

DIAGNÓSTICO ESTADO ACTUAL SOBRE LA CAPACITACIÓN DE LOS INSTRUCTORES DEL GRUPO EMPRESARIAL DEL NÍQUEL

CURRENT STATUS DIAGNOSIS OF THE TRAINING INSTRUCTORS OF CUBANÍQUEL BUSINESS GROUP

Yelins de la Cruz Navarro. y Navarro@esuni.moa.minem.cu. Empresa de Servicios a la Unión del Níquel en Moa, Cuba. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4893-5238>

Fecha de aceptación: 10 de octubre de 2020

Fecha de recepción: 2 de noviembre de 2020

RESUMEN

Se diagnosticó el estado actual del proceso de capacitación de los instructores, del Centro de Capacitación del Níquel en Moa. Para ello se aplicaron métodos científicos de nivel teórico como: histórico-lógico, análisis-síntesis e inducción-deducción, y de nivel empírico: método matemático estadístico, encuesta, entrevista y revisión de documentos; los que permitieron detectar la existencia de carencias en su preparación y desempeño profesional, fundamentalmente desde la perspectiva metodológica-pedagógica. Se obtuvieron las regularidades del diagnóstico al proceso enseñanza-aprendizaje dirigido por los instructores. Se considera que sus limitaciones didáctico-pedagógicas afectan su desempeño docente y, por consiguiente, la calidad con que los estudiantes de los cursos de capacitación pudieran aplicar los conocimientos adquiridos en sus áreas de actuación laboral.

PALABRAS CLAVES: Diagnóstico; proceso de capacitación; instructores; superación.

SUMMARY

The current state of the training process for instructors from the Centro de Capacitación del Níquel in Moa was diagnosed. To fulfill our purpose, scientific methods of theoretical level were used such as: historical-logical, analysis-synthesis and induction-deduction. From the empirical level: the statistical mathematical method, survey, interview and document review were used; these methods allowed detecting deficiencies in their training and professional performance, mainly from the methodological-pedagogical perspective. From the diagnosis applied, regularities in the teaching-learning process ruled by instructors were obtained. It is considered that such didactic-pedagogical limitations in instructors affect their teaching performance and therefore the quality of the knowledge students acquired in class when applying them in their work areas.

KEYWORDS: Diagnosis; training process; instructors; improvement.

INTRODUCCIÓN

La política empresarial en Cuba responde a la urgencia de superar la acción de los centros de capacitación, lo que implica a su vez, la necesidad de profesionalizar el rol de sus instructores; por lo que se traza como objetivos estratégicos esenciales en la etapa actual: orientar el desarrollo del diagnóstico en las diferentes entidades empresariales e integrar, en un plan único, las acciones de capacitación para resolver las necesidades identificadas, fundamentalmente, desde la didáctica y la metodología.

En respuesta a lo planteado, el Centro de Capacitación del Níquel, perteneciente a la Empresa de Servicios del Níquel «Camilo Cienfuegos Gorriarán» (ESUNI), se ha trazado una estrategia para transformar y profundizar los niveles de preparación de sus instructores, mediante objetivos formativos, considerando que este centro brinda servicios de superación a los trabajadores y cuadros del Grupo Empresarial de la rama en Moa.

Un diagnóstico fáctico encaminado al comportamiento de estos procesos, reveló la presencia de limitaciones en su desempeño profesional, sobre todo en el área pedagógico-metodológica, por tanto, no satisfacen las exigencias planteadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Ello motivó la búsqueda de estudios precedentes con similares objetivos que reveló la existencia de diversos estudios diagnósticos, a nivel internacional y nacional, relacionados con el tema, con aportes relevantes para esta investigación (Obando,2008; Aguilar, 2010, a,b; López, 2011; Ramírez, 2011; Rodrigo, 2012; Parra, 2016; Peña, Gamboa, Díaz y Parra, 2017; Vallejo, 2017; Mora, 2018; Navarrete y Mendieta, 2018; Arencibia, Díaz, Ramírez y Cedeño, 2018; Cabrera y Casanova, 2019; Labrador, Bustino, Reyes y Carvalhais, 2019 y Mendoza, 2019).

En el orden internacional, se destaca el de Ramírez (2011); quien diseñó un modelo de diagnóstico e implementación de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC), basado en un proceso de enseñanza, aprendizaje y conocimiento organizacional.

Su investigación se dirige al diagnóstico de las TIC existentes en el contexto organización al y empresarial del país (Colombia), así como su aprovechamiento; a partir de ahí, surge un inventario sobre la tecnología y del conocimiento implícito en el talento humano. El diagnóstico permitió la caracterización de los procesos organizativos soportados en estas tecnologías y las formas de gestión del conocimiento con el fin de diseñar una guía sencilla aplicable en diferentes sectores, a manera de modelo.

En Cuba, Rodrigo (2012), de la Universidad de Holguín (UH) propuso un diagnóstico y un plan de capacitación de los directivos en las organizaciones cubanas. Su investigación consistió en diseñar y aplicar un procedimiento para la elaboración del diagnóstico y su plan correspondiente, que contribuya a la solución de las insuficiencias del proceso de capacitación de los directivos y con ello al mejoramiento de los indicadores o problemáticas identificadas en las organizaciones estudiadas. Su aporte es importante como procedimiento y experiencia para la introducción, generalización y perfeccionamiento de la gestión organizacional.

Vallejo (2017), elaboró un modelo de capacitación basado en la concepción y metodología de la educación popular para las cooperativas de créditos y servicios (CCS), como propuesta para el diseño, organización y evaluación del proceso de capacitación. En su trabajo, a partir del diagnóstico, incluye la identificación participativa de indicadores contextualizados para la agricultura, sustentados en el criterio de expertos mediante el método Delphi y abarca las variables: necesidad, diseño, resultados e impacto.

El estudio de Arencibia, Díaz, Ramírez y Cedeño (2018) propone posibles soluciones a las insuficiencias en la capacitación de los entrenadores de Bádminton de la provincia de Pinar del Río, las cuales quedaron evidenciadas tras un proceso de caracterización de su

preparación y la definición de sus necesidades. Para ello se emplearon métodos teóricos y empíricos.

Los resultados arrojados por el diagnóstico, facilitaron la determinación de las necesidades de capacitación de dichos entrenadores; por lo que se diseñó y ejecutó un programa de superación, con lo que se contribuyó a la superación de esta fuerza técnica para alcanzar resultados superiores.

El estudio de Labrador, Bustino, Reyes y Carvalhais (2019) presenta una metodología de capacitación a directivos, desde una visión sistémica y participativa que responda a la realidad del sector no estatal; basada en varias dimensiones: socioeconómica, jurídico-administrativa, ambiental y política institucional. Se destaca que los directivos se convierten en sujetos activos en la determinación de las necesidades de capacitación propias de cada contexto empresarial, sea estatal o cooperativo.

Todos estos estudios son relevantes para la investigación en cuestión, pues, se plantean objetivos formativos, orientados hacia la capacitación y la instrucción: procesos que transforman y profundizan los niveles de preparación; sin embargo, lógicamente, están enmarcados en sus respectivos contextos.

Se desconoce la existencia de estudios precedentes que incidan en el diagnóstico y capacitación, desde una perspectiva didáctica y metodológica, de los instructores pertenecientes al Centro de Capacitación del Níquel en Moa.

Este Centro, brinda servicios generales que garantizan la logística de la Industria del Níquel e incluye 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 del Níquel.

Sus instructores realizan variadas acciones de capacitación. Durante su ejercicio docente, enseñan, instruyen, o transmiten contenidos de forma reiterada y voluntaria en las diferentes empresas y deben trabajar por alcanzar el perfeccionamiento en las actividades dirigidas a su capacitación.

Por ello, se consideró la necesidad de realizar una investigación que, en una primera etapa, diagnosticara las características de la formación profesional de este personal y el funcionamiento de su proceso de capacitación. De modo que su objetivo es: diagnosticar el estado actual del proceso de capacitación de los instructores del Centro de Capacitación del Níquel.

METODOLOGÍA

Los métodos científicos empleados fueron:

Del nivel teórico:

Histórico-lógico: Permitió estudiar el recorrido histórico del proceso de capacitación en el Grupo empresarial, desde sus primeros momentos, cuya trayectoria está basada en una realidad lógica y coherente.

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 proceso de capacitación en el Grupo Empresarial y el de los instructores en el Centro de Capacitación.

Del nivel empírico:

Entrevista: 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 con que se han capacitado a los instructores que imparten docencia en el Grupo Empresarial del Níquel, así como las debilidades actuales del proceso.

Revisión de documentos: La valoración de los documentos consistió en la revisión de cursos, diplomados, publicaciones, cursos de superación, resoluciones y reglamentos metodológicos que revelaran información sobre el tratamiento a la capacitación de los instructores desde la Metodología y la Pedagogía.

Método matemático-estadístico: Se utilizó para la selección de la población y muestra (muestreo aleatorio estratificado).

Se seleccionó como población a los instructores del Grupo Cubaníquel (110) y, como muestra, una representación de estos en las diferentes empresas (62).

RESULTADOS

Luego de la aplicación de los instrumentos, se arribó a los siguientes resultados:

- ✓ Variable años de experiencia en la actividad: solo 29 de la muestra seleccionada, tienen más de cinco años ejerciendo la docencia.
- ✓ Variable Nivel Escolar: 61 son graduados de nivel superior, ninguno es Técnico Medio y uno es Obrero Calificado.
- ✓ Variable Preparación Profesional: poseen altos conocimientos relacionados con los procesos industriales de su especialidad, sin embargo, 45 de la muestra no han recibido cursos de capacitación en Metodología de la Investigación y 40 no los han recibido en Pedagogía.
- ✓ Variable Nivel de Categoría Docente: 45 instructores no tienen categoría docente, 12 son Instructores, cinco son Asistentes y uno tiene vencida su etapa de categorización. No obstante, de forma general, refieren interés por iniciarse en este proceso.
- ✓ Variable Nivel de Categoría Científica: 50 no tienen categoría científica, 12 son máster y no hay ningún doctor.
- ✓ Variable Niveles de conocimiento en el uso de las TIC: 33 tienen nivel medio y cinco, bajo. Esta preparación se basa en la Computación Básica y Avanzada, considerando que 18 de la muestra diagnosticada tienen conocimiento en el uso de otros programas o softwares profesionales.
- ✓ Frecuencia con que emplean temas sobre el Trabajo Político Ideológico: durante la impartición de contenidos, solo 14 los emplean con poca frecuencia y 8 nunca lo hacen.
- ✓ Frecuencia con que el Departamento de capacitación de la Organización Superior de Dirección Empresarial (OSDE), realiza actividades de capacitación con los instructores: se realizan con poca frecuencia y ninguna de ellas tratan la capacitación en las temáticas analizadas.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La capacitación efectuada por los instructores presenta debilidades en el orden metodológico lo que limita sus potencialidades formativas; pues los procesos de enseñanza que realizan, se fundamentan en la praxis y la experiencia, no en el conocimiento teórico y pedagógico que deben caracterizarlos.

Los resultados obtenidos manifiestan que, de manera general, los instructores son graduados de nivel superior, sin embargo, poseen pocos años de experiencia en la actividad y, en su mayoría, no tienen categoría docente o científica. Tampoco han tutorado estudiantes recién graduados o de práctica profesional.

Ello, provoca que, aunque posean amplios conocimientos de las especialidades afines a la industria del níquel, presentan limitaciones metodológicas para asumir la actividad docente que realizan, lo que dificulta la aplicación de los métodos didácticos más adecuados para la enseñanza de los contenidos y, con ello, la total calidad del desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Lo anterior, no se consideraba en su justa medida desde los primeros momentos, si se tiene en cuenta las limitantes que presenta el tratamiento a su capacitación, esencialmente, en la parte metodológica-pedagógica. También presenta debilidades su preparación política-ideológica y la formación de valores, contenidos de alta transcendencia en los momentos actuales.

Se necesita rediseñar su plan de capacitación para planificar la superación de los instructores en modos y tiempos más acordes con las necesidades e incorporar temas didáctico-pedagógicos en sus investigaciones cursos de superación.

CONCLUSIONES

La presencia de debilidades en el orden metodológico, en la superación de los instructores del Grupo Cubaníquel y la inexistencia de investigaciones que aborden la preparación de estos en temas didáctico-pedagógicos, afecta su preparación, la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje que dirigen y, como consecuencia, los resultados de la labor profesional que realizan los trabajadores del grupo empresarial.

Las regularidades obtenidas en el diagnóstico de necesidades a los instructores del Grupo Cubaníquel demuestran la existencia de limitaciones metodológicas que afectan la calidad de los procesos de enseñanza que asumen, por lo que se considera que se hace necesario implementar un sistema de superación que integre lo metodológico, lo pedagógico y lo científico-tecnológico para perfeccionar su actividad profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR MORALES, J. E. (2010, a). *Elaboración de programas de capacitación. Network de Psicología Organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología AC. Recuperado de: https://www.academia.edu/download/31621762/elaboracion_de_programas_de_capitacion.pdf
- AGUILAR MORALES, J. E. (2010, b). *El diagnóstico de necesidades de capacitación. Network de Psicología Organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología AC México. Recuperado de: http://www.direcciondepersonal.com/diagnosticos_de_necesidades_de_capitacion.pdf
- ARENCIBIA, M.; DÍAZ, M.; RAMÍREZ, M. B. & CEDEÑO, L. V. (2018). Diagnóstico de capacitación a entrenadores de Bádminton de la iniciación deportiva en Pinar del Río, Cuba. *Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 13 (1), 1996-2452. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1996-24522018000100024&script=sci_arttext&tlng=en
- CABRERA CHAVIANO, L. & CASANOVA GARCÍA, C. (2019). Diagnóstico educativo y entrega pedagógica: momentos definitivos para el proyecto de trabajo educativo integral. *Revista Educación Médica del Centro*, 11(2), 235-238. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2019/ed192u.pdf>.
- LABRADOR MACHÍN, O.; BUSTIO RAMOS, A.; REYES HERNÁNDEZ, J. & CARVALHAIS CIONZA, E. L. (2019). Gestión de la capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Revista Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1): 64-73. Recuperado de: <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/222/392>

- LÓPEZ, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*, (12), 1-18. Recuperado de: <http://gc.initelabs.com/recursos/files/r161r/w21929w/U3S9L2.pdf>
- MENDOZA MONTOYA, J. E. (2019). *Estrategias didácticas de capacitación del instructor y su relación con el trabajo de recojo de datos del personal de campo en el Instituto Nacional de Estadística e Informática 2015*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3783/TM%20CE-Du%204727%20M1%20-%20Mendoza%20Montoya%20Jessica%20Edith.pdf?sequence=1>
- MORA BATISTA, L. E. (2018). *Procedimiento de evaluación del impacto de la capacitación en las organizaciones. Aplicación en la Sucursal Comercial Caracol Holguín*. Disertación doctoral, Departamento de Ingeniería Industrial, Facultad de Ciencias Empresariales y Administración, Universidad de Holguín, Cuba.
- NAVARRETE MENDIETA, G. & MENDIETA GARCÍA, R. C. (2018). Herramientas sincrónicas en las capacitaciones corporativas por parte de las empresas de capacitación. Recuperado de: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/39/1/Tesis%20Ginger%20Cecilia%20Navarrete%20Mendieta.pdf>
- OBANDO, N. R. (2008). Metodología para la evaluación de la eficacia y la eficiencia en la capacitación del recurso humano. *Tecnología en marcha*, 21(4), 51-59. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835616.pdf>
- PARRA PENAGOS, C. & RODRÍGUEZ FONSECA, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas*. Recuperado de: http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3192/Capacitaci%C3%B3n_efecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- PEÑA RAMÍREZ, Y.; GAMBOA GRAUS, M. E.; DÍAZ CASTILLO, R. & PARRA RODRÍGUEZ, J. F. (2017). El diagnóstico de la función orientadora en la formación inicial del profesional de la educación. *Boletín Redipe*, 6 (3), 147-171. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6132033>
- RAMÍREZ, E. (2011). *Diseño de un modelo de diagnóstico e implementación de TIC basado en un proceso de enseñanza, aprendizaje y conocimiento organizacional*. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/e04e/d7bc20dec86d63bbcabbe4c4824a6dd13c99.pdf>

RODRIGO, J.E. (2012). Diagnóstico y plan de capacitación de los directivos en las organizaciones cubanas. *Ciencia & Futuro*, 2(3), 34-44. Recuperado de: http://revista.ismm.edu.cu/index.php/revista_estudiantil/article/view/732

VALLEJO ZAMORA, Y. (2017). *La capacitación en las cooperativas de créditos y servicios. Experiencia en el municipio Boyeros*. Disertación doctoral, La Habana: Universidad Agraria de la Habana.