

Lo distintivo de la capacitación y superación profesional en la dinámica educativa

The distinctive of the training and professional training in the educational dynamics

Alejandro Hernández-Alvarez*

✉ alejandroha871001@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-6394-7048>

Lourdes Elena Alvarez-López**

✉ maluale2023@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0556-7447>

Juleiky García-Beracieto***

✉ beracieto1974@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-2748-0895>

*Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, Cuba.

**Universidad de Ciencias Médicas de Ciego de Ávila, Cuba.

***Universidad Iberoamericana del Ecuador, Ecuador.

Resumen

La capacitación y superación profesional son procesos cardinales para el desarrollo de habilidades, capacidades, valores y actitudes en el individuo, así como para el perfeccionamiento de su desempeño en un contexto determinado. Este artículo tiene el objetivo de explicar la distinción entre capacitación y superación profesional, a través de una revisión documental, para la adecuada dinámica educativa. La metodología aplicada se corresponde con un estudio descriptivo de ambos procesos. Se aplicaron como métodos del nivel teórico (histórico-lógico, analítico-sintético, e hipotético-deductivo), y del nivel empírico (análisis de documentos, observación y entrevista). Las consideraciones permitieron enriquecer el debate en la comunidad académica y científica.

Palabras clave: capacitación, desempeño, superación profesional

Abstract

The training and professional training are cardinal processes for the development of abilities, capacities, values and attitudes in the individual, as well as for the improvement of their acting in a certain context. This article has the objective of explaining the distinction between training and professional training, through a documental revision, for the appropriate educational dynamics. The applied methodology belongs together with a descriptive study of both processes. They were applied as methods of the theoretical level (historical-logical, analytic-synthetic, and hypothetical-deductive), and of the empiric level (analysis of documents, observation and interview). The considerations allowed to enrich the debate in the academic and scientific community.

Keywords: training, performance, professional training

Introducción

Hoy día, la formación y desarrollo integrales del individuo es una exigencia de la sociedad en todo el mundo, debido a la necesidad de lograr la excelencia en el desempeño de las tareas asignadas, de acuerdo con la especialidad y/o el cargo en la entidad. Si bien al avance científico-técnico ha provocado constantes cambios en función del desarrollo económico y social de los países, para aplicarlos es necesario acudir a la educación.

En Cuba, la educación se distingue por el humanismo, la solidaridad, el internacionalismo y la necesidad de contar con profesionales competentes en diferentes especialidades. En este sentido, se ofrecen múltiples oportunidades de estudio, las cuales influyen en la sensibilidad, el gusto estético y juicio crítico de los estudiantes (Hernández, Ruiz, Alvarez y Palmero, 2023).

La educación permanente es recibida por el individuo durante toda su existencia, tanto por la vía informal (la familia, los amigos, la comunidad, los medios de difusión masiva, entre otros) como por la vía formal (la institución educativa). Este tipo de educación incluye el proceso de formación inicial (pregrado) y permanente o continua (posgrado).

El concepto de educación permanente, acuñado y desarrollado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) y sus expertos, está avalado por documentos, como *Introduction à l'éducation permanente* (Lengrand, 1970) y

Aprender a ser (Faure, 1978), entre otros. El Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, coordinado por Delors (1996), establece los cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y con los otros, y aprender a ser (Hernández, 2017).

Los procesos de capacitación y superación profesional coexisten en la educación permanente y son vías idóneas para combinar armónicamente el conocimiento empírico y los saberes ancestrales, con la ciencia, la tecnología y la innovación, y los diferentes actores comunitarios. Este artículo tiene el objetivo de explicar la distinción entre capacitación y superación profesional, a través de una revisión documental, para la adecuada dinámica educativa.

Desarrollo

La capacitación y superación profesional son procesos muy singulares con múltiples aristas, para incorporar contenidos a la par de los adelantos científicos y tecnológicos. Cada acción favorece el reconocimiento moral de la igualdad de derechos y deberes de los ciudadanos, con equidad, inclusión, participación activa y democrática, respeto a la diversidad y el enfrentamiento a toda forma de discriminación por género, edad, color de la piel, orientación sexual, discapacidad, origen territorial y nacional, creencia religiosa y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.

Las leyes, principios, categorías y conceptos, tanto de la Pedagogía como de la Didáctica, operan en la capacitación y superación profesional. Los componentes personales (profesor, estudiante, grupo, directivos, personal no docente, familiares, representantes de organizaciones, entre otros) son participantes activos. De esta manera, se crea un clima de tolerancia, matizado por el diálogo y respeto entre las identidades culturales, y el estímulo de la creatividad.

En Cuba, la capacitación está normada por el Consejo de Estado, y se reconoce como un proceso permanente y planificado, concebido como una inversión para el desarrollo que llevan a cabo las organizaciones con el objetivo de que sus trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral, de modo que estén aptos para responder a las exigencias del proceso productivo o de prestación de servicios (Perdigón, Rodríguez y Pla, 2023).

La capacitación engloba el 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 (Consejo de Estado de la República de Cuba, 2018).

Cada puesto de trabajo posee particularidades concretas desde el perfil técnico y profesional de egreso. De ahí la necesidad de delimitar qué conocimientos, habilidades y valores se precisan para el ejercicio de las funciones del cargo.

La capacitación como proceso contribuye a la preparación de los miembros de las organizaciones para lograr las metas con eficacia, eficiencia y efectividad. Durante la capacitación se pueden crear nuevas competencias para los trabajadores y mejorar la productividad en el trabajo, pero, para ello los directivos deben ser capaces de identificar las necesidades de formación de cada uno de sus colaboradores en función de garantizar el cumplimiento de la misión y visión de la organización (Morell y Estévez, 2018).

El desarrollo de habilidades, capacidades, valores y actitudes para el cumplimiento de las tareas del cargo asignado, es una de las premisas de la capacitación. Al mismo tiempo, una sensibilidad emocional y cultural para afiliarse a posturas dignas, prepararse para ser autónomo y productivo, dominar la norma culta de la lengua materna y otras lenguas, emplear de manera eficiente las tecnologías de la información y la comunicación, entre otros aspectos.

Según el Consejo de Estado de la República de Cuba (2018), 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 garantizar la 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.

Los principios anteriores se sustentan en la unidad entre la educación y la instrucción, manifiesta en la necesidad de educar al individuo a la vez que se instruye, y el vínculo del estudio con el trabajo, al asegurar desde las formas organizativas de la capacitación, el dominio de los modos de actuación en relación directa con su actividad. Esto le permite resolver, de modo independiente, los problemas más frecuentes en el ejercicio de su profesión u oficio, y la mejora de su desempeño.

Se asume por desempeño: “el rendimiento y la actuación demostrada por el trabajador o estudiante al ejecutar el cumplimiento exitoso de las funciones y tareas principales que exige su labor, con dominio manifiesto de los conocimientos y habilidades adquiridas” (Consejo de Estado de la República de Cuba, 2018, p. 52).

El desempeño tiene relación con las competencias, porque estas se forman, desarrollan y revelan en el ejercicio de la profesión. Por tanto, se requiere de la integralidad del saber, saber ser, saber hacer y querer hacer.

La capacitación no solo está dirigida a formar a buenos técnicos, sino, sobre todo, a profesionales más integrales, capaces de actuar como agentes del desarrollo sostenible e inclusivo, promotores de una ciudadanía científica y tecnológica que desplace, tanto el determinismo social, como el determinismo tecnológico. En tanto, coadyuva a fomentar la actividad práctica, cognoscitiva y valorativa, enfocada a la innovación.

De acuerdo con González (2023), la capacitación se basa en las necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo, y está orientada hacia el enriquecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, lo que posibilita su desarrollo integral. Por tanto, es una vía para dar respuesta a las exigencias en la mejora continua del desempeño de los cuadros y trabajadores, en correspondencia con las funciones otorgadas a estos.

Los planes de capacitación son elaborados por los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial, consejos de la Administración local, instituciones, empresas, unidades empresariales de base y demás unidades presupuestadas, así como otras formas de vinculación laboral, a partir de los objetivos, el alcance, las metas y los resultados que se proponen lograr en un determinado período, con el propósito de perfeccionar y actualizar la fuerza de trabajo (Consejo de Estado de la República de Cuba, 2018).

Las acciones de capacitación con más pertinencia e importancia para la entidad, deben orientarse hacia los objetivos específicos de las funciones de cada trabajador en pos de la mejora de su desempeño. Al mismo tiempo, los trabajadores no estatales, miembros de cooperativas y otras entidades de este tipo, elaboran los planes de capacitación en correspondencia con sus necesidades y las del país.

La capacitación permite atender necesidades espirituales y varios contenidos, como la identidad y cultura nacionales, la memoria histórica, el patrimonio cultural y natural, los valores éticos y estéticos, la actividad física, deportiva y cultural, la información y comunicación, el desarrollo local y comunitario, la metodología de la investigación científica para la resolución de problemas en el contexto de actuación, la evaluación del proceso y sus resultados, entre otros.

La evaluación del impacto de la capacitación ha sido reconocida como un proceso muy complejo, dinámico y heterogéneo, motivado por la influencia de los entornos internos y externos de las organizaciones. Además, los indicadores o estándares que se utilizan en la evaluación del impacto de la capacitación son diversos, así como las metodologías empleadas. Estos elementos hacen que evaluar el impacto de la capacitación sea un reto para la investigación científica (Ortiz, Gutiérrez, Rodríguez, Medina y Rodríguez, 2020).

Es imprescindible identificar indicadores objetivos para evaluar el efecto de la capacitación en el desempeño de los trabajadores. Para ello hay que considerar el perfil del cargo como elemento de referencia.

Aunque la capacitación y la superación profesional tienen la misión de contribuir al perfeccionamiento del desempeño del individuo, en el primer caso, el propósito se enfoca a la mejora de sus calificaciones y recalificaciones, y en el otro, a su educación permanente, otorgando créditos académicos como aval del enriquecimiento de su acervo cultural.

La superación profesional es un subproceso de la educación de posgrado y una vía para la actualización de la cultura de los graduados universitarios. Se trata de un proceso integral, sistémico y continuo (Bernaza, Troitiño y López, 2018; Cánova, Cruz, Vecino y González, 2019; Noda y Surós, 2020; Núñez, 2020; Chovriy, Skyba, Dmytrenko, Zabiaka y Holovchenko, 2024), dirigido a actualizar conocimientos, perfeccionar habilidades y capacidades, así como desarrollar valores y actitudes en el individuo. Por tanto, influye en el desempeño, a través de su constante mejora y el desarrollo de la personalidad en un contexto histórico-cultural concreto.

Desde el punto de vista de Bernaza, Troitiño y López (2018), la superación profesional constituye una oportunidad para preparar a los profesionales ante el creciente reto del desarrollo del país, el acelerado crecimiento del conocimiento y la necesidad cada vez más evidente de la innovación y la introducción de la más novedosa tecnología en los procesos productivos y de servicios.

La potenciación del aprendizaje colaborativo para lograr mejores aprendizajes es una de las ventajas de la superación profesional. Al mismo tiempo, es una vía para alcanzar la autonomía, independencia y creatividad en la dinámica educativa.

Según el Artículo 19 de la Resolución No. 140/2019 del Ministerio de Educación Superior (MES), “la superación profesional tiene como objetivo contribuir a la educación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades profesionales y académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural” (p. 1443).

“La superación profesional es una parte de la capacitación, que la rebaza y abarca todas aquellas acciones que tienen como objetivo el desarrollo de capacidades del sujeto para determinado puesto de trabajo y con ello, su desarrollo como ser humano” (Bernaza, Troitiño y López, 2018, p. 13).

Los objetivos y contenidos son generales y específicos, y tienen como punto de partida el diagnóstico de las necesidades de capacitación y superación profesional del individuo. Los métodos son diversos, como el expositivo, la elaboración conjunta, el trabajo independiente, la explicación problémica, la búsqueda parcial o heurística, el investigativo, entre otros, para incentivar el aprendizaje basado en problemas y proyectos.

Los medios de enseñanza más empleados, tanto en la capacitación como en la superación profesional, son la voz del profesor, la pizarra, el televisor, la computadora, los libros, las revistas y obras audiovisuales, entre otros, para favorecer la actividad independiente y la búsqueda de información.

El Artículo 20 de la Resolución No. 140/2019 del MES, identifica como formas organizativas principales de la superación profesional: el curso, el entrenamiento y el diplomado, y como otras secundarias: el seminario, el taller, la conferencia especializada, el debate científico, la autopreparación, la consulta y otras.

Las formas organizativas de la superación profesional complementan las relacionadas con la capacitación, la sistematización teórica y metodológica de componentes relevantes de la especialidad de profesión, y la divulgación de textos y resultados científicos de investigación. Por tanto, influyen en el modo de actuación y promueven una actitud crítica-reflexiva basada en la verdad.

Tanto la capacitación como la superación profesional suscitan el desarrollo del pensamiento de los individuos. A juicio de Álvarez (2023), no para repetir los saberes de las ciencias, sino para que sean capaces de utilizarlos para la vida, para conocer su realidad en su complejidad, para saber observar lo particular de los hechos y, más allá, las relaciones entre ellos, sus nudos, cómo se analizan, se explican, se valoran y cómo se pueden desatar, no solo en el plano social, sino estar informado y entender lo que sucede en la naturaleza y tomar medidas para detener

el fin anunciado.

La evaluación del aprendizaje en la capacitación y superación profesional tiene un carácter continuo e integrador, y el propósito de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos formulados en los programas de estudio, mediante la valoración de los conocimientos y habilidades adquiridos y desarrollados por el individuo. Por tanto, es una vía para la retroalimentación y la regulación de ambos procesos.

En su acción instructiva, la evaluación del aprendizaje contribuye a la creación de hábitos de estudio en el individuo, al propiciar el trabajo independiente y el incremento de su actividad cognoscitiva; y en su acción educativa, a desarrollar valores y actitudes, y el autoreconocimiento de sus potencialidades y dificultades. No obstante, la evaluación del aprendizaje en la capacitación es de tipo cuantitativa, y en la superación profesional es de tipo cualitativa, basada, fundamentalmente, en el desempeño del individuo.

Todo profesor es un gestor y promotor de su aprendizaje, representante de la ética y facilitador de espacios para el óptimo desarrollo afectivo-cognitivo de sus estudiantes. Por ello, es imprescindible su constante superación profesional.

El objetivo general del sistema de superación de profesores e investigadores en Cuba consiste en elevar continuamente la superación integral del claustro con énfasis en la preparación política, ideológica, pedagógica, científica y para la defensa –aun satisfecho el propósito de haber alcanzado el grado científico de doctor y la categoría docente o científica de Profesor Titular o Investigador Titular-, para influir con elevado impacto en la formación de profesionales competentes y comprometidos con la Revolución, en la educación de posgrado, la investigación científica y la extensión universitaria que repercutan en el desarrollo económico, científico y social del país. (MES, 2015)

La superación profesional del profesorado requiere la concepción de planes de desarrollo con flexibilidad y contextualización para la gestión integrada del proceso educativo con las actividades de ciencia, tecnología e innovación, redes académicas, extensión universitaria, entre otras consideradas en la evaluación del desempeño. Todo ello favorecerá una preparación integral del docente, al permitirle transitar hacia estadios superiores en el dominio de contenidos

relacionados con la especialidad de su profesión, la labor educativa-instructiva, producción científica y proyección axiológica. El trabajo político-ideológico y para la defensa intencionará su actualización en relación con el acontecer internacional y nacional, y las problemáticas usuales de la sociedad.

Constituyen objetivos específicos del sistema de superación de profesores e investigadores de las universidades y entidades de ciencia, tecnología e innovación subordinadas al MES (2015), los siguientes:

1. Identificar necesidades de superación de profesores e investigadores, individuales y colectivas, mediante el diagnóstico sistemático y satisfacerlas sobre la base de tres pilares básicos: la auto-preparación, los posgrados (en toda su variedad, haciendo énfasis en la maestría, el doctorado y el postdoctorado), y la participación en la vida orgánica de la universidad en general, de la facultad y del departamento en particular.
2. Elevar permanentemente la calificación y el acervo cultural para el mejor desempeño profesional y pedagógico a fin de dirigir o participar en proyectos de investigación, desarrollo e innovación, publicar en revistas científicas de alta visibilidad, y educar a través de la instrucción, contribuyendo a la formación de valores, al conocimiento de la política económica y social de la Revolución Cubana y a la consecución de una mayor eficiencia académica.
3. Dirigir y participar en proyectos extensionistas y contribuir al desarrollo académico, cultural y deportivo de la universidad.
4. Desarrollar habilidades para el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones e integrarlas a los procesos universitarios y a la gestión de su propio conocimiento.
5. Propiciar el uso culto de la lengua materna y la comunicación en lenguas extranjeras para el mejor desarrollo de la profesión y de la actividad científica.
6. Dominar las normas y reglamentaciones vigentes en la educación superior relacionadas con la actividad docente y científica.
7. Conquistar a los profesores e investigadores más jóvenes y de reciente ingreso hacia la actividad científica y el trabajo académico, de modo que la formación doctoral se convierta en una de las principales aspiraciones del investigador y del profesor

universitario.

8. Alcanzar el grado científico de doctor y la máxima categoría docente o científica.

El diagnóstico permanente de las necesidades de superación profesional del profesorado en la universidad es una herramienta clave para convertir las debilidades y amenazas en fortalezas y oportunidades, propiciando la democratización de la educación y la cultura, así como la participación activa del sujeto. El jefe de departamento aprueba el plan de superación profesional del profesorado con carácter anual de acuerdo con las orientaciones de la dirección universitaria, la proyección de desarrollo de la facultad y del departamento, las características de la carrera, el diagnóstico del profesor y contexto, entre otros elementos.

Al existir una correspondencia entre la oferta y demanda de las diversas formas organizativas de la superación profesional, con calidad y esmero se fortalecerá el modo de actuación del profesorado, al dotarlo de las competencias fundamentales para realizar su trabajo con efectividad y eficiencia. Para ello es imprescindible incorporar o sistematizar contenidos claves para su labor habitual, como teoría científica, problemas sociales de la ciencia y tecnología, innovación tecnológica, metodología de la investigación científica, comunicación y dirección científicas, tendencias actuales de las ciencias de la educación, pedagogía y didáctica, así como otros potenciadores del aprendizaje de lenguas extranjeras y el perfeccionamiento de la norma cultura del español (Hernández, Alvarez, Carballo y Lorenzo, 2022).

Los principios para la elaboración de los sistemas y planes de superación profesional de los profesores son: la prioridad de las necesidades del departamento, el carácter integrador y centralidad de la preparación política e ideológica, la importancia de la participación, la motivación y el compromiso, la evaluación y el control (MES, 2015).

El diseño del plan de superación profesional del profesorado por cada departamento no es un documento estático, pues está en constante cambio y se enriquece a partir de las necesidades del área, la categoría docente, científica, título académico y grado científico del profesor o investigador, en relación con las tareas asignadas y la proyección departamental en el año. Por tanto, el diseño del plan de superación profesional del profesorado parte de un diagnóstico exhaustivo, debido a la heterogeneidad de este (formación profesional, diferencias etarias, de actitudes, motivaciones e intereses, entre otros). Se enfatizará en la preparación político-

ideológica, así como en temas o temáticas afines a las materias que usualmente imparte y otras relacionadas con las prioridades del departamento, la facultad y la universidad.

La evaluación deberá realizarse sobre la base del diagnóstico y a partir del plan de desarrollo institucional aprobado en el departamento, que contenga metas retadoras para el profesor o investigador. La evaluación podrá realizarse mediante la observación de clases, en la preparación metodológica, en los resultados como tutor o profesor principal de año, en el trabajo diario como miembro de un colectivo docente o de investigación, en la promoción de categorías docentes o científicas, en la aprobación de exámenes o cursos, en la obtención de un título académico o de un grado científico, entre otras actividades (MES, 2015).

Los directivos de la facultad y la universidad controlarán, tanto la evolución del sistema como los planes de superación profesional de los profesores. Para ello considerarán indicadores, comunicados previamente al profesorado, para evitar incomprensiones y alcanzar resultados satisfactorios.

A todo recién graduado en preparación profesional se le asignarán dos tutores para atenderlo durante esta etapa: uno en la universidad o entidad de ciencia, tecnología e innovación (ECTI) y otro en el área asignada de producción o servicios, que le oriente y asesore profesionalmente. Se le elaborará un plan de desarrollo que comprenda el período que se establezca, aprobado por el jefe del departamento, con el visto bueno del decano. Los tutores controlarán la ejecución del plan y realizarán su evaluación anual según lo establecido en la Sección Novena del Decreto No. 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo, para el período de preparación laboral (MES, 2015).

Cada recién graduado debe autoprepararse y recibir una superación profesional en contenidos relacionados con su especialidad y disciplina, y otros que le permitan ejercer como profesor universitario. Para ello, es imprescindible el diseño e implementación de un plan de desarrollo en pos de prepararlo de manera adecuada para el cumplimiento de su rol, destacando el trabajo docente-metodológico y la investigación científica. Ello le permitirá alcanzar niveles superiores de formación académica y científica, y el desarrollo de competencias profesionales para educar a través de la instrucción.

La concepción del plan de desarrollo de todo profesor en el contexto universitario requiere de varios elementos, los que varían de acuerdo a la categoría docente y científica. No obstante, son imprescindibles: el diagnóstico, a partir de los resultados emanados de la reciente evaluación, la participación en las tareas de impacto vinculadas a la comunidad, la formación político-ideológica, el protagonismo como estudiante en diversas formas organizativas de la superación profesional, la formación de una cultura científica, mediante la participación en proyectos de investigación, la visibilidad de su producción (textos científicos socializados a través de revistas indexadas, libros y memorias de eventos), y la implicación consciente en el trabajo docente-metodológico del departamento.

De acuerdo con la Resolución No. 75/2015 del Ministerio de Educación Superior (2015), cada universidad o ECTI elaborará su propio sistema de superación de los profesores e investigadores a corto, mediano y largo plazo, y las facultades y departamentos sus planes, que formarán parte de la planeación estratégica de la institución.

Las facultades y departamentos con carreras y disciplinas que se desarrollan en los centros universitarios municipales, y cuyo proceso docente se efectúa con la participación fundamental de profesores a tiempo parcial, asumen la responsabilidad de diseñar, ofertar y controlar el desarrollo con calidad de opciones de superación para esos claustros en los campos profesionales correspondientes (MES, 2015).

La realización sistemática de controles por todas las instancias permitirá valorar el cumplimiento del plan acordado para cada profesor. Esto facilitará la evaluación de la calidad y la adopción de acciones de mejora ante las dificultades detectadas, desde la inclusión de actividades y tareas en la concepción del sistema de trabajo del departamento y el plan de trabajo individual del profesor.

Almarales, Izaguirre y Guerra (2023), asumen la superación política e ideológica a cuadros políticos, como un proceso donde interactúan de manera dinámica y dialéctica, la superación y la autosuperación, la formación y autoformación, en diversos contextos; para lograr una lógica de pensamiento, una integración de conocimientos, un desarrollo de habilidades teórico-prácticas, la formación, desarrollo y consolidación de convicciones político-morales; una comprensión, trasmisión y cumplimiento de la política del Partido Comunista de Cuba, para el

logro del accionar transformador del cuadro político en la dirección política de la sociedad.

El Decreto Ley No. 13/2020 (Consejo de Estado, 2021) y el Decreto Presidencial No. 208/2021 (Presidente de la República de Cuba, 2021), establecen el Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas, así como su Reglamento, respectivamente. Se determinan como contenidos generales de la preparación y superación de los cuadros y sus reservas, los siguientes: “a) Político-Ideológico; b) en Seguridad y Defensa Nacional, Territorial y en Defensa Civil; c) en Administración-Dirección; y d) Técnico-Profesional” (p. 896).

Según el Artículo 43.1. “El Sistema de Preparación y Superación de los Cuadros y sus Reservas se elabora a partir de la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y del Gobierno y sus Reservas (...), en correspondencia con la política trazada por el país y las necesidades de las entidades” (Consejo de Estado, 2021, p. 896).

El Artículo 119.1. identifica como formas organizativas principales de la preparación y superación: a) Autopreparación; b) sustitución; c) rotación; d) preparación de los equipos de dirección; e) consultorías; f) eventos; g) cursos; h) entrenamientos para el desempeño del cargo; i) cursos de postgrado; j) entrenamiento de postgrado; k) diplomados; l) maestrías; m) especialidades; y n) doctorados (Presidente de la República de Cuba, 2021).

Varias acciones se ejecutan desde las universidades, como los diplomados en Administración Pública, y en Dirección y Gestión Empresarial. Asimismo, se imparten cursos de posgrado, como los titulados: Dirección Estratégica, Liderazgo, Relaciones Públicas, Protocolo y Ceremonial; se ofrecen consultorías y se gestionan eventos para la socialización de resultados científicos de investigación, entre otros.

La gestión de la calidad de la capacitación y superación profesional genera una cultura de mejoramiento continuo y la satisfacción de las expectativas de los implicados en alcanzar un desempeño de excelencia. El objetivo no es la evaluación externa, ni la certificación de la calidad, sino la gestión continua hacia la mejora de esta y su impacto en la sociedad.

Las actividades desarrolladas como parte del sistema de gestión de la calidad, alineadas con la planeación estratégica, contribuyen a generar acciones encaminadas a conservar y consolidar fortalezas, y aplicar planes de mejora en pos de eliminar las debilidades diagnosticadas. Para

ello es fundamental la implicación consciente y activa de todos los miembros de la comunidad (Hernández, Ruiz, Alvarez y Palmero, 2023).

Conclusiones

La capacitación y superación profesional se distinguen por su carácter procesal, sistémico y sistemático, dirigido al desarrollo integral de la personalidad, al perfeccionamiento de competencias y al mejoramiento del desempeño en un contexto determinado. De esta manera, ofrecen márgenes de flexibilidad en aspectos organizativos y de dirección del trabajo docente y metodológico; en tanto, genera una adecuada articulación del desarrollo actual al potencial, a partir de estrategias para aprender y emprender en la dinámica educativa.

El diseño de los planes de capacitación y superación profesional, a partir de un diagnóstico exhaustivo de las necesidades individuales y organizacionales, es imprescindible para lograr resultados de excelencia. El control y la evaluación permiten establecer acciones de mejora continua en pos de la satisfacción individual y colectiva.

Referencias bibliográficas

- Almarales Jacas, T. M., Izaguirre Remón, R. y Guerra Vega, L. A. (2023). Perspectiva pedagógica para la superación política e ideológica a cuadros políticos: un modelo teórico. *Revista Conrado*, 19(93), 436-446. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3206>
- Álvarez de Zayas, R. M. (2023). Paradigma de la formación integral social y cultural. *Educación y Sociedad*, 21(2), 39-51. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7976403>
- Bernaza Rodríguez, G. J., Troitiño Díaz, D. M. y López Collazo, Z. S. (2018). *La superación profesional: mover ideas y avanzar más*. Editorial Universitaria.
- Cánova Herrandiz, A., Cruz Cabrera, L., Vecino Rondan, U. y González Padrón, S. L. (2019). Gestión de la superación profesional como factor clave para los profesores universitarios. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000300003
- Carrera Morales, M. A., Mesa Carpio, N. y Padilla Cuellar, Y. (2022). Metodología para evaluar el impacto de la educación de posgrado. *Transformación*, 18(1), 53-69. <http://sc>



ielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-29552022000100053&script=sci_abstract&tlng=pt

Chovriy, S., Skyba, N., Dmytrenko, A., Zabiaka, I., & Holovchenko, O. (2024). Strengthening the professional training of staff in EU higher education. *Amazonia Investiga*, 13(75), 234-247. <https://doi.org/10.34069/AI/2024.75.03.20>

Consejo de Estado (2018). Decreto Ley No. 350/2017 “De la Capacitación de los Trabajadores”. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, No. 13 Extraordinaria. La Habana, Cuba. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-13-extraordinaria-de-2018>

Consejo de Estado (2021). El Decreto Ley No. 13/2020 “Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas”. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, No. 30 Ordinaria. La Habana, Cuba. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-30-ordinaria-de-2021>

González Benavente, L. M. (2023). *Capacitación del activista de la cultura física en la atención del adulto mayor*. [Tesis doctoral, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez]. <https://dspace.unica.cu/xmlui/handle/123456789/878>

Gumenyuk, T., Kushnarov, V., Bondar, I., Haludzina-Horobets, V. & Horban, Y. (2021). Transformation of Professional Training of Students in the Context of Education Modernization. *Studies of Applied Economics*, 39(5), 1-10. <https://doi.org/10.25115/ea.v39i5.4779>

Hernández Alvarez, A. (2017). La gestión de proyectos socioculturales en la formación permanente del Licenciado en Educación: Instructor de Arte. [Tesis doctoral, Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez]. <https://dspace.unica.cu/xmlui/handle/123456789/187>

Hernández Alvarez, A., Alvarez López, L. E., Carballo Cruz, E. y Lorenzo Linares, H. (2022). Gestión de la superación profesional del profesorado universitario. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 10(2), 183-193. <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2450>

Hernández Alvarez, A., Ruiz Gutiérrez, A., Alvarez López, L. E. y Palmero Venega, O. L. (2023). Herramientas para la gestión de la calidad en la universidad. *Estrategia y*



Gestión Universitaria, 11(2), 160-174. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10070184>

Ministerio de Educación Superior. (2015). Resolución No. 75/2015 “Sistema de superación de profesores e investigadores de las universidades y entidades de ciencia, tecnología e innovación subordinadas al Ministerio de Educación Superior”. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, No. 29 Ordinaria. La Habana, Cuba. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-29-ordinaria-de-2015>

Ministerio de Educación Superior. (2019). Resolución No. 140/2019 “Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba”. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, No. 65 Ordinaria. La Habana, Cuba. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-65-ordinaria-de-2019>

Morell López, M. y Estévez González, N. (2018). Impacto de la capacitación en el desempeño de directivos de la Administración Pública. *Técnica Administrativa*, 17(74), 2. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=170202>

Noda Hernández, M. E. y Surós Reyes, E. M. (2020). *Educación Superior de calidad: una respuesta necesaria a los objetivos de la Agenda Educativa 2030*. Editorial Universitaria.

Núñez Jover, J. (2020). *Universidad, conocimiento y desarrollo: nuevas encrucijadas. Una lectura desde ciencia, tecnología y sociedad*. Editorial UH.

Ortiz Aguilar, W., Gutiérrez Quiñónez, T. V., Rodríguez Revelo, E., Medina Correa, S. M., y Rodríguez López, W. A. (2020). La capacitación académico-investigativa de los docentes de la Educación Superior como vía para alcanzar estándares de calidad educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. VII (Número Especial), 1-23. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v7i.2375>

Perdigón Rodríguez, Y., Rodríguez Domínguez, M. C. y Pla López, R. V. (2023). Capacitación al servidor público de los servicios gastronómicos. *Educación y Sociedad*, 21 (Número Especial), 332-353. <https://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/4834>

Presidente de la República de Cuba. (2021). Decreto Presidencial No. 208/2021 “Reglamento del Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno y sus reservas”.



Gaceta Oficial de la República de Cuba, No. 30 Ordinaria. La Habana, Cuba. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-30-ordinaria-de-2021>

Ruiz Gutiérrez, A., Hernández Álvarez, A. y Lara Pérez, R. (2021). Proceso de acompañamiento para la evaluación y acreditación de carreras y programas de posgrado. *Educación y Sociedad*, 19 (1), 170-182. <https://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/1773>