

**UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN**

**MODELO DE CAPACITACIÓN PARA PERFECCIONAR EL DESEMPEÑO  
DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR EMPRESARIAL**

**TRAINING MODEL TO PERFECT THE PERFORMANCE  
OF WORKERS IN THE BUSINESS SECTOR**

Ms. C. Juan Carlos Álvarez Rodríguez, Profesor Asistente  
Departamento Mecánica Aplicada

Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya" jalvarezr@uho.edu.cu ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0003-4530-7842>

Dr. C. Ada Iris Infante Ricardo, Profesor Titular  
Centro de Estudios para la Formación Laboral

Universidad de Holguín, Sede "José de la Luz y Caballero" ainfanter@uho.edu.cu ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0002-1358-3888>

**Resumen.** Se fundamenta y propone un modelo didáctico de la capacitación para perfeccionar el desempeño de los trabajadores en el sector empresarial. Basado en la situación existente con la capacitación en nuestro país, se diseñó un modelo didáctico para fortalecer el adiestramiento del personal obrero, técnico y profesional, con las exigencias actuales de la sociedad. Partiendo de que en las organizaciones existen insuficiencias que hacen inconsistente el cumplimiento de la formación laboral y su vínculo universidad-empresa-mundo laboral. Se considera que se debe partir del diagnóstico de la empresa con el objetivo de determinar los problemas existentes en la educación, para conocer cómo se realiza y las limitaciones que presenta. Se concluye que para la implementación de este modelo se deben desplegar un conjunto de componentes y dimensiones, teniendo como punto de partida el diagnóstico y su seguimiento.

**Palabras clave.** Educación; Modelo de capacitación; Formación laboral; Enseñanza Aprendizaje.

**Abstract.** A didactic training model is founded and proposed to improve the performance of workers in the business sector. Based on the existing situation with training in our country, a didactic model was designed to strengthen the training of workers, technical and professional personnel, with the current demands of society. Based on the fact that there are shortcomings in organizations that make compliance with job training and its link university-company-world of work inconsistent. It is considered that it should be based on the diagnosis of the company in order to determine the existing problems in education, to know how it is carried out and the limitations it presents. It is concluded that for the implementation of this model, a set of component and dimensions must be deployed, having as a starting point the diagnosis and its follow-up.

**Keywords.** Education; Training Model; Labor Formation; Teaching Learning.

### **Introducción**

Los profundos cambios económicos, políticos y sociales de la época actual, asociados al aumento de la competitividad, la necesidad de la innovación, el rápido desarrollo tecnológico, la

globalización y las nuevas exigencias de la fuerza laboral, obligan a las organizaciones a replantearse con nuevas perspectivas el desarrollo de los recursos humanos, dirigido a convertirlos en una verdadera ventaja competitiva, lo cual ha sido reforzado por el auge, sobre todo a partir de la década de los noventa, de la Teoría de los Recursos y Capacidades (Penrose, 1959; Barney, 1991; Grant, 1991,1997).

En este proceso de cambio organizacional es clave la existencia de altos niveles de capacitación, tanto en los directivos y sus reservas como en el personal técnico y los trabajadores, los cuales permiten aumentar la competitividad de la organización. No obstante, este proceso de capacitación desempeña un papel trascendental en el caso de los obreros y directivos, lo que coincide con lo planteado por Columbié (1999) y Soto (1999), debido al papel que ellos tienen en la organización. Ante las nuevas realidades se impone la necesidad de buscar nuevas formas que permitan un mayor desarrollo de la creatividad y de las capacidades gerenciales, para encontrar soluciones a problemas latentes y que ayuden a materializar las estrategias, la eficiencia y la eficacia de la organización tanto es así que al valorar algunas consideraciones sobre la superación de los profesionales, los cuales en muchos casos son directivos, autores como Cabrera, Carballal, Morejón, Oreña y Añorga (1991) y Mesa (2004) plantean que la participación de los directivos, los profesionales y los técnicos en las actividades de superación, a partir del Período Especial, ha sido pobre, y consideran que un factor fundamental e influyente en el hecho de que las empresas no apliquen los resultados de la transferencia de tecnologías, radica en la inadecuada capacitación de sus recursos humanos.

Por otra parte, dichos autores consideran que para que la capacitación tenga el impacto que de ella se espera, no puede apreciarse como un hecho voluntario, sino que debe ser guiada y, como tal, estar insertada en un plan, el que, a su vez, responda a las necesidades de la producción o los servicios, en estrecho vínculo con la Investigación y Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+IT). Ellos también señalan que una de las dificultades más agudas que presenta la capacitación de los trabajadores en el sector empresarial, es la carencia de mecanismos ágiles que permitan dar respuestas a sus necesidades, y a partir de ellas establecer los nexos indispensables para elaborar los planes individuales, basado en las características de los territorios y el progreso que deben alcanzar los obreros, técnicos y especialistas en su puesto de trabajo. Basado en esta situación problemática existente en el país y, en particular en empresas del territorio oriental, e influido por la inexistencia de procedimientos apropiados para gestionar la capacitación en este sector, el objetivo del presente trabajo fue desarrollar y validar un modelo didáctico, sus procedimientos y dimensiones para gestionar la capacitación de los trabajadores en el sector empresarial, partiendo de que en dichas organizaciones existen insuficiencias en este sentido que hacen inconsistente el cumplimiento de la misión.

La capacitación, en los últimos veinte años, ha cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones, ya que desempeña una función central en la creación y el desarrollo de las capacidades tecnológicas y gerenciales (Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, 2000; Fiol, 2000; Linares, 2000; Martínez, 2000; Paíz, 2000; Cabrera y Herrera, 2003), y se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de las estrategias empresariales, en lo que los autores coinciden con lo planteado por Mano (2003). En este sentido, para las empresas u otros tipos de organizaciones la capacitación de los recursos humanos es de vital importancia, ya que contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez que redundando en beneficios para la empresa, dando respuesta a la necesidad de contar con un personal calificado y productivo.

Asimismo, las tecnologías en rápido cambio requieren que los trabajadores perfeccionen de manera continua sus conocimientos, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos o sistemas, razón por la cual las organizaciones se preocupan por capacitar a sus

recursos humanos, criterio compartido con Thompson (2003). Distintos términos se utilizan al referirse al aprendizaje, mediante el cual el individuo llega a alcanzar un enriquecimiento práctico emocional en el seno de la organización, tales como: adiestramiento, capacitación, formación, desarrollo y educación, entre otros. Las confusiones que estos términos pueden ocasionar conducen a realizar una distinción de cómo se utilizan por los diferentes autores y definir cuál de ellos asumir en esta investigación.

El término adiestramiento es definido por autores como Burkley y Caple (1990), Puchol (1995) y Calderón (1995), los cuales coinciden que está vinculado con la adquisición de destrezas y habilidades por una persona para mejorar el desempeño de su trabajo; mientras que capacitación ha sido definida por Stoner (1992), Calderón (1995), Deniz (2001), Mano (2003) y Thompson (2003) como la adquisición de habilidades y conocimientos que modifiquen las aptitudes y actitudes de una persona en el marco de un proceso diseñado para mejorar su desempeño en la labor actual y futura. En cuanto al término formación, Burkley y Caple (1990), Puchol (1995) y Chiavenato (1997) la definen de forma muy similar a la capacitación y la aprecian con un horizonte a corto y mediano plazo; mientras que el desarrollo abarca la formación integral del individuo y, por su carácter globalizador, incluye la capacitación y el adiestramiento, es a largo plazo y orientado al futuro, y es conocido también como desarrollo de los recursos humanos (Stoner, 1992; Puchol, 1995; Chiavenato, 1997). Por su parte, educación, a criterio de Burkley y Caple (1990), Pozo (1993) y Chiavenato (1997), presupone el desarrollo global de la persona, desde los puntos de vista social, intelectual y físico, por lo que tiene similitudes con el desarrollo. Estos términos se utilizan, en muchas ocasiones, como sinónimos; sin embargo, es posible apreciar diferencias entre la educación/desarrollo y la capacitación/formación, al considerar que las primeras están dirigidas hacia la persona, aumentando la variedad de diferencias individuales y enseñando de forma tal que el individuo se comporte de modo particular; mientras que las segundas están orientadas a su trabajo y a proporcionar conocimientos, técnicas y actitudes necesarias para desarrollar el desempeño. Teniendo en consideración los conceptos brindados anteriormente, se puede definir la capacitación en el marco de este artículo como: un proceso diseñado y gestionado, que debe ser permanente, sistemático y planificado, para proporcionarle a una persona un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos tanto científicos y tecnológicos como gerenciales, con el objetivo de mejorar su desempeño actual y lograr mejores resultados en su trabajo, así como prepararlo para tareas futuras. Por lo cual el modelo didáctico que se propone cumple con todas estas cuestiones planteadas para perfeccionar el desempeño de los Recursos humanos.

En tal sentido, Castillejo (citado por Jordi, 2003) declara que existen cuatro principios básicos que debe cumplir la capacitación en la empresa, los cuales son los siguientes: La capacitación debe estar en función de la estrategia de la empresa, y por ello debe formar parte de ella. La capacitación ha de responder también a los intereses de los trabajadores, convirtiéndose para ellos en un medio de promoción profesional, personal y social. La calidad de la capacitación dependerá del diseño adecuado de las acciones formativas, de la calidad de los profesores y de los recursos empleados, así como de la metodología utilizada. La capacitación ha de evaluarse mediante diferentes indicadores: la mejora en el puesto de trabajo, su relación beneficio/costo y su eficacia.

## **Desarrollo**

El modelo didáctico, como fundamento del conjunto de procedimientos específicos desarrollados, es considerado como el principal aporte científico de la investigación, y constituye la base para la formulación e implementación de la estrategia de capacitación de los trabajadores en las empresas cubanas. El modelo propuesto constituye un aporte teórico y se

sustenta sobre las bases de una metodología, la cual constituye el aporte práctico con sus diferentes fases de capacitación. A través del diagnóstico se puede apreciar la situación del proceso de capacitación de la empresa, con el objetivo de conocer cómo se realiza y las limitaciones que presenta, y para ello se proponen los pasos siguientes:

Paso 1. Análisis de los objetivos de la empresa

Paso 2. Determinación de la situación actual de la capacitación en la empresa

Paso 3. Análisis del proceso de capacitación de los trabajadores, directivos y reservas

Se presentan los fundamentos teóricos y metodológicos que asume el autor de la investigación.

El estudio epistemológico de la enseñanza aprendizaje durante las acciones de capacitación en las entidades del sector empresarial, ha permitido al investigador estudiar diversas conceptualizaciones y teorías, y valorar los aportes que ofrecen las mismas para fundamentar el modelo que favorece el diseño de la enseñanza aprendizaje durante las acciones de capacitación. Los sustentos teóricos se enmarcan, esencialmente, en las concepciones relacionadas con: a Educación de Avanzada. b Didáctica de la Enseñanza Aprendizaje. c Teoría de las acciones de capacitación. d Formación laboral sistematizada. c Diseño curricular. d Enfoque sistémico estructural funcional.

La Educación Avanzada desarrolla un proyecto de mejoramiento profesional y humano al conjugar lo individual y lo social, lo cual ha sido reflejado en el trabajo del Centro de Estudios de Educación Avanzada del Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, dirigido por la Dr. C. Julia Añorga, cuyos resultados han sido utilizados por investigadores. El autor coincide con Valiente (2001) y Torres (2007), en que sirve de premisa de trabajo, al permitir promover la superación y actualización de los profesores. Esta teoría aporta a la presente investigación, principios y tecnologías, y se constituye en un fundamento teórico y metodológico para la estructuración de la capacitación empresarial.

Su sistema de principios son postulados generales sobre la estructura del contenido, la organización y métodos del proceso de Educación Avanzada que se origina en los objetivos y las leyes generales de la Didáctica (Añorga, 1994), los cuales son utilizados en la presente investigación y se contextualizan en el modelo didáctico propuesto. La Educación Avanzada aporta además, las tecnologías educativas, o sea la práctica sistemática y racional en la que se diseñan, operan y evalúan procesos docentes en función de objetivos particulares (Añorga, 2000).

Lo asumido, en la presente investigación, se precisa en la segunda ley de la Didáctica, la cual establece las relaciones internas entre los componentes que garantizan que se alcance el objetivo, y se resuelva el problema, se revela la relación dialéctica objetivo, contenido y método, la cual es esencial y estable. Elementos trabajados con profundidad por Fuentes y Álvarez (1998) y Álvarez (1999). El punto de partida en el análisis de esta relación, es precisamente, el objetivo, que contiene la aspiración, el propósito, o sea, expresa la transformación planificada que se desea lograr en el proceso. Por ello, determina su contenido, es decir la base informativa concreta, aquella parte de la cultura objeto de asimilación que debe ser dominada para alcanzar los objetivos (Álvarez, 1999). La relación entre ambos componentes se pone de manifiesto cuando los elementos del contenido y su estructura constituyen el resultado de su adecuación a los objetivos, de lo cual se parte en el modelo propuesto.

La función de herramienta metodológica para la modelación del diseño de la capacitación para perfeccionar el desempeño de trabajadores en el sector empresarial, es el método sistémico estructural funcional, que se convierte en la vía para la orientación y explicación del modelo. Permitted definir sus componentes, así como las relaciones entre ellos, que determinan su estructura y el funcionamiento del mismo. La definición de las relaciones permite al autor asumir las analizadas por Moreno (2008), que parten de las que establece Babanski (1982), el cual

precisa los tipos de relaciones estructurales que se establecen en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Señala a las relaciones de dirección como las principales, las que permiten el funcionamiento del sistema, o sea, como formadoras de sistemas que son características del proceso y forman una variedad de relaciones funcionales o de desarrollo. A su vez, considera a la relación funcional como una forma de interrelación estable, en la cual los cambios de unos fenómenos provocan determinados cambios de otros (Babanski, 1982).

Otras relaciones que se tienen en cuenta en la propuesta son las relaciones funcionales de coordinación y subordinación (Orudzhev, 1978; Álvarez, 1995; Addine, 2004), que sirven para establecer las conexiones entre los componentes del sistema en su interrelación. Las de coordinación, se establecen entre componentes del sistema de igual grado de jerarquía. Las de subordinación entre componentes del sistema de diferentes grados de jerarquía, donde un conjunto de elementos conforman un subsistema que a la vez se subordina a un sistema mayor. Para ello el autor propone un modelo que representa el **diseño de la capacitación para perfeccionar el desempeño de los trabajadores en el sector empresarial**, entendido este como el sistema ordenado de componentes, integrado por las relaciones esenciales para la determinación de los objetivos de la enseñanza aprendizaje en la capacitación empresarial, las dimensiones que revelan el contenido de dicho proceso y la integración metodológica de los elementos que intervienen en la capacitación o adiestramiento, el cual posibilita a los actores (profesores encargados de la capacitación), la actualización, ampliación y perfeccionamiento permanente de los contenidos requeridos para el adiestramiento, en correspondencia con los avances de la ciencia, la técnica, las necesidades y potencialidades que impone el contexto socio histórico, con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores (obreros, técnicos y especialistas) del sector empresarial.

El modelo propuesto tiene las siguientes características:

Es *gradual*: se adecua a los diferentes niveles de necesidades de los operadores (obreros calificados), técnicos y especialistas, a partir de su profesionalidad y determinados a través del diagnóstico inicial y permanente.

Se proponen las modalidades de capacitación sobre la base de esta relación y se logra progresar en función del cumplimiento de los objetivos de cada uno de los momentos en que debe desarrollarse, donde se toman en cuenta los resultados alcanzados en el anterior, para lograr un adecuado nivel de sistematización.

Es *pertinente*: es adecuado a las características del ámbito donde se desarrolla, responde a las demandas sociales y culturales, considera las características y avances de las ciencia y la tecnología acerca de la temática capacitación, atiende a las necesidades concretas de los operadores, técnicos y especialistas del sector empresarial.

El sistema modelado se rige por principios que aporta la *Educación Avanzada*, los que al ser analizados y contextualizados, el autor asume los siguientes:

- Vínculo entre pertinencia social, los objetivos y la comunicación.
- Vínculo entre la formación inicial y permanente: Vínculo teoría-práctica.
- Vínculo entre el enfoque de sistema y la integración de los niveles organizativos.

Las relaciones esenciales para la determinación de los objetivos de la enseñanza aprendizaje para la capacitación empresarial con vistas a la transformación del desempeño del profesor, y favorece la determinación del resto de los componentes. La profesionalidad del profesor de los centros de capacitación para el sector empresarial, se establece a partir de las relaciones de coordinación entre la preparación de los recursos humanos y la aspiración al desempeño profesional del trabajador (fig. 1).

Preparación de los Recursos

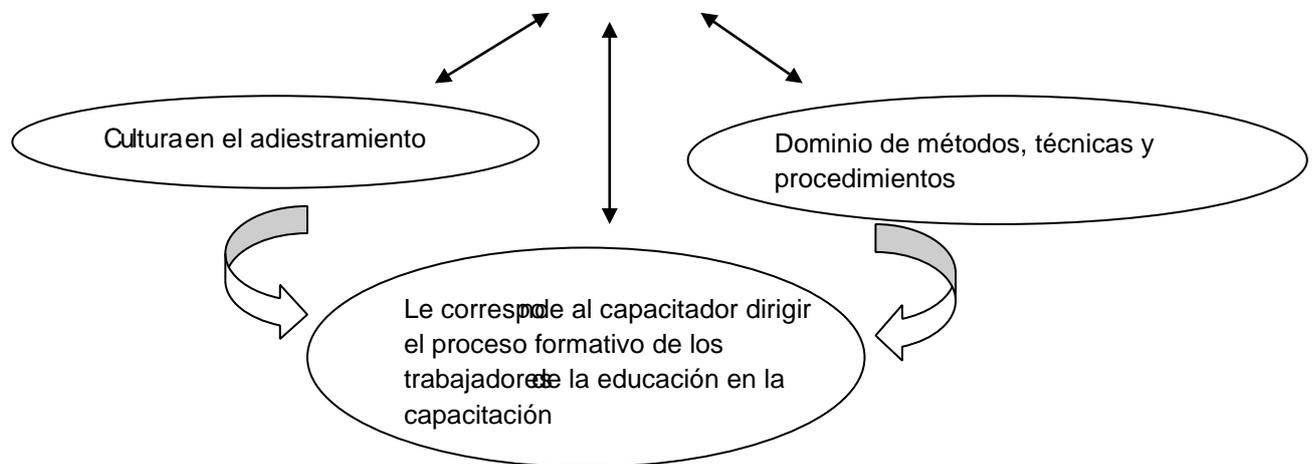
Aspiración del desempeño profesional para la educación en la capacitación laboral.

Determinación de necesidades de capacitación de los obreros, técnicos y especialistas del Sector empresarial

**Figura 1.** Representación gráfica de las relaciones que se establecen entre el profesor encargado de la capacitación y los obreros, técnicos y especialistas del sector empresarial.

La preparación de los Recursos Humanos es un proceso complejo que incluye la asunción de conceptos, de procedimientos y, muy en especial, de valores y actitudes, para lo cual no existen recetas. El contenido de la misma, deberá estar basado en resultados científicos alcanzados en investigaciones desarrolladas y los avances de la ciencia y la tecnología en el mundo, en función de la solución de los problemas educacionales del país, para dar respuesta a las necesidades del desarrollo y de las exigencias de la sociedad. Para esta preparación hay que tener en cuenta factores sociológicos, de contexto, de diseño curricular, las características personales de los trabajadores, así mismo resulta importante desarrollar las habilidades para el trabajo de formación laboral en equipo. En su preparación deben estar presentes los elementos que se representan en la (fig. 2), y que se describen a continuación:

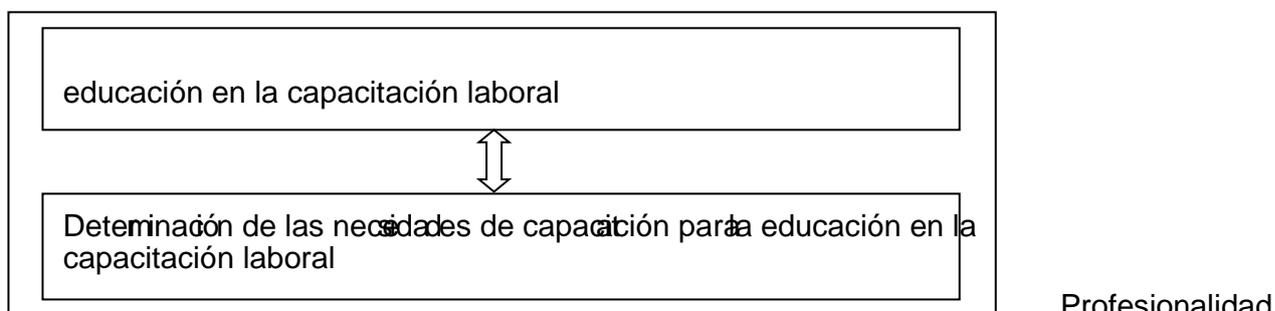
### PREPARACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS



**Figura 2.** Elementos componentes de la preparación de los Recursos humanos por parte de la dirección de capacitación en el sector empresarial.

El diagnóstico continuo y sistemático del estado de la capacitación por parte de los profesores, sus causas y resultados son el punto de partida para determinar las necesidades y su satisfacción. Por lo que la profesionalidad de estos para la educación en la capacitación laboral se construye en el marco apropiado para derivar una caracterización del trabajador y de su actuación desde el punto de vista de la **formación laboral**, la **capacitación sistemática** y el **orden metodológico** para desarrollar la educación en la capacitación laboral. Es necesario supervisar el trabajo del profesor que imparte la capacitación al sector empresarial, de él

depende el desempeño de los trabajadores en su medio laboral. Por ello se hace imprescindible que el profesor ponga en práctica todas sus habilidades y destrezas en la preparación de los Recursos humanos. La aspiración se establece a partir de la relación de subordinación entre la profesionalidad del profesor de los centros de capacitación para la educación en la capacitación laboral, y la determinación de las necesidades de capacitación para la educación en la capacitación laboral, como se representa en la (fig. 3)



del profesor de los centros de capacitación para la

**Figura 3.** Representación gráfica de las relaciones que se establecen para lograr la educación en la capacitación en el sector empresarial

A partir de estas relaciones se formula el **objetivo general de la enseñanza aprendizaje durante las acciones de capacitación en las entidades del sector empresarial** (tema de la tesis), el cual a partir de las necesidades sociales expresadas en los documentos normativos y de la profesionalidad del profesor, se enuncia de la siguiente forma: *Contribuir a la preparación de los Recursos Humanos en el sector empresarial y al mejoramiento del desempeño profesional para la educación en la capacitación laboral, que les posibilite dirigir, en la formación inicial de los trabajadores, el proceso docente educativo, que incorpore el sistema de influencias educativas para el desarrollo de conocimientos, procedimientos, habilidades, comportamientos, actitudes y valores en relación con el adiestramiento sistemático en el puesto, en correspondencia con las necesidades de capacitación de los obreros, técnicos y especialistas del sector empresarial, y las posibilidades que impone el contexto socio histórico para el logro de un desarrollo tecnológico productivo.*

**Las dimensiones para determinar el contenido de la enseñanza aprendizaje durante las acciones de capacitación** son consecuencia de las relaciones que se dan entre la profesionalidad de profesores de los centros de capacitación para la educación en la capacitación laboral y las necesidades de capacitación, cuando debe realizar procesos de orientación en el contenido, la investigación y la concreción de la educación en la capacitación laboral. Expresan las direcciones en las que se manifiestan estas interacciones, reflejadas en nuevas cualidades.

Las dimensiones constituyen un componente esencial del modelo. Tienen la función de favorecer la realización del diagnóstico y la determinación del contenido de enseñanza aprendizaje durante las acciones de capacitación. En la figura 2.6, se representan las relaciones que dan lugar a las dimensiones: *Formación laboral, orden metodológico y capacitación sistemática*

La **Dimensión Formación Laboral** deviene cuando los profesores de los centros de capacitación deben realizar los procesos de orientación durante la formación inicial del trabajador, dirigidos a lograr una educación en la capacitación laboral, lo cual evidencia una nueva cualidad que se sintetiza como la dimensión formación laboral. La **Dimensión Orden**

**Metodológico** aparece cuando los profesores de los centros de capacitación, deben realizar procesos de orientación mediante la utilización de los métodos y procedimientos para dirigir el proceso docente educativo donde se desarrolle la educación en la capacitación laboral, se manifiesta una nueva cualidad sintetizada en la dimensión metodológica.

La **Dimensión Capacitación Sistemática** aparece cuando los profesores de los centros de capacitación realizan procesos de orientación sobre la educación en la capacitación laboral relacionados con su esfera de actuación metodológica, desde la didáctica de la enseñanza aprendizaje en el trabajo científico investigativo, la utilización de las nuevas tecnologías y cambios eficientes en los procesos productivos. Se manifiesta una nueva cualidad que se sintetiza en la dimensión capacitación sistemática.

Las dimensiones **Formación laboral, Capacitación sistemática y Orden metodológico**, agrupan aquellos elementos que hacen del profesor un profesional esencialmente desarrollador, y se constituyen en habilidades y destrezas, que posibilitan al profesor el saber hacer, saber ser y hacer, fundamentalmente en sus esferas de actuación. Están interrelacionadas. A criterio del autor, las dimensiones establecen las direcciones por las que se proyecta la enseñanza aprendizaje para la educación en la capacitación laboral, orientan el camino a seguir. Cada una se corresponde con un nivel caracterizado por la *apropiación, sistematización y transferencia*. Entre ellas se dan relaciones que permiten pasar por estos niveles. Por tanto, el vencimiento de cada uno de ellos, es condición de acceso al que le sucede. En cada una de las dimensiones, está presente la apropiación y a su vez se sistematiza, llegando a un nuevo estado que permite avanzar hacia la transferencia, y luego se repiten pero en mayor grado. De las relaciones sistémicas de dirección, subordinación y coordinación, ya explicadas, que se establecen entre los componentes del modelo se revela la singularidad de la relación objetivo-contenido-método en el diseño de la enseñanza aprendizaje durante las acciones de capacitación en las entidades del sector empresarial, que enriquece la Didáctica de la Educación de Postgrado DEP, y en específico la Didáctica del Proceso Enseñanza Aprendizaje DPEA.

Las relaciones sistémicas entre los componentes del modelo conducen a la elaboración del principal aporte práctico de esta investigación, dirigido a transformar el desempeño de los trabajadores de las Entidades del Sector Empresarial para la educación en la capacitación laboral, como cualidad que contribuye a la educación para el desarrollo empresarial, a partir de un diseño coherente del Proceso Enseñanza Aprendizaje, lo cual se concreta en una metodología, que se describe en el siguiente epígrafe.

## Conclusiones

1. Los fundamentos teóricos derivados de la utilización de las *Teorías de la Educación Avanzada*, del *Diseño curricular*, de la *Didáctica* y del *Enfoque Sistémico Estructural Funcional* condujeron a la elaboración de la concepción teórica acerca del diseño de La enseñanza aprendizaje durante las acciones de capacitación en las entidades del sector empresarial, revelada de manera abstracta en un modelo. Con la elaboración del **modelo de diseño de la capacitación para perfeccionar el desempeño de los trabajadores del sector empresarial**, se resuelve la contradicción fundamental de esta investigación, a partir de revelar las relaciones entre la profesionalidad de los recursos humanos para la educación en la capacitación laboral y sus necesidades de capacitación en la temática empresarial, que permiten determinar los objetivos de dicha capacitación, lo cual orienta todo el proceso.

2. La construcción del modelo, a partir de la determinación de sus componentes, sus relaciones, sus funciones y su dinámica, revela la singularidad de la relación objetivocontenido-método en el diseño de la capacitación para perfeccionar el desempeño de los trabajadores del sector empresarial, con lo cual el objeto real queda transformado. Los componentes del modelo y sus relaciones, tienen su concreción práctica en una metodología que puede mejorar el desempeño de los recursos humanos (trabajadores), a partir del diseño de la enseñanza aprendizaje durante las acciones de capacitación en el sector empresarial.

## Referencias bibliográficas

- Águila-Rodríguez N, Bravo-Polanco E, Delgado-Acosta H, Montenegro-Calderón T, HerreraFragoso L, Centeno-Díaz A (2019). *La tutoría en la formación del futuro profesional de Enfermería. Medisur* [revista en Internet]. 2019 [citado 2019 Oct 8] ; 17 (4):[aprox.11p.].  
Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4369>
- (A.M.A.), A. M. (23 de 04 de 2017). *American Marketing Association (A.M.A.)*. Obtenido de American Marketing Association (A.M.A.):  
<https://www.promonegocios.net/clientes/cliente-definicion.html>
- Álvarez Bedoya, Neptalí (1996). *Universidad, postgrado y Educación Avanzada. Ediciones del Centro de Estudios e Investigaciones sobre Educación Avanzada (CEISEA)*, Coordinación Central de Estudios de Postgrado Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Añorga-Morales, J. (2014). *La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. VARONA*, (58), 19-31.
- Añorga J. *Profesionalización y Educación Avanzada*. [CD-ROM]. Doctorado en Ciencias de la Educación. Sucre, Bolivia: URMPSEFX; 2001.
- Añorga Morales, J. y col. (2001). *Concepciones teóricas y metodológicas de la Educación*. Centro de Postgrado de la U.M.R.P.S.F.X.CH. Sucre. Bolivia.
- Añorga-Morales JA (2014). *La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. VARONA*. 2014 ; 58: 19-31
- Berges Díaz, Juana M. (2003). *Modelo de superación profesional para el perfeccionamiento de habilidades comunicativas en docentes de la Secundaria Básica*. Tesis en opción del grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
- Cabrera, J.A. & Herrera, F. (2003). *Seguimiento y evaluación de un sistema de formación y su impacto en el desempeño individual y organizacional*. Trabajo presentado en el I Taller Nacional de Medición del Impacto de la Capacitación. Universidad de Matanzas. Matanzas, Cuba
- Cabrera Cantelar N, Cantelar de Francisco N, Valcárcel Izquierdo N (2017). *La formación de las competencias de los profesionales del Instituto de Medicina Tropical "Pedro Kourí"*. Rev haban cienc méd [revista en Internet]. [citado 2017 Dic 20];16(6):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2165>
- Calzado, D. (2003). En Addine, F. *Didáctica*. Documento monográfico digital del Instituto Pedagógico "Enrique José Varona". [ftp://server\\_ceces.upr.edu.cu](ftp://server_ceces.upr.edu.cu) [consultado: 20 Enero del 2008].

- Campistrous P, L. (1993): *Lógica y procedimientos lógicos del aprendizaje*. Centro de Información y Documentación del ICCP, La Habana.
- Castellanos, D. y otros. (2001). *Hacia una concepción del aprendizaje desarrollador*. (documento monográfico digital). Instituto pedagógico "Enrique José Varona. La Habana.
- DANII, U. M. (23 de 04 de 2017). *DESARROLLO DE NUEVOS EMPRENDIMIENTOS*. Obtenido de *DESARROLLO DE NUEVOS EMPRENDIMIENTOS*: [http://www.danlicompite.org/wpcontent/uploads/2013/05/guia\\_elaboracion\\_de\\_ideas\\_negocios.pdf](http://www.danlicompite.org/wpcontent/uploads/2013/05/guia_elaboracion_de_ideas_negocios.pdf)
- Deniz, Cecilia I. 2001. *La Gestión de los recursos humanos: Factor fundamental en el desarrollo de una organización*. En: Manual de temas de dirección. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba. p. 22
- Díaz-Quinones J, Valdés-Gómez M (2017). *Fundamentos teóricos metodológicos para el diseño de ambientes de aprendizaje en la Educación Médica Superior Cubana*. **Medisur** [revista en Internet]. 2017 [citado 2018 Feb 28]; 15(6):[aprox. 7 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3817>
- Fariñas León, G. (2015). *La enseñanza que desarrolla desde la perspectiva de la psicología cubana*. Educación y Filosofía. 2015 ; 29 (57): 43-59
- Jordi, A. (2003). *Modelo de capacitación permanente para los recursos humanos de la Aviación Civil cubana*. Tesis Doctoral. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, Ciudad de La Habana, Cuba. 129 p
- Mano, M. (2003). *Capacitación de recursos humanos*. En línea <[unamosapuntestripad.com](http://unamosapuntestripad.com)> [consulta: 12-9-2003]
- Mesa, A. (2004). *Estado de la capacitación y el postgrado en las empresas del MINAGRI con relación a las ofertas de la EEPF "Indio Hatuey". Conferencia impartida en el taller conclusivo del Proyecto MINAGRI "Recuperación de la producción de semillas de pastos en las provincias de Villa Clara, Cienfuegos y Matanzas"*. EEPF "Indio Hatuey". Matanzas, Cuba.
- Reyes Vargas, D. C., & Tejedor Báez, W. F. (2017). Plan de capacitación en las áreas administrativas y contables en la Fundación El Reino del Crecimiento. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/160](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/160)
- Sarmiento R, I.(2001): *Calidad del aprendizaje de los escolares de la Enseñanza Primaria*. Evento Provincial Pedagogía 2001. Holguín.
- Sepúlveda-Alzate, John Hamilton; Fernández-Morales, María del Carmen (2017). *Modelo de estrategia pedagógica para el desempeño profesional pedagógico de docentes universitarios de lengua inglesa\** Entramado, vol. 13, núm. 1, Enero-Junio, 2017, pp. 148-170 Universidad Libre de Cali
- Thompson, K.A. (2003). *La capacitación de los recursos humanos*. [En línea] <[monografias.com.trabajos11/mocapac/mocapac.shtml](http://monografias.com.trabajos11/mocapac/mocapac.shtml)> [consulta: 27-11-04]