicio con el apoyo y la implicación de:

- La Dirección de Capital Humano del Grupo Empresarial del Níquel, Cubaníquel.
- La Dirección y el personal docente del Centro de Capacitación del Níquel.
- La Dirección y profesores del Centro de Estudios Pedagógicos (CEP) de la Universidad de Moa.
- Los capacitadores designados en cada empresa, que atienden la actividad.
- Los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial.

El Programa, desde su estructura metodológica, ofrece información sobre los diversos elementos que se tuvieron en cuenta para su puesta en práctica, como son:

- Título del Programa.
- Organismos implicados en su ejecución.

- Área de influencia del Programa.
- Coordinador (a) designado (a) para su ejecución.
- Cursistas que recibirán los cursos de capacitación.
- Duración del tiempo propuesto en que inician-terminan los cursos de capacitación.
- Modalidad en que se desarrollarán las acciones.
- Aseguramientos necesarios que se deben garantizar para ejecutar las acciones.
- Alcance de la capacitación.
- Experiencia acumulada en pregrado y postgrado en la institución en general y en el área del conocimiento del Programa.
- Nivel de relaciones organismo-institución que potencian la calidad del Programa.
- Requisitos de ingreso de carácter académico y profesional necesarios para ingresar a los cursos.
- Fundamentación del Programa donde se explican las bases y aspectos más relevantes que sustentan el mismo.
- Objetivo General que se pretende lograr con su implementación.
- Sistema de habilidades que deben adquirir los instructores, al concluir la ejecución de las acciones, hasta la categorización docente.
- Medios de enseñanza a utilizar para desarrollar los cursos.
- Sistema de valores a fortalecer en la preparación de los instructores con la impartición de las acciones.
- Resumen del contenido del programa, basado en la estructura de cada acción de capacitación.

Para el diseño del mismo fue necesario determinar, cómo se transforman las necesidades de capacitación previamente identificadas, con un conjunto de acciones formativas y su propósito desde lo teórico hacia lo práctico.

De este modo se determina que el **objetivo del Programa es:** Lograr la adquisición, desarrollo y/o consolidación de los conocimientos básicos que conforman la profesionalidad y el mejoramiento profesional y humano de los instructores, a través de un proceso de capacitación concebido con enfoque diferenciado y específico, cuyo contenido emana de las potencialidades y necesidades educativas y de superación, así como de las exigencias que la sociedad contemporánea y el actual modelo económico cubano le plantean, según las funciones otorgadas a estos y los requerimientos del Decreto Ley 350/17.

Por otra parte, se considera significativo el contenido como la estructura más importante diseñada en el Programa, para así dar respuesta al objetivo del mismo y que tenga sobre todo un carácter desarrollador, en función del progreso de las empresas donde laboran los instructores. De modo que promueva su crecimiento organizacional, a partir del incremento de los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño.

En sentido general, los contenidos del Programa tienen en cuenta los objetivos establecidos, las características del tipo de estudiante (instructores), el tiempo del que pueden disponer estos para recibir esta capacitación, al considerar que son trabajadores con un horario laboral que deben cumplir, al igual que las responsabilidades de trabajo. Se potencian además las actividades de estudio independiente; de ahí la flexibilidad del Programa como una peculiaridad.

Sistema de contenidos:

A continuación, se presentan los principales temas establecidos para la capacitación que, por iniciativa y creatividad de la investigadora se nombran como acción de capacitación. Las mismas se complementan con su objetivo y el sistema de contenidos a abordaren cada acción del Programa.

- **Acción de Capacitación No. 1: Curso de Pedagogía y Didáctica:**

Objetivo: Familiarizar a los instructores con las características, relaciones y exigencias actuales de las categorías didácticas: objetivo, contenido, método, medios, formas de organización y evaluación a partir del análisis de situaciones relacionadas con el perfil de la especialidad de tal modo que les permitan la asunción de roles docentes y tareas que demandan la labor docente del profesional.

Contenidos:

- Componentes principales del PEA y objeto de la Didáctica.
- Características, relaciones y exigencias actuales de las categorías didácticas y su aplicación en el fortalecimiento del PEA durante la impartición de contenidos.

Vale destacar a la Didáctica como la ciencia de la educación que estudia e interviene en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de conseguir la formación intelectual del estudiante; como parte de la pedagogía que se interesa por el conocimiento, dentro de un contexto determinado. De este modo en el PEA que desarrollan los instructores en el ámbito empresarial, permite, además, identificar cuál es la manera más adecuada para poder impartir los contenidos. De ahí la importancia de esta acción en el Programa.

Los contenidos estructurados en el mismo, tienen la misión de capacitar a los instructores, sobre cómo intervenir en el proceso pedagógico, que facilita su labor docente y aprender sobre la integración de conceptos, definiciones, categorías, leyes y principios en función del aprendizaje desarrollador e integral de los estudiantes.

Esta acción trata las cuestiones teóricas y generales de la educación y la didáctica, en función de orientar y profundizar sobre los procedimientos del PEA que se desarrolla fuera de una institución educativa, así como el uso de métodos

prácticos docentes que contribuyan a la estructuración e impartición de contenidos.

A consideración de la autora de esta investigación, el curso de Pedagogía y Didáctica y su resultado esperado, constituye una relevante herramienta para lograr el objetivo del presente estudio y a su vez, el general del Programa de capacitación, pues responde sólidamente a la problemática sobre las insuficiencias encontradas a través del diagnóstico realizado.

- **Acción de Capacitación No. 2: Curso de Metodología para la Enseñanza en la Educación Superior**

Objetivo: Familiarizar a los instructores con los requisitos básicos para la planeación docente a partir de la metodología necesaria y situaciones relacionadas con el perfil de actuación docente que le permita desarrollar el PEA con calidad y lograr la adecuada formación de los profesionales que atienden.

Contenidos:

- Requisitos básicos para la planeación docente.
- Las formas de organización de la enseñanza.
- La formación de habilidades didácticas y la clase metodológica.

Es interesante destacar el desarrollo de esta acción para potenciar el rol de los instructores durante el PEA; pues la metodología para la enseñanza constituye un sistema de acciones de quien aporta sus conocimientos, encaminado a organizar la actividad práctica y cognoscitiva del estudiante, con el objetivo de que éste, asimile sólidamente lo que se imparte.

Por tal razón los contenidos de esta acción están relacionados fundamentalmente, a los principios básicos de los métodos y estilos utilizados para enseñar, en función de lograr el aprendizaje deseado por los estudiantes. Durante el desarrollo de los cursos, se analizan referentes relacionados con la estructura de la clase, la formulación de objetivos y su relación con el contenido.

Para la autora de este estudio, el curso es determinante y de gran envergadura, en respuesta al objetivo de la presente investigación y al general del Programa de capacitación que se diseña, ya que ofrece importantes pasos de solución al problema, basado en las necesidades detectadas en el diagnóstico aplicado a los instructores.

- **Acción de Capacitación No. 3: Elementos básicos de Computación necesarios para el PEA**

Objetivo: Desarrollar habilidades y conocimientos en elementos esenciales para el uso de herramientas básicas de las aplicaciones de Microsoft Office, como medio de enseñanza para fortalecer el PEA durante la impartición de contenidos.

Contenidos:

- El estudio del Procesador de Texto Microsoft Word, para la elaboración de documentos.
- Las Presentaciones Electrónicas Microsoft Power Point (ppt.), para el diseño y presentación de diapositivas. Manual de identidad visual de la Universidad de Moa.

Al considerar las TIC como herramientas de gestión del conocimiento que mejoran el aprendizaje y lo hacen significativo para los estudiantes; sus ventajas promueven el interés, motivación, interacción y la continua actividad intelectual que complementa el desarrollo profesional de los instructores como docentes, al apoyar la gestión, dirección y administración más eficiente del PEA que ellos desarrollan.

Los contenidos de esta acción se intencionan hacia el uso de herramientas básicas de las aplicaciones de Microsoft Office como medio de enseñanza, para fortalecer este proceso, durante la impartición de contenidos; además para la autopreparación metodológica de los instructores, siendo un potencial medio

didáctico que optimiza el proceso pedagógico que, a su vez, se vincula indisolublemente con otros componentes del PEA.

- **Acción de Capacitación No. 4: Curso para el trabajo educativo, político e ideológico y el fortalecimiento de valores**

Objetivo: Contribuir a la proyección y realización de acciones relacionadas con el trabajo educativo, político e ideológico y el fortalecimiento de valores que tributen al desarrollo de la cultura general integral de los instructores que lo prepare para desarrollar un PEA con calidad y en la concepción de una mejora continua del desempeño.

Contenidos:

- Principales conceptos de la labor política e ideológica.
- Las vías y métodos a utilizar en la labor política e ideológica, su instrumentación dentro del PEA para lograr la educación desde la instrucción.
- Los valores morales y sociales ante los retos de los nuevos tiempos, el enfoque integral de los valores para la labor educativa y política e ideológica, así como los valores compartidos de la organización y los modos de actuación.

La presente acción es de gran importancia en la preparación de los instructores, si se tiene en cuenta que el Trabajo político e Ideológico funciona como un conjunto de acciones que se desarrollan, con el propósito de alcanzar las transformaciones graduales que deben producirse, en la manera de pensar y de actuar, de los individuos en la sociedad, es decir, que afianzan los valores para consolidar modos de actuación ante la problemática presentada en su carácter político, que se materializa en su concepción científica mostrando conciencia en los conceptos que se manifiesten como demostración del desarrollo ideológico. (Padrón, Cabezas y Machado 2011).

Por tanto estos contenidos se intencionan para alcanzar niveles superiores en el fortalecimiento de la labor política e ideológica, el trabajo educativo y el desarrollo de los valores por parte de los instructores, expresados en un mayor compromiso con la Revolución Cubana, una participación activa en las misiones para lograr la formación integral de los subordinados, con un alto desarrollo de la ética pedagógica; así como la formación de un profesional al servicio permanente de la sociedad, donde se logre la educación desde la instrucción.

- **Acción de Capacitación No. 5: Preparación para la categorización docente**

Objetivo: Preparar a los instructores del Centro de Capacitación del Níquel en temas relacionados con las regulaciones y requisitos para la obtención de las categorías docentes a partir de lo establecido en el Decreto Ley 350/17, para la aplicación de las categorías docentes de los centros autorizados, a desarrollar superación profesional de posgrado.

Contenidos:

- Las categorías docentes establecidas para los centros autorizados a desarrollar superación profesional de posgrado:
 - a) Profesor Principal
 - b) Profesor Ayudante
 - c) Entrenador
- Funciones de los profesores de los centros autorizados a desarrollar superación profesional de posgrado.
- Requisitos para la obtención de las categorías docentes.
- Bases para el inicio del proceso de otorgamiento de categorías docentes. Ejercicios para el cambio de la categoría.
- Las clases de comprobación y del ejercicio del idioma.

Como parte del diseño del Programa el proceso de categorización docente adquiere gran valor en el ámbito del Centro de Capacitación del Níquel, pues

constituye una vía para demostrar el nivel de preparación profesional y científica alcanzado por los instructores, contribuye a perfeccionar su actuación profesional a partir del logro de un mejor desempeño de su función docente, dando lugar a alcanzar el objetivo general del Programa.

Los contenidos se orientan a la preparación de los instructores para adquirir las categorías docentes establecidas para los centros autorizados a desarrollar superación profesional de posgrado. RESOLUCIÓN No. 10/2018.

De manera general en el Programa, los contenidos de cada acción de capacitación son planificados, estructurados e impartidos metodológicamente por el profesional designado, en función de lograr el objetivo. Igualmente se establece la institución u organismo responsable y quien los ejecuta, en la fecha representada. Además, la estructura metodológica que sustenta este Programa se muestra en (Anexo 10)

A partir de determinar las acciones de capacitación, es necesario decidir la modalidad que se seguirá para su impartición y la metodología o el método que se utilizará. Los criterios básicos a valorar son los siguientes: La compatibilidad con los objetivos, los principios generales del aprendizaje de adultos como: individualización, motivación, utilidad práctica, novedad e intereses. Así mismo, el carácter aplicativo del aprendizaje y la posibilidad de transferirlo luego desde el PEA que los instructores desarrollan y también, los recursos disponibles, incluyendo el tiempo.

En el caso de las acciones de capacitación, se definen de manera organizada y sistemática con base en el diagnóstico de necesidades detectadas antes realizado, como la forma descriptiva en que se expresa el objetivo final que se requiere lograr con los instructores.

2.4. Evaluación de los resultados obtenidos con la socialización del Programa diseñado, para favorecer el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel

En el presente epígrafe se presentan los resultados obtenidos a partir del intercambio con expertos de la capacitación en el Centro, los profesionales designados en las empresas que atienden la actividad (capacitadores), así como a los instructores de estas entidades que imparten contenidos. Todos involucrados en el proceso de capacitación que se pretende transformar. Los talleres de socialización ofrecieron la posibilidad de evaluar la pertinencia del Programa para favorecer el proceso de capacitación de los instructores del Grupo Empresarial del Níquel.

Resultados de los talleres de socialización

Durante la realización de estas actividades participaron los expertos que anteriormente se citaron. En este escenario la autora de la investigación mostró a los presentes el Programa con sus acciones de capacitación, cuyo propósito se basó en la argumentación y valoraciones de los participantes. Los criterios de pertinencia empleados se relacionaron con:

- Aceptación, eficacia y flexibilidad del Programa y sus acciones para lograr el objetivo trazado.
- Proyección adecuada de las acciones, para favorecer el nivel de preparación general que actualmente tienen los instructores, en función de las irregularidades detectadas en el diagnóstico.
- Posibilidades para ejecutar las actividades de la Acción de Capacitación No. 5, relacionada a la categorización docente.

Al exponer las acciones y los contenidos para la puesta en práctica del Programa, por la autora de la tesis, fue posible que los participantes en los talleres de socialización plantearan las siguientes consideraciones:

- Es pertinente, oportuno y clara la organización y mejoramiento de un proceso de capacitación para los instructores, tomando en cuenta la importancia de la labor de la enseñanza.
- El diseño del Programa facilita su puesta en práctica de forma flexible y coherente, debido a la precisión de los contenidos trazados.
- El Programa abarca temáticas fundamentales con el rigor necesario que requiere la preparación de los instructores; partiendo de un conocimiento general y luego dirigido hacia cada categoría en particular. De modo que contribuye a elevar los niveles de competencia de los instructores.
- Los contenidos permiten perfeccionar la preparación de los instructores en las temáticas abordadas, fundamentalmente los presentados en las acciones uno y dos del Programa.
- Ofrece la posibilidad de garantizar desde lo instructivo, el desarrollo de habilidades que contribuyen al PEA, durante la actividad docente de los instructores con los estudiantes.
- El Programa brinda posibilidades de su aplicación en otros contextos, centros de capacitación y escuelas ramales. Lo que será posible, al considerarlos objetivos de la primera, segunda y quinta acción, pues ofrecen contenidos claves; necesarios ante las crecientes transformaciones pedagógicas y tecnológicas, propias del actual desarrollo profesional cubano.
- El Programa tiene actualidad y es valioso; bien a tono con los adelantos de la ciencia y la técnica y la necesidad de capacitar a los instructores para que estos adquieran nuevos conocimientos y eleven sus desempeños laborales, adquieran medios pedagógicos que les permitan transmitir conocimientos del instructor a los cursistas, la actualización política para lograr fortalecer valores en los estudiantes, por último consideran que se le da respuesta a la Política del Estado y Gobierno Cubano en la capacitación de cuadros, especialistas y

trabajadores para que estén en línea con los procesos actuales del Modelo Económico Cubano.

Resultados del Positivo, Negativo e Interesante (PNI)

En el instrumento aplicado a los capacitadores y expertos se percibió concordancia en que las acciones de capacitación son interesantes, flexibles e instructivas, les estimula apreciar que se trabaja por la preparación profesional de los instructores. Consideran el Programa como una herramienta novedosa y de impacto, diseñada para la calidad del PEA, pues expresaron que nunca se había trabajado en función de los instructores desde un Programa para esta preparación.

De igual modo mostraron gran satisfacción, en que la problemática del proceso de capacitación de los instructores se tratara desde la ciencia. Aprecian al Programa propuesto como una oportunidad para el apoyo al trabajo con los instructores en las empresas que integran al Grupo Empresarial del Níquel.

Consideran interesantes y necesarias las actividades del Programa, vinculadas a la Educación Superior. En el aspecto positivo los participantes destacaron términos empleados como: instructivo, de gran novedad, abarcador, de gran motivación, satisfacción, es impactante, muy buena idea, de gran valor, de acuerdo, entre otros.

Desde lo Interesante opinan: novedoso, motivador, transformador, flexible, bien definido, contribuye a la superación individual y colectiva de los instructores, es claro y de fácil comprensión, ayuda y complementa estratégicamente al Modelo Económico Cubano y al Perfeccionamiento Empresarial.

En el indicador Negativo no predominaron los criterios; en su mayoría mostraron preocupación referente a la planificación de las acciones en el sistema de trabajo que se lleva en las empresas, para no atropellar ni comprimir el tiempo de la ejecución de las mismas, de modo que se logre un buen aprendizaje. Igualmente, a lo engorroso que podría tornarse el proceso de categorización docente (Acción No. 5), teniendo en cuenta los procedimientos a seguir para ello.

Al respecto la autora de esta tesis explicó que las fechas de las acciones se planificarán de forma coherente y con flexibilidad del tiempo, en el momento adecuado; tarea que corresponde a la dirección docente-metodológica del Centro de Capacitación del Níquel.

Sobre la categorización docente la investigadora explicó, a cerca de las particularidades de ese proceso para los centros de capacitación, apoyada en el Decreto Ley 350/17 y argumentó sobre la importancia y necesidad de alcanzar estas categorías. Una vez terminada su intervención, se apreció la comprensión y aceptación de los participantes sobre el tema.

Conclusiones del Capítulo II

El tratamiento a la información de los principales referentes teóricos y metodológicos sobre los temas desarrollados, favorecieron la elaboración de las diferentes acciones de capacitación, diseñadas para favorecer la preparación general de los instructores, esencialmente en el aspecto metodológico-pedagógico, para la impartición de contenidos en las empresas y en el Centro de Capacitación del Níquel, de este modo se le dio cumplimiento al objetivo para el cual fue diseñado el Programa.

CONCLUSIONES GENERALES

1. Los fundamentos teóricos empleados, permitieron constatar la existencia de una bibliografía diversa relacionada con el tema de la capacitación. Esto permitió simplificar los elementos teóricos existentes, que facilitaron además diseñar el Programa, para la capacitación propuesto en la investigación, dirigido a la solución de la problemática planteada.
2. El diagnóstico realizado demostró que existen insuficiencias en la preparación general de los instructores, esencialmente en el aspecto metodológico-pedagógico, para la impartición de contenidos en el Centro de Capacitación del Níquel, por insuficiencias en su proceso de capacitación que se desarrolla también desde las empresas donde laboran; de igual modo son escasas las investigaciones y documentación referidas al tema.
3. Las acciones de capacitación diseñadas en el Programa se diseñaron de manera coherente, cuya base radicó en los elementos anteriores como, criterios y experiencias aportadas por los expertos y colaboradores, durante las diferentes etapas de la investigación.
4. El Programa constituye una importante herramienta metodológica para la preparación de los instructores, que favorece su proceso de capacitación; lo cual se demostró en los resultados obtenidos, elementos que reconocen el cumplimiento del objetivo propuesto en la investigación y la factibilidad de su aplicación.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados alcanzados en la presente investigación se recomienda:

1. Dar continuidad desde la ciencia, al estudio relacionado al perfeccionamiento de la capacitación con nuevas proyecciones en la industria del níquel, sustentados en nuevos fundamentos teóricos, que permitan el cumplimiento de los objetivos y exigencias que se plantea el Perfeccionamiento Empresarial, como parte del Modelo Económico Cubano.
2. Continuar con la sistematización en la implementación del Programa desde el Centro de Capacitación del Níquel, a partir del rediseño de nuevas acciones de capacitación, cuya finalidad permita enriquecer y perfeccionar los conocimientos que exigen las nuevas transformaciones de manera general.
3. Extender los resultados de esta investigación, proyectados hacia su aprovechamiento por escuelas ramales y otros centros de capacitación, pertenecientes a instituciones u organismos, fuera del territorio.

Referencias bibliográficas.

1. Addine, F.F. (2004). *Didáctica: teoría y práctica* (L. H. Editorial Pueblo y Educación Ed.).
2. Afung, N.Y. (2019). *Evaluación del impacto de la capacitación en el Hotel Sol Río de Luna y Mares*. (Tesis de grado), Universidad de Holguín. Retrieved from <http://repositorio.uho.edu.cu/jspui/handle/uho/6126>
3. Aguilar Fernández, M.R. (2013). *Metodología para la capacitación de trabajadores (obreros+técnicos+dirigentes) del área de Mantenimiento Hornos de la René Ramos Latour*. (Tesis de maestría). Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.
4. Alonso, C.C. (2007). *Modelo teórico-metodológico para los procesos curriculares en la Licenciatura en Economía*. Revista: Avanzada Científica. Vol. 10 No. 2.
5. Boza, C.Á. (s/f). *Los Equipos de Orientación Educativa de zona de Andalucía: modelos y programas de intervención*. Universidad de Huelva.
6. Capacitación. (2020) Wikipedia. La Enciclopedia Libre.
7. Castellanos, S. B. (1995). *La investigación en el campo de la Educación: Retos y Alternativas*. Centro Iberoamericano de Formación Pedagógica y Orientación Educativa. ISPEJV. Ciudad Habana, Cuba.
8. Chogllo, G. M. R. (2018). *Diseño de un programa de capacitación en autotónica con modelo educativo por competencia para artesanos automotrices*. En Repositorio Digital UIDE. Recuperado de: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/2765>
9. Código del Trabajo (2014). Ley 116.
10. Cuenca Peña, Yunielka (2016). *La orientación a maestros para el trabajo con escolares del primer momento del desarrollo con objetivos no vencidos en la educación primaria*. (Tesis de Maestría). Instituto Superior Pedagógico.

11. Decreto Ley No. 350/17, 13 de febrero de 2018, *de la Capacitación de los Trabajadores*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. La Habana, martes 13 de febrero de 2018, núm 13, pp 52.
12. Decreto-Ley No. 45. (s/f). *De la capacitación técnica de los trabajadores*.
13. Espinoza, R. X. E. y Espinosa, N.R. E. (2020). *Programa de capacitación en didáctica y pedagogía para docentes sin perfil pedagógico del colegio de bachillerato Carmen Mora de Encalada de pasaje – El Oro – Ecuador*. Revista Científico – Educacional de la Provincia Granma, ROCA. Vol. 16.
14. González, H. J. (2017). *Antecedentes sobre la preparación, capacitación y superación de los directivos del turismo en Cuba*. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina., vol.5, 1.
15. González, T.D.F. y Piñeiro, S.N. (junio, 2016). *Curso de capacitación sobre gestión de proyectos para profesionales de la concentración de Pichincha, Ecuador*. OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma. Vol.13 No.39.
16. Gotuzzo, H.E (2001). *Evaluación de un programa de capacitación en educación sexual y SIDA a docentes del cono norte de Lima-Perú, 1996–1997*. En Revista Medica Herediana, Scielo: vol.12, n.2, pp.45-51. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018130X2001000200002&script=sciabstract>
17. Hernández, S. N. (2013). *La capacitación como un recurso para elevar el desempeño laboral del personal técnico sindicalizado de la Universidad Veracruzana*. Región Veracruz, período 2007 – 2008”. Pdf
18. Hernández, S.R., Fernández, C.C., Baptista, L.P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición.
19. Herrero, T. E; Zilberstein, T.J; Borroto, C.G; Castañeda, H.A.E y Fernández, G. A.M. (2003). *Preparación pedagógica integral para profesores universitarios*. (Editorial Universitaria Ed.).

20. Infante, B.V y Breijo, W.T (2017). *Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo*. Revista Mendive. Científico Pedagógica.
21. Labrador, M.O; Bustio, R.A; Reyes, H. J; Cionza, V. y Carvalhais, L.E. (2019). *Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano*. Revista Cooperativismo y Desarrollo. vol.7, n.1, pp.64-73.
22. Landini, F. P; Bianqui, V. y Russo, M. (2013). *Evaluación de un proceso de capacitación para extensionistas rurales implementado en Paraguay*.
23. Legrá, L. A.A., Silva, D. O.R., (2011). *La Investigación Científica: Conceptos y Reflexiones*.
24. *Revista de Economía e Sociología Rural*, Scielo.1-22. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-20032013000600001>
25. Manual Metodológico. (2008). *Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos*, Tomo II. Ministerio de Salud Pública.
26. Marchant, O.T.; Milicic, M.N. y Soto, V.P. (2020). *Educación socioemocional: Descripción y evaluación de un programa de capacitación de profesores*. Revista Dialnet, Vol. 13, Nº. 1: 185-203.
27. Matos, C. M; Montero, O´.J.L; Otero, M. Á.J; Salgado, P.H. y Rodríguez, M.E (2013). *Estrategia de capacitación de usufructuarios para el incremento de las producciones*. (pp. 1-13). Retrieved from <https://ninive.ismm.edu.cu/bitstream/handle/123456789/17/mailyn%20ultimo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Mendoza, F.L.L (2017). *La capacitación profesional de los asociados a la cámara de comercio de la república de cuba en el territorio Holguín – Tunas*. Pdf. Recuperado de: <https://repositorio.uho.edu.cu/jspui/handle/uho/3107>
29. Miquilena Rodríguez, Lilian Rosa (2011). *Estrategia pedagógica para la formación permanente en dirección de proyectos de aprendizaje para los*

- asesores del Programa Nacional de Formación de Educadores. (Tesis de Doctorado). Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.
30. Mitnik, F. y Coria, A. (2012). *Una perspectiva histórica de la capacitación laboral*. 1-21. <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00208-f.pdf>
31. Montiel Alemán, K.R y Argentina Alvarado, G. (2015). *Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos: Capacitación y Desarrollo del Personal*. (Tesis de grado), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-MANAGUA. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/84460738.pdf>
32. Niño, R. V.M (2011). *Metodología de la Investigación. Diseño y ejecución*.
33. Pacheco, J. (2019). *Tipos de capacitación (Cuáles son y su importancia)*. from <https://www.webyempresas.com/tipos-de-capacitacion/>
34. Padrón, H. D.R., Cabezas, H. M., Machado, G. F. C (2011). *El trabajo político ideológico desde la clase en la Educación Técnico –Profesional*. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”. Pinar del Río, Cuba.
35. Palmero, P.M; Padrón, D.M; Rizo, H.J.E; Rodriguez, T.L; Rodríguez, M.Y y Torres, S. C. A (2012). *Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación en la Empresa Constructora Integral de Mayabeque*. Revista de Ingeniería Industrial, Scielo.
36. Parra, P.C; Rodríguez, F.F (2015). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. Dialnet, Vol. 6; 131-143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
37. Peirane, Del Á.R. (s/f). *La importancia de la capacitación y motivación dentro de la empresa*.
38. Pérez Betancourt, A. (2013). *Estrategia de superación para capacitar a los especialistas en el desmontaje de la empresa de servicios “Comandante René Ramos Latour”* (Tesis de maestría). Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.

39. Pérez, Á. (2012). *La capacitación: su papel en la formación de competencias de los cuadros de los consejos de administración municipal*. Revista: Observatorio de la Economía Latinoamericana, No169. Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/>
40. Pico, J.M.V. (2008). *Dimensión estratégica de la capacitación en la empresa*. from <https://www.gestiopolis.com/dimension-estrategica-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
41. Plan y Programas de Capacitación. (Junio 22, 2017). Disponible en: <http://yiseth1997.blogspot.com/2017/06/plan-y-programa-de-capacitacion.html>
42. "Programa". (2018). *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/programa/>
43. Reglamento Docente Metodológico. (2019). UEB, Empleo y Servicios laborales. Empresa de Servicios del Níquel (ESUNI). Versión 0.1.
44. Reyes Leyva, N. (2013). *Estrategia para la capacitación ambiental en la Empresa Constructora y Reparadora de la Industria del Níquel*. (Tesis de maestría). Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.
45. Rodrigo Mastrapa, J.E. (2012). *Diagnóstico y plan de capacitación de los directivos en las organizaciones cubanas*. (Tesis de Grado). Universidad de Holguín.
46. Rodríguez, V.H. (s/f). *Programa de capacitación y adiestramiento: mapa conceptual sobre un programa de capacitación*. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. Disponible en <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n3/m2.html#refe1>
47. Ross, A.G.M. (2008). *Superación profesional para los instructores educacionales de la especialidad servicios gastronómicos del Instituto Politécnico de Economía y Servicios*. From <https://repositorio.uho.edu.cu/jspui/handle/uho/3636>

48. Salgado, C.M; Dargen, T.J.C; Mederos, R. J.A (2014). *Perfeccionamiento del sistema de superación de los docentes en una escuela de capacitación*. Revista, Referencia Pedagógica, Vol. 2, 63-75.
49. San Juan, D. (2016). *Conocimiento empírico*. From <https://0grados.com.mx/conocimiento-empirico/>
50. Santos, B.J. y García, S.G.(Junio,2012). *La formación permanente del profesor de la ETP: la superación, el trabajo metodológico y la actividad científica como principales componentes*. Revista. Compendios de Trabajos de Postgrados.
51. Siliceo, A.A (2004). *Capacitación y desarrollo del personal*. Recuperado de: <https://books.google.es/books?id=CJhlsrSulMUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
52. Suárez, E. G. (2011). *Conocimiento empírico y conocimiento activo transformador: algunas de sus relaciones con la gestión del conocimiento*. Scielo, vol.22.
53. Suárez, G.P. (2011). *Población de estudio y muestra. Curso de Metodología de la Investigación*. Unidad Docente de MF y C. Austrias.
54. Travieso Ramos, N. (2010). *Alternativa para el desarrollo de competencias profesionales en la superación del docente de tecnología de la salud*. (Tesis de doctorado). Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País García". Santiago de Cuba.
55. Utria, O. C. (2013). *Estrategia de Capacitación en Mercadotecnia para la Empresa Mecánica del Níquel*. (Tesis de Maestría Tesis de Maestría), Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.
56. Valiente Sandó, Pedro (2001). *Concepción Sistémica de la Superación de los Directores de Secundaria Básica*. (Tesis de Doctorado). Instituto Superior Pedagógico.
57. Vallejo Zamora, Y. (2017). *La capacitación en las Cooperativas de Créditos y Servicios. Experiencia en el municipio Boyeros*. (Tesis de doctorado),

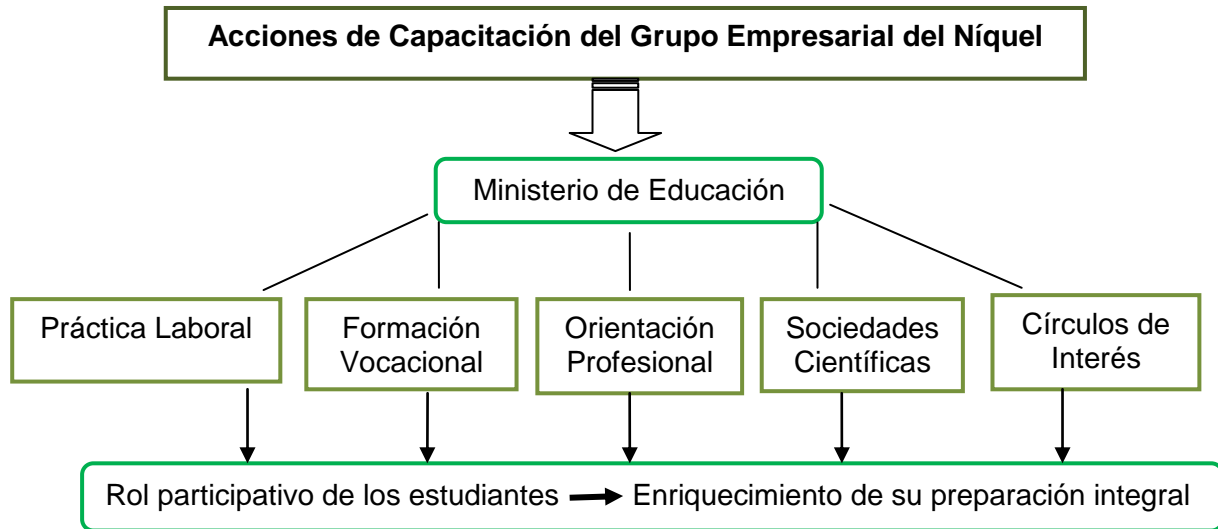
Universidad Agraria de la Habana. Retrieved from <http://repositorio.geotech.cu/jspui/bitstream/1234/3656/1/La%20capacitaci%C3%B3n%20en%20las%20cooperativas%20de%20cr%C3%A9ditos%20y%20servicios.pdf>

58. Vargas Tamayo, I. (2013). *Metodología para el perfeccionamiento de la competencia comunicativa de los directivos en la Empresa Puerto Moa*. (Tesis de Maestría), Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.

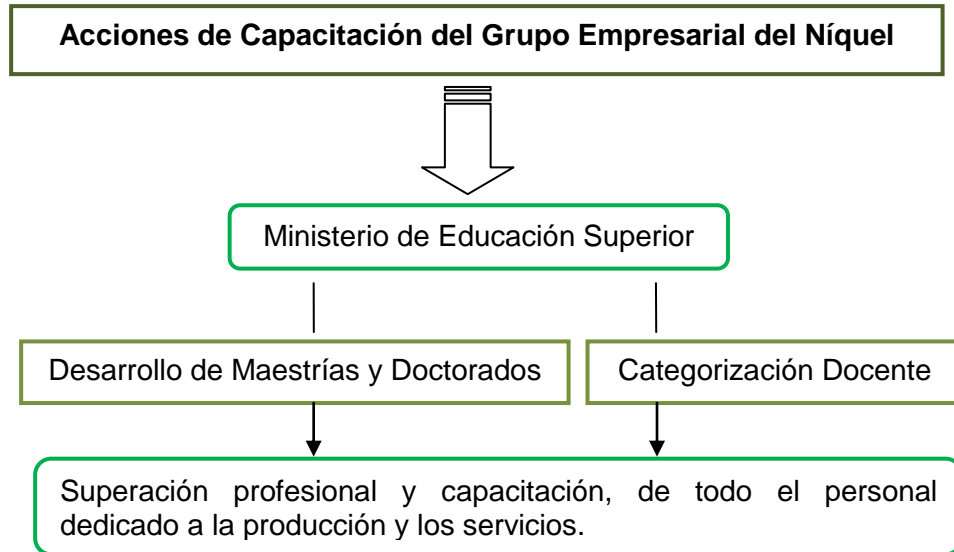
59. Yparraguirre, F.Y; Peralta, B.H; Ballbé, V. A.M. (2018). *Antecedentes históricos del proceso de superación de los profesionales para la capacitación en informática*. La Habana, Cuba. Ponencia retrieved from <http://www.informaticahabana.cu/sites/default/files/ponencias2018/HIC0.pdf>

ANEXOS

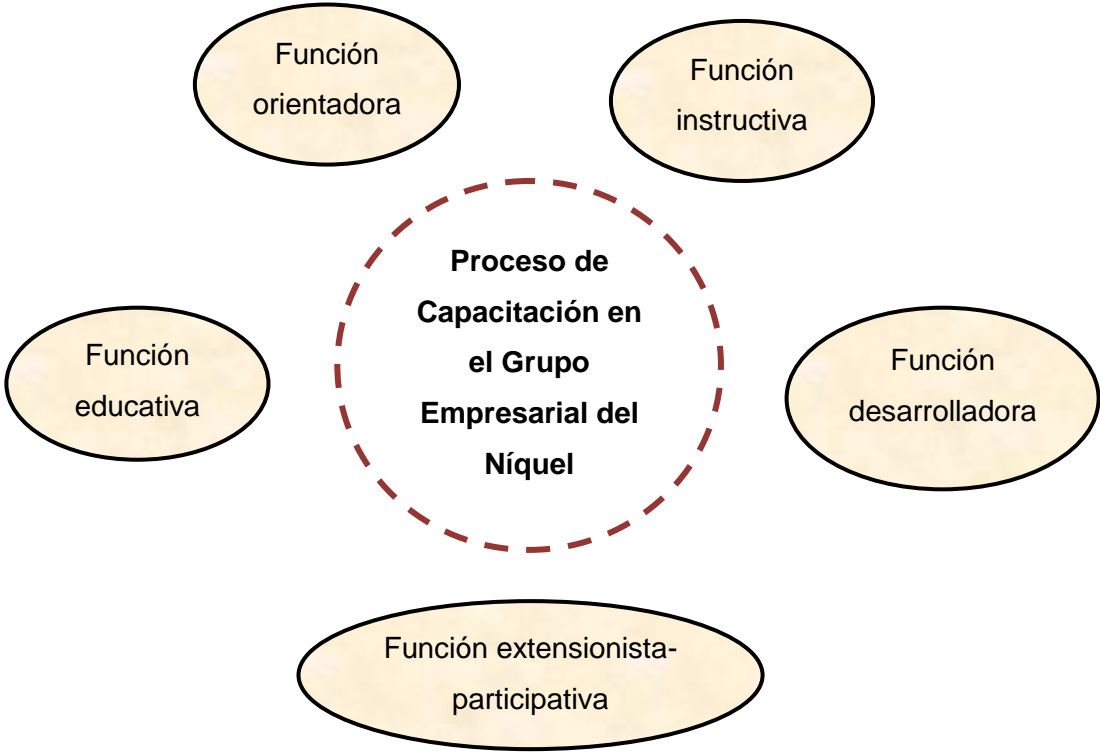
Anexo 1: Esquema que muestra las acciones de capacitación del Grupo Empresarial con el Ministerio de Educación, en su labor extensionista de carácter externo.



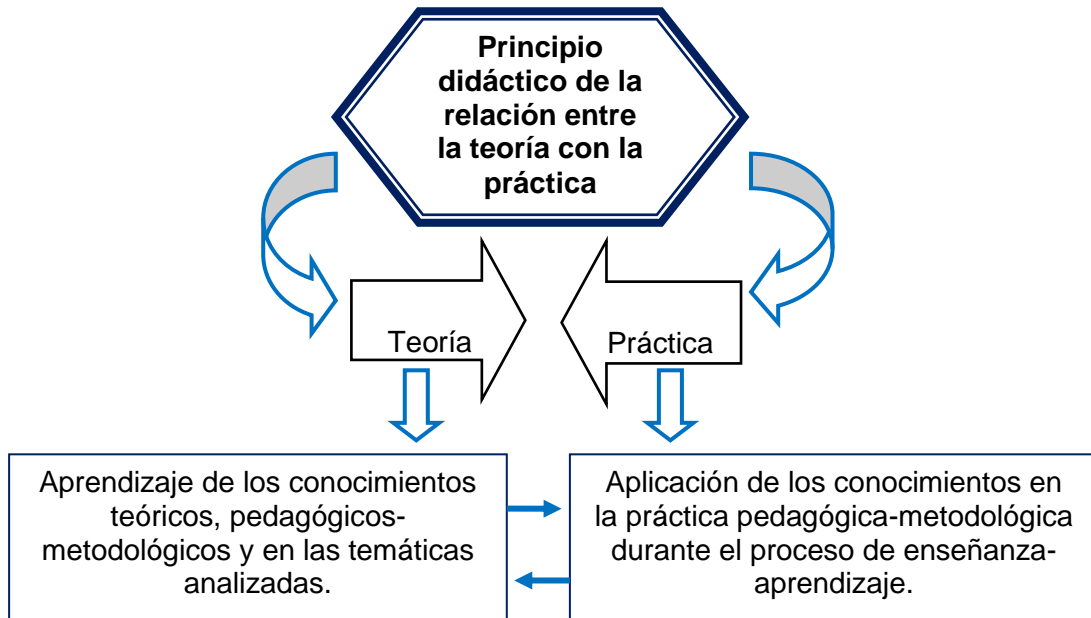
Anexo 2: Esquema que muestra las acciones de capacitación del Grupo Empresarial con el Ministerio de Educación Superior en su labor extensionista de carácter interno.



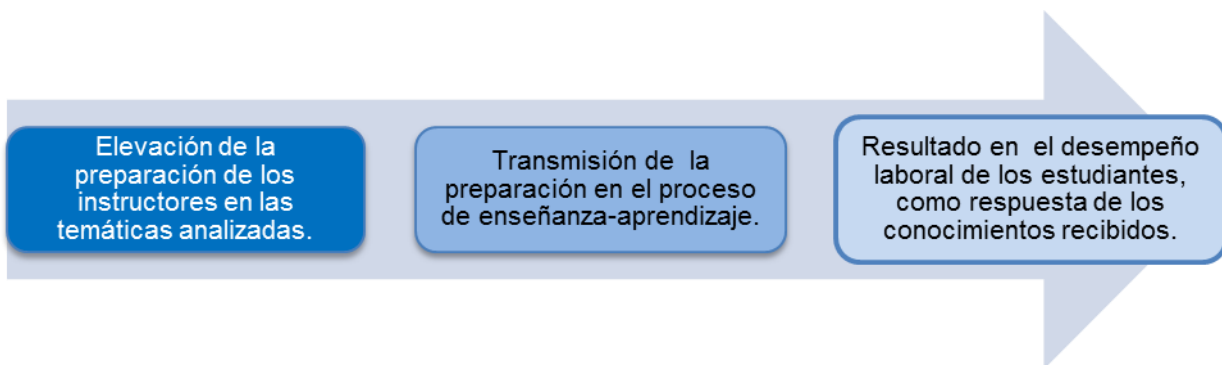
Anexo 3: Esquema que muestra las funciones presentes en el proceso de capacitación del Grupo Empresarial del Níquel.



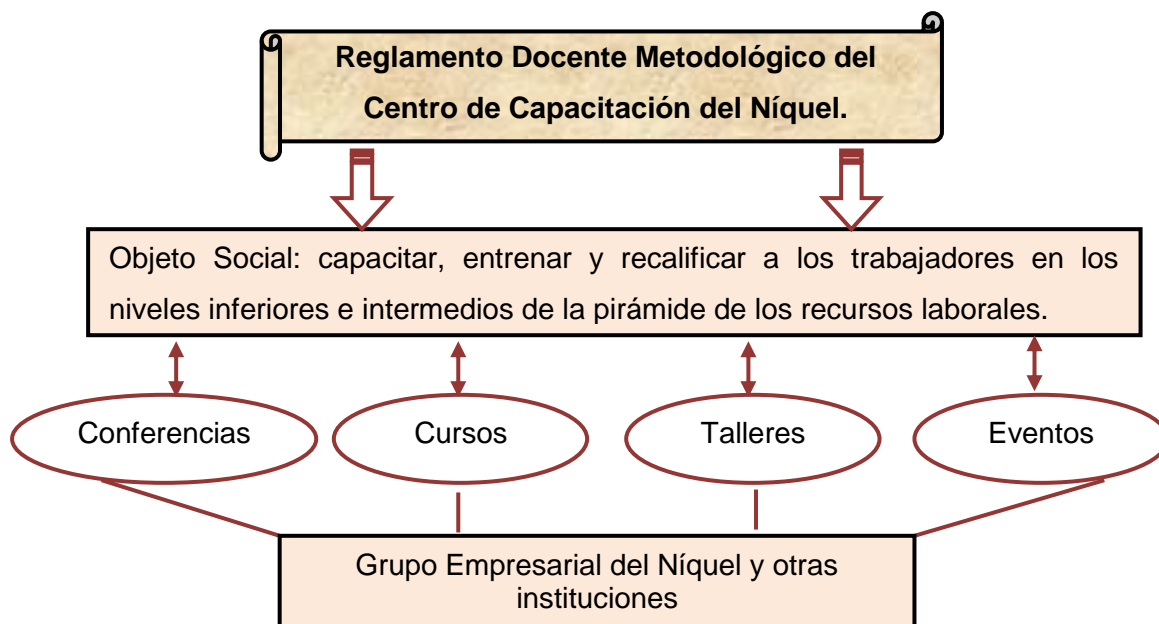
Anexo 4: Esquema que muestra la aplicación del principio didáctico de la relación Teoría-Práctica en el proceso de capacitación de los instructores y su aplicación en el PEA.



Anexo 5: Esquema que muestra la secuencia progresiva en los resultados de la capacitación de los instructores en las temáticas analizadas, a través del PEA y su respuesta en el desempeño laboral de los estudiantes.



Anexo 6: Esquema que muestra el Objeto Social del Centro de Capacitación del Níquel sustentado en el Reglamento Docente Metodológico para el Grupo Empresarial.



Anexo 7: Encuesta para el diagnóstico, aplicada a los Instructores del Grupo Empresarial del Níquel.

En el Centro de Capacitación del Níquel, se está realizando una investigación acerca del nivel de preparación general que tienen los instructores que imparten contenidos en las diferentes empresas del Grupo Empresarial del Níquel. Necesitamos de su sincera colaboración.

Objetivo: Diagnosticar el estado actual de la preparación que tienen los instructores que imparten contenidos en las diferentes empresas del Grupo Empresarial del Níquel; carencias e insuficiencias que se manifiestan en esta.

Muchas gracias.

1. Complete los siguientes datos:

a) Empresa: _____

b) Edad: _____

c) Nivel escolar: _____

d) Graduado de: _____

2. Categoría Docente: Sí ___ No ___

a) Instructor ___ Asistente ___ Auxiliar ___ Titular ___

3. Categoría Científica: _____

4. ¿Cuántos años de experiencia tiene impartiendo docencia? _____

5. ¿Cuál (es) son los contenidos que usted imparte en la docencia?

6. Ha sido tutor de estudiantes de práctica o de recién graduados. Sí ___ No ___

a) Mencione algunas experiencias a partir del cumplimiento de esta tarea:

7. Marque con una X cuál (es), es el nivel de conocimientos que usted ha adquirido en Computación Básica, como recurso para el desempeño de su vida profesional.

Conocimientos adquiridos en Computación Básica	Niveles		
	Alto	Medio	Bajo
Trabajo con archivos y carpetas (organización de la información)			
Scaneo Antivirus como medidas de seguridad informática.			
Búsqueda y descarga de Información desde la intranet nacional e Internet; Facebook.			
Sobre el uso de las aplicaciones de Microsoft Office:			
Microsoft Word (Procesador de textos)			
Microsoft Excel (Hojas de Cálculo Electrónico. HCE)			
Microsoft Power Point (Presentaciones Electrónicas. PPT)			
Microsoft Acces (Gestor de base de Datos. SGBD)			

a) ¿Cuál otro conoce?

b) ¿Con qué frecuencia usted emplea estos medios (TIC) en la impartición de su docencia: Mucha____ Poca____ Ninguna____

a) Explique brevemente cómo:

8. ¿Con qué frecuencia usted emplea el Trabajo Político-Ideológico en la impartición de su docencia: Mucha____ Poca____ Ninguna____

a) Explique brevemente cómo:

9. ¿Alguna vez ha recibido cursos de capacitación en Pedagogía? Sí _____
No _____

a) ¿Cuáles?

b) ¿Dónde los ha recibido?

c) Año en que los recibió: _____

10. ¿Alguna vez ha recibido cursos de capacitación en Metodología de la Investigación para impartir docencia? Sí _____ No _____

a) ¿Cuáles?

b) ¿Dónde los ha recibido?

c) Año en que los recibió: _____

11. De no tener categoría docente, ¿desearía iniciar el proceso? Sí _____ No _____

12. ¿Qué acciones propones para perfeccionar la preparación general en los profesores de las empresas del Grupo?

Elaborado por: Lic. Yelins de la Cruz Navarro

Autora de la Investigación.

Anexo 8: Encuesta aplicada a los capacitadores del Grupo Empresarial del Níquel.

En el Centro de Capacitación del Níquel, se está realizando una investigación acerca del nivel de preparación general que tienen los instructores que imparten contenidos en las diferentes empresas del Grupo Empresarial del Níquel. Necesitamos de su sincera colaboración.

Objetivo: Diagnosticar el nivel de preparación general en que se han capacitado a los instructores que imparten contenidos en las diferentes empresas del Grupo Empresarial y en el Centro de Capacitación del Níquel; carencias e insuficiencias que se manifiestan en esta.

Muchas gracias.

1. Complete los siguientes datos:

- a) Empresa: _____
- b) Edad: _____
- c) Nivel escolar: _____
- d) Graduado de: _____
- e) Categoría Docente: _____
- f) Categoría Científica: _____

2. ¿Realiza usted actividades de capacitación con sus instructores?

Sí ___ No ___

a) ¿Con qué frecuencia las realiza?

3. ¿Cuál considera usted que sea el nivel de preparación en el desempeño profesional que tienen los instructores? Bien ___ Regular ___ Mal ___

4. ¿Cómo evalúa usted su nivel de preparación Pedagógica?

Mal ___ Regular ___ Bien ___

5. ¿Cómo evalúa usted su nivel de preparación Metodológica?

Mal ___ Regular ___ Bien ___

6. ¿Hacia dónde se direcciona el proceso de capacitación que usted imparte?

7. De las siguientes categorías diga en cuáles usted ha participado:

- a) Tutor de estudiantes de prácticas laborales: Sí___ No__
- b) Tutor de diplomantes de tesis de grado: Sí___ No__
- c) Tutor de estudiantes recién graduados (Servicio Social) Sí___ No__
- d) Mencione algunas experiencias a partir del cumplimiento de esta tarea:

8. ¿Alguna vez ha impartido cursos de capacitación en Pedagogía a los instructores?

Sí _____ No_____

a) ¿Cuáles? _____

b) ¿Dónde los ha impartido?

c) Año en que los impartió _____

9. ¿Alguna vez ha impartido cursos de capacitación en Metodología de la Investigación a los profesores? Sí _____ No_____

a) ¿Cuáles? _____

b) ¿Dónde los ha impartido?

c) Año en que los impartió _____

10. ¿En el proceso de capacitación, usted incluye el Trabajo Político-Ideológico y la Formación de Valores? Siempre___ A veces___ Nunca___

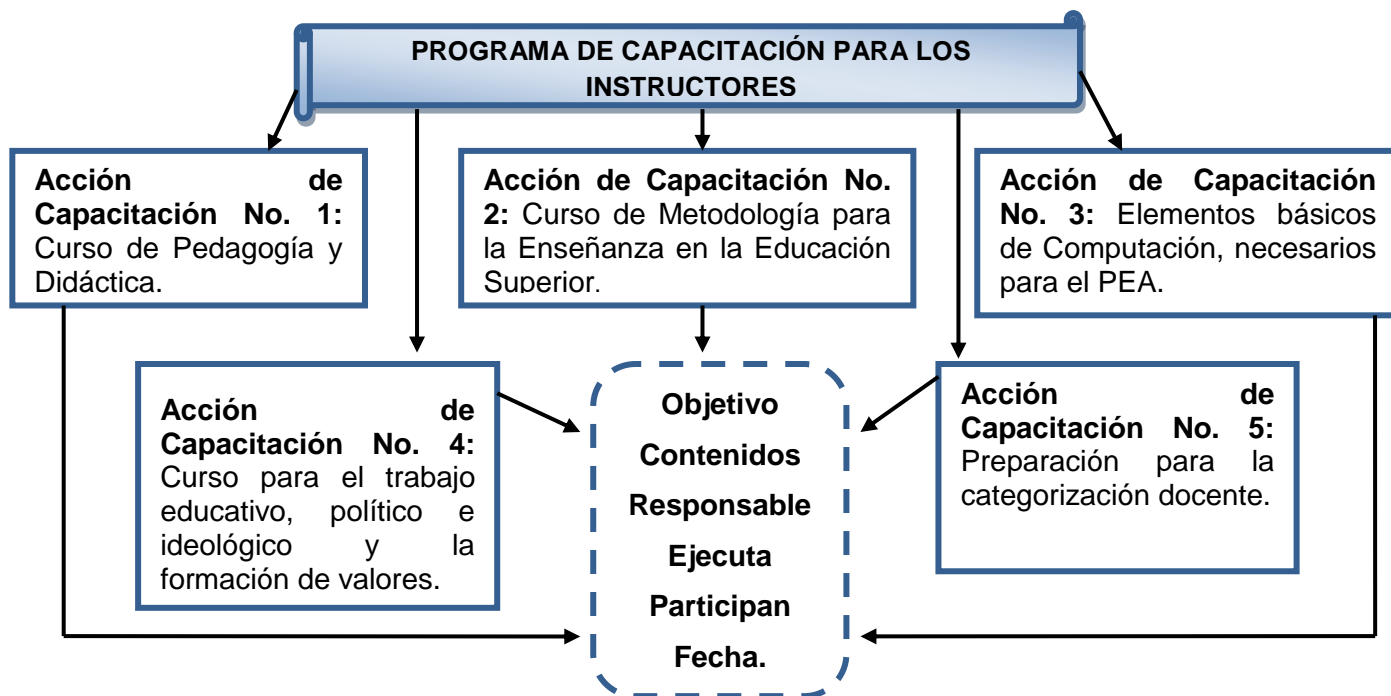
a) ¿Cuáles son las acciones que realiza para responder a esta tarea? _____

11. ¿Qué otras acciones de capacitación proponen para perfeccionar la preparación en los instructores de las empresas del Grupo Empresarial?

Elaborado por: Lic. Yelins de la Cruz Navarro

Autora de la Investigación.

Anexo 9: Estructura funcional del Programa de capacitación para los instructores.



- Acción de Capacitación No. 1: Curso de Pedagogía y Didáctica:
- Acción de Capacitación No. 2: Curso de Metodología para la Enseñanza en la Educación Superior:
- Acción de Capacitación No. 3: Elementos básicos de Computación, necesarios para el PEA.
- Acción de Capacitación No. 4: Curso para el trabajo educativo, político e ideológico y la formación de valores:
- Acción de Capacitación No. 5: Preparación para la categorización docente:

ANEXO No. 10

PROGRAMA PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS INSTRUCTORES PERTENECIENTES AL GRUPO EMPRESARIAL DEL NIQUEL

TÍTULO: Programa para la capacitación de los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel.

Organismos: Ministerio de Energía y Minas (MINEM) desde el Centro de Capacitación del Níquel, Ministerio de Educación Superior (MES) desde la Universidad de Moa (UMoa).

Área de influencia del programa: (Local)

Coordinadora: M. S.c. Cidalía Pérez Ricardo, Directora del Centro de Capacitación.

Cursistas: Personal especializado de la producción y los servicios que se utiliza en el Grupo Empresarial del Níquel, para desempeñarse como Instructor.

Duración: Seis meses (8 horas presenciales, dos veces al mes). Tiempo indefinido para las no presenciales.

Modalidad: Semi presencial

Aseguramientos: El Centro de Capacitación del Níquel, demandante del curso previamente solicitado, garantiza la citación y coordinación para la asistencia de cada encuentro, además de la Universidad de Moa (UMoa); de manera específica, el Centro de Estudios Pedagógicos (CEP), quien es el promotor y responsable de garantizar los profesores para la impartición de los cursos. El Centro de Capacitación del Níquel, nombra como coordinadora a la Lic. Yelins De la Cruz Navarro y la UMOa (CEP) al Dr C. Modesto Vega Matos.

La UMOa cuenta con un fondo bibliográfico en soporte digital que pondrá a disposición de los cursos. El Centro de Capacitación del Níquel dispone de los locales y laboratorios para desarrollar con calidad las presentaciones y desarrollo de estos. Su uso favorecerá elevar el interés y la motivación de los cursistas.

Alcance: Para todos los instructores pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel, que imparten contenidos en el Centro de Capacitación.

Experiencia acumulada en pregrado y postgrado en la institución en general y en el área del conocimiento del Programa

Los profesionales de la UMOA, son graduados de nivel superior con categoría científica doctoral. Tienen acumulada experiencia en la formación de pregrado y postgrado en el tratamiento de los temas a tratar, mediante cursos, diplomados y la participación en eventos científicos. Igualmente la ejecución de ediciones de la Maestría en Educación Superior, desarrollada en este centro de altos estudios. De igual manera los profesores del Centro de Capacitación que impartirán parte de los cursos, cuentan con una sólida preparación y años de experiencia en la actividad docente, así como en el dominio de los contenidos.

Nivel de relaciones organismo-institución que potencian la calidad del Programa

Con la ejecución del Proyecto: Estrategia de superación continua de los docentes del Centro de Capacitación del Níquel, de la Empresa de Servicios “Comandante Camilo Cienfuegos Gorriarán”, se le dará salida al Programa y cada una de las actividades previstas; como parte del cumplimiento al vínculo Universidad – Empresa, por ser una estrategia de trabajo de la dirección del país.

Requisitos de ingreso de carácter académico y profesional necesarios para ingresar a los cursos.

Ser trabajador de la producción y los servicios y desempeñarse como Instructor en el Grupo Empresarial del Níquel.

Fundamentación del Programa

El proceso de capacitación, bajo una concepción científico – materialista, ha tenido en diferentes momentos y autores un conjunto de trabajos que han permitido poder precisar las bases teórico-metodológicas para un proceso eficaz que permita el desarrollo integral de la personalidad del capacitado.

En la actualidad, las sociedades están inmersas en un contexto de procesos complejos y permanentes transformaciones, donde los avances de la ciencia y la tecnología, desafían a la capacitación empresarial e imponen nuevos retos para un mejoramiento en todas sus dimensiones.

En función de este propósito, se ha percibido la necesidad por enriquecer la calidad de los sistemas de capacitación y superación, que en este ámbito las empresas cubanas llevan a cabo. El Centro de Capacitación del Níquel, no queda exenta a este planteamiento, dada la demanda de adquirir nuevos conocimientos que contribuyan a la esfera productiva de esa industria.

En concordancia a ello, el presente Programa ofrece acciones de capacitación, cuya finalidad es favorecer el nivel de preparación general que actualmente tienen los instructores, pertenecientes al Grupo Empresarial del Níquel en el municipio, Moa y que imparten contenidos en el Centro de Capacitación.

Las temáticas fundamentales que contiene se basan en el aspecto metodológico-pedagógico para la impartición de contenidos; en el uso de las nuevas tecnologías (Computación) como medio que contribuya el proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA), igualmente en temas de actualización político e ideológico y la formación de valores. También se aprecian acciones de capacitación dirigidas a la superación profesional de los instructores como, las relacionadas a la categorización docente y con ello la adquisición de la categoría necesaria, según se estipula en el Decreto Ley 350/17.

Lo planteado permitirá a los instructores que imparten contenidos en el importante Centro, de manera fundamental: el dominio, perfeccionamiento y aplicación de métodos pedagógicos para la enseñanza, que aseguren la transmisión y recepción de contenidos, la adquisición de habilidades en el uso de las herramientas de Computación como medio para la enseñanza y el empleo de temas de actualización político-ideológico y la formación de valores, intencionado en el PEA. Todo ello, en virtud de lograr la calidad de esta importante actividad docente que es la clase y el aprendizaje, por los estudiantes. Todas estas acciones de

capacitación les permitirán a los instructores, el tránsito a la categoría superior y un eficiente desempeño en su labor profesional, según el Decreto Ley 350/17.

Con la ejecución de las acciones de capacitación establecidas en este Programa, se le da respuesta a la política empresarial en Cuba cuando asume el desarrollo de la capacitación de los cuadros, reservas y trabajadores y acciona ante las exigencias actuales del Modelo Económico Cubano.

Las actividades que se brindan fueron elaboradas a partir de la iniciativa personal de la autora, aprovechando la experiencia y orientaciones del tutor, por la necesidad de fortalecer el trabajo con instructores a partir de las potencialidades y necesidades para alcanzar un adecuado desarrollo del PEA. Confiamos en que el mismo se convierta en un valioso material didáctico para desarrollar la actividad pedagógica y que le permita con su aplicación fortalecer la relación Universidad-Empresa.

Objetivo General: Lograr la adquisición, desarrollo y/o consolidación de los conocimientos básicos que conforman la profesionalidad y el mejoramiento profesional y humano de los instructores, a través de un proceso de capacitación concebido con enfoque diferenciado y específico, cuyo contenido emana de las potencialidades y necesidades educativas y de superación, así como de las exigencias que la sociedad contemporánea y el actual modelo económico cubano le plantean, según las funciones otorgadas a estos y los requerimientos del Decreto Ley 350/17.

Sistema de habilidades:

1. Dominar los componentes principales del PEA en función de la calidad de la impartición de contenidos.
2. Organizar y dirigir el PEA mediante el adecuado empleo de los métodos y formas de organización de la enseñanza, que contribuyan a la calidad de la impartición de contenidos.
3. Demostrar a través de la clase metodológica, la adquisición de habilidades didácticas para fortalecer el PEA.

4. Aplicar el uso de las herramientas del Procesador de Textos Microsoft Word en la elaboración de documentos, como recurso para la preparación individual y en función de la planeación docente.
5. Diseñar presentaciones Electrónicas en Power Point, adecuadas para contribuir al PEA durante la impartición de contenidos.
6. Desarrollar habilidades para el uso de los medios (TIC), de apoyo al PEA durante la impartición de contenidos.
7. Proyectar el trabajo político e ideológico y la formación de valores, para lograr el fortalecimiento de estos contenidos en el PEA y desarrollo profesional.
8. Planificar la clase metodológica según la correcta estructuración de los componentes del PEA.
9. Demostrar la preparación adquirida a través de la capacitación recibida que le permita enfrentarse al proceso de categorización docente, a partir de lo establecido en el Decreto Ley 350/17.

Medios de enseñanza: Pizarra, Plumones, Presentaciones Electrónicas en Power Point (ppt.) a través de la Computadora, como medio didáctico para el desarrollo de las conferencias, Proyector Video Ben y Speaker (multimedia).

Sistema de valores:

El Programa deberá contribuir, a través de los nuevos contenidos, a fortalecer los valores profesionales de los instructores, como:

- La responsabilidad.
- La ética profesional.
- La honestidad.
- La creatividad.
- La actitud de la enseñanza.
- El compromiso político y social.
- La contribución a la comunicación y al aprendizaje, como estrategia.
- El sentido de pertenencia con la empresa donde labora y con el Centro de Capacitación del Níquel.

Resumen del contenido del programa

Sistema de conocimientos

Curso de Pedagogía y Didáctica

1. Componentes principales del PEAY objeto de la Didáctica.
2. Características, relaciones y exigencias actuales de las categorías didácticas y su aplicación en el fortalecimiento del PEA durante la impartición de contenidos.

Curso de Metodología para la Enseñanza en la Educación Superior.

1. Requisitos básicos para la planeación docente.
2. Las formas de organización de la enseñanza.
3. La formación de habilidades didácticas y la clase metodológica.

Curso de Elementos básicos de Computación necesarios para el PEA.

1. El estudio del Procesador de Texto Microsoft Word, para la elaboración de documentos.
2. Las Presentaciones Electrónicas Microsoft Power Point (ppt.), para el diseño y presentación de diapositivas. Manual de identidad visual de la Universidad de Moa.

Curso para el trabajo educativo, político e ideológico y la formación de valores.

1. Principales conceptos de la labor política e ideológica.

Las vías y métodos a utilizar en la labor política e ideológica, su instrumentación dentro del PEA para lograr la educación desde la instrucción.

2. Los valores morales y sociales ante los retos de los nuevos tiempos, el enfoque integral de los valores para la labor educativa y política e ideológica, así como los valores compartidos de la organización y los modos de actuación.

Curso de preparación para la categorización docente:

1. Las categorías docentes establecidas para los centros autorizados a desarrollar superación profesional de posgrado:

- a) Profesor Principal
- b) Profesor Ayudante
- c) Entrenador

2. Funciones de los profesores de los centros autorizados a desarrollar superación profesional de posgrado.

3. Requisitos para la obtención de las categorías docentes.

4. Bases para el inicio del proceso de otorgamiento de categorías docentes. Ejercicios para el cambio de la categoría.

5. Las clases de comprobación y del ejercicio del idioma

Escenario: Aulas del Centro de Capacitación del Níquel.

La duración del curso e superación y/o postgrado será de un encuentro mensual, 8 en total de 6h/c cada uno. Los cursistas se mantendrán vinculados laboralmente y asistirán al curso en el horario establecido (primer lunes del mes) La asistencia al mismo será un requisito importante de evaluación a medir.

Los cursistas recibirán un diploma que los acredite según la modalidad, postgrado o superación. El estudio independiente de los estudiantes es condición indispensable para el éxito del curso, teniendo en cuenta la importancia del tema, su complejidad y volumen, así como la necesidad de una eficiente preparación de los mismos para su desempeño profesional.

Evaluación

Cada curso será evaluado a través de actividades sistemáticas, basadas en el intercambio y el aprendizaje colaborativo entre estudiantes - estudiantes y entre estos y el profesor; la participación de los cursistas en las acciones de capacitación, su disciplina y actitudes como agentes educativos, así como los instrumentos de autoevaluación y coevaluación, los cuales servirán para otorgar una calificación a los participantes.

Los cursistas con disposición, se someterán al proceso para realizar el cambio de categoría docente que resultaría la evaluación final del curso. Los que no se sometan a este proceso, obtienen su evaluación como un postgrado.

Bibliografía

- Ojalvo Mitrany, V.; Kraftchenho Beoto, O.; González Maura, V.; Rojas Rodríguez, A. “Conceptualización general de los valores” Extraído del libro “Educación en valores”, capítulo I, redactado por Colectivo de autores del CEPES. Universidad de La Habana. 2002.
- Decreto Ley 350/2017.
- Libro. Preparación pedagógica integral para profesores universitarios. Colectivo de autores.
- Resolución Ministerial 2/2018.
- Addine, F.F. Didáctica: teoría y práctica (L. H. Editorial Pueblo y Educación Ed.). La Habana, 2004.
- Herrero, T. E. Problemas actuales de la pedagogía y la formación del profesional universitario. La didáctica en el contexto de las ciencias pedagógicas. Centro de Referencia para la Educación de Avanzada (CREA). La Habana, 2003.
- Zilberstein, T. J. Los métodos, procedimientos de enseñanza y aprendizaje y las formas de organización. Su relación con los estilos y estrategias para aprender a aprender. Centro de Referencia para la Educación de Avanzada (CREA), Cujae. La Habana, 2003
- Zilberstein, T. J. Los medios de enseñanza. Su importancia en la formación de una cultura general integral. Centro de Referencia para la Educación de Avanzada (CREA), Cujae. La Habana, 2003

Elaborado por: Lic. Yelins de la Cruz Navarro
Autora de la investigación

Firma: _____

Aprobado por: M. Sc. Cidalia Pérez Ricardo
Directora de la UEB Centro de Capacitación

Firma: _____

Asesorado por: Dr. C. Modesto Vega Matos
Profesor del CEP de la UMOA

Firma _____

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS INSTRUCTORES DEL GRUPO EMPRESARIAL DEL NÍQUEL.

Acción de Capacitación No. 1: Curso de Pedagogía y Didáctica

Objetivo: Familiarizar a los instructores con las características, relaciones y exigencias actuales de las categorías didácticas: objetivo, contenido, método, medios, formas de organización y evaluación a partir del análisis de situaciones relacionadas con el perfil de la especialidad de tal modo que les permitan la asunción de roles docentes y tareas que demandan la labor docente del profesional.

Contenidos	Responsable	Ejecuta	Participan	Fecha
1. Componentes principales del PEA y objeto de la Didáctica. 2. Características, relaciones y exigencias actuales de las categorías didácticas y su aplicación en el fortalecimiento del PEA durante la impartición de contenidos.	UEB Centro de Capacitación del Níquel	Universidad de Moa	Instructores del Grupo Empresarial del Níquel	Septiembre 2021

Acción de Capacitación No. 2: Curso de Metodología para la Enseñanza en la Educación Superior.

Objetivo: Familiarizar a los instructores con los requisitos básicos para la planeación docente a partir de la metodología necesaria y situaciones relacionadas con el perfil de actuación docente que le permita desarrollar el PEA con calidad y lograr la adecuada formación de los profesionales que atienden.

Contenidos	Responsable	Ejecuta	Participan	Fecha
4. Requisitos básicos para la planeación docente. 5. Las formas de organización de la enseñanza. 6. La formación de habilidades didácticas y la clase metodológica.	UEB Centro de Capacitación del Níquel	Universidad de Moa	Instructores del Grupo Empresarial del Níquel	Octubre 2021

Acción de Capacitación No. 3: Elementos básicos de Computación necesarios para el PEA.

Objetivo: Desarrollar habilidades y conocimientos en elementos esenciales para el uso de herramientas básicas de las aplicaciones de Microsoft Office, como medio de enseñanza para fortalecer el PEA durante la impartición de contenidos.

Contenidos	Responsable	Ejecuta	Participan	Fecha
3. El estudio del Procesador de Texto Microsoft Word, para la elaboración de documentos. 4. Las Presentaciones Electrónicas Microsoft Power Point (ppt.), para el diseño y presentación de diapositivas. Manual de identidad visual de la Universidad de Moa.	UEB Centro de Capacitación del Níquel	UEB Centro de Capacitación del Níquel	Instructores seleccionados del Grupo Empresarial del Níquel	Noviembre 2021

Acción de Capacitación No. 4: Curso para el trabajo educativo, político e ideológico y la formación de valores.

Objetivo: Contribuir a la proyección y realización de acciones relacionadas con el trabajo educativo, político e ideológico y el fortalecimiento de los valores que tributen al desarrollo de la cultura general integral de los instructores que lo prepare para desarrollar un PEA con calidad y en la concepción de una mejora continua del desempeño.

Contenidos	Responsable	Ejecuta	Participan	Fecha
7. Principales conceptos de la labor política e ideológica. 8. Las vías y métodos a utilizar en la labor política e ideológica, su instrumentación dentro del PEA para lograr la educación desde la instrucción. 9. Los valores morales y sociales ante los retos de los nuevos tiempos, el enfoque integral de los valores para la labor educativa y política e ideológica, así como los valores compartidos de la organización y los modos de actuación.	UEB Centro de Capacitación del Níquel	UEB Centro de Capacitación del Níquel	Instructores del Grupo Empresarial del Níquel	Diciembre 2021

Acción de Capacitación No. 5: Preparación para la categorización docente:

Objetivo: Preparar a los instructores del Centro de Capacitación del Níquel en temas relacionados con las regulaciones y requisitos para la obtención de las categorías docentes a partir de lo establecido en el Decreto Ley 350/17, para la aplicación de las categorías docentes de los centros autorizados, a desarrollar superación profesional de posgrado.

Contenidos	Responsable	Ejecuta	Participan	Fecha
1. Las categorías docentes establecidas para los centros autorizados a desarrollar superación profesional de posgrado: a) Profesor Principal b) Profesor Ayudante c) Entrenador 2. Funciones de los profesores de los centros autorizados a desarrollar superación profesional de posgrado. 3. Requisitos para la obtención de las categorías docentes. 4. Bases para el inicio del proceso de otorgamiento de categorías docentes. Ejercicios para el cambio de la categoría. 5. Las clases de comprobación y del ejercicio del idioma.	UEB Centro de Capacitación del Níquel	Universidad de Moa	Instructores del Grupo Empresarial del Níquel	Enero 2022
