

Capacitación para los especialistas en trabajo y seguridad social

Training for specialists in labor and social security

Recibido: 01/03/2022 | Aceptado: 21/05/2022 | Publicado: 19/06/2022

Jannet Pérez Triguero¹
Vadim Aguilar Hernández²
Carlos Luis Fernández Peña³.

¹M. Sc. Instituto Provincial de Estudios Laborales. Calle Los Pinos. Final. Sede Mendive. jannet.perez@upr.edu.cu. ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7767-157X>

² Dr. C. Universidad Hermanos Saiz Montes de Oca. Calle Los Pinos Final. Sede Mendive. vadim.aguilar@upr.edu.cu. ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2690-6380>

³ Dr. C. Universidad Hermanos Saiz Montes de Oca. Calle Los Pinos Final. Sede Mendive. carlosl.fernandez@upr.edu.cu. ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6833-0055>

Resumen:

En el presente artículo se presenta un estudio sobre la formación pedagógica de los especialistas de las direcciones de trabajo que se desempeñen como profesores y/o tutores de los estudiantes de los Centros Politécnicos, con el fin de transmitir sus experiencias profesionales y propiciar el aprendizaje teórico-práctico. En tal sentido el artículo tuvo como principal objetivo presentar una estrategia de capacitación basada en la integración de la triada Centros Politécnicos, Direcciones de Trabajo e Instituto Provincial de Estudios Laborales para mejorar el desempeño profesional pedagógico de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo en las especialidades de Gestión del Capital Humano y Trabajo Social en la provincia de Pinar del Río. La novedad científica radica en una nueva concepción para el perfeccionamiento de la capacitación en la Educación Técnica Profesional con el trabajo coordinado del Centro Politécnico, Entidades Laborales y el Instituto Provincial de Estudios Laborales, mediante el trabajo en equipos mixtos. Se utilizan los métodos análisis y síntesis, revisión de documentos, el enfoque de sistema, la observación directa en el terreno, el pre-experimento. Los impactos favorables en el desempeño profesional pedagógico se observaron en una muestra de 50 especialistas en trabajo y seguridad social de las

direcciones de trabajo, así como 8 profesores del Centros Politécnicos y 10 profesores del Instituto Provincial de Estudios Laborales, que serán los encargados de impartir las diferentes formas de capacitación. La cual pudiera ser generalizada en cualquier entidad laboral para la preparación pedagógica de sus especialistas.

Palabras clave: capacitación, especialistas, desempeño profesional pedagógico.

Abstract:

In this article, a study was carried out on the pedagogical training of the specialists of the work directions who work as teachers and/or tutors of the students of the Polytechnic Centers in order to transmit their professional experiences and promote theoretical learning. practical. In this sense, the main objective of the article was to present a training strategy based on the integration of the triad of Polytechnic Centers, Labor Directorates and the Provincial Institute of Labor Studies to improve the professional pedagogical performance of the specialists in work and social security of the directorates. of work in the specialties of Human Capital Management and Social Work in the province of Pinar del Río. The scientific novelty lies in a new conception for the improvement of training in Professional Technical Education with the coordinated work of the Polytechnic Center, Labor



Entities and the Provincial Institute of Labor Studies, through work in mixed teams. Analysis and synthesis methods, document review, system approach, direct observation in the field, pre-experiment are used. The favorable impacts on professional pedagogical performance were observed in a sample of 50 specialists in labor and social security from the labor departments, as well as 8 professors from the

Polytechnic Centers and 10 professors from the Provincial Institute of Labor Studies, who will be in charge of teaching the different forms of training. Which could be generalized in any labor entity for the pedagogical preparation of its specialists.

Keywords: *training, specialists, pedagogical professional performance.*

Introducción

La llegada del siglo XXI con sus constantes cambios políticos, económicos y sociales ha puesto a la sociedad cubana ante un escenario cambiante que genera retos y necesidades para las que no siempre están creadas las condiciones que permita responder a ellas de manera inmediata. En esta dirección se han creado nuevas carreras y muchos profesionales han tenido que reorientar sus actividades originales, por lo que se entra en ciclo de calificación y recalificación mediante el cual se crean nuevas tensiones que recaen sobre el sistema educativo, en particular a la Educación Técnica Profesional (ETP), como garante principal de la formación de la fuerza laboral calificada de nivel medio en el país.

Con la aplicación de la Resolución 289/2019 del Ministerio Nacional de Educación (MINED) de la formación y desarrollo de la fuerza calificada de nivel medio, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) solicita la apertura de las especialidades de Gestión del Capital Humano y Trabajo Social en la Enseñanza Técnico Profesional y comienza así un proceso de creación de condiciones para el desarrollo de estas especialidades en las distintas provincias del país, que pasa por la identificación del personal docente debidamente capacitado para impartir las asignaturas y desarrollar las teorías durante la inserción en la entidad laboral propias de dichas especialidades.

En una revisión de los expedientes laborales se constató que el 100% de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo de la Provincia de Pinar del Río, son técnicos graduados de nivel medio y aunque poseen una experiencia de 16 años como promedio en sus funciones laborales, se enfrentan a la impartición de asignaturas de formación profesional específica, cuyo contenido no lo usan en su totalidad de manera sistemática en el desempeño de su actividad, lo que aparejado a su falta de experiencia, limita su desempeño profesional pedagógico.

Se encontraron como posibles causas que pudieran estar originando los problemas que presentan los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo en su desempeño profesional pedagógico las siguientes limitaciones:

-Existe una discrepancia entre la obligatoriedad de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo, según resolución, y su motivación por la actividad pedagógica, lo que conspira contra su desempeño profesional pedagógico.

-Las estrategias de capacitación de las direcciones de trabajo no están estructuradas teniendo en cuenta las nuevas funciones que desarrollarán los especialistas en trabajo y seguridad social.

-En la capacitación que desarrolla el Centro Politécnico (C.P.) no se han incluido los contenidos pedagógicos y didácticos necesarios para el desempeño de las funciones de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo.



-La forma organizativa más utilizada durante la capacitación que se efectúa en el C.P. son las conferencias donde se estimula fundamentalmente las actividades teóricas por encima de las prácticas lo que limita el saber hacer.

En la exploración realizada en torno a los aportes científicos que pudieran dar respuesta a estas limitaciones se encontró que autores como: Rodríguez (2017), Rodríguez y Breijo (2017), Ramos (2018) Gato (2019), y Zayas (2019) que trataron el tema de la capacitación y aportan elementos para la identificación de los contenidos, tanto científico técnicos como pedagógicos, variantes para el uso de determinados tipos de métodos y formas organizativas que son referentes importantes para la transformación de la realidad descrita hasta este momento.

Estas limitaciones permitieron plantearnos como objetivo diseñar una estrategia de capacitación basada en la integración de la triada C.P., Direcciones de Trabajo, Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL) para mejorar el desempeño profesional pedagógico de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo en las especialidades de Gestión del Capital Humano y Trabajo Social en la provincia de Pinar del Río.

Materiales y métodos

Se realizó una investigación de tipo cuantitativa, experimental y dentro de ella, la de tipo pre-experimental según Hernández, Fernández y Baptista (2014), en la cual se ofrece una interpretación acerca de la integración de la triada CP, Direcciones de Trabajo e IPEL para mejorar el desempeño profesional pedagógico de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo en las especialidades de Gestión del Capital Humano y Trabajo Social en la provincia de Pinar del Río

Fueron emplearon los siguientes métodos: análisis, síntesis, revisión de documentos, enfoque de sistema que permitieron la elaboración del marco teórico referencial de la investigación, la justificación del problema, así como la estrategia para mejorar el desempeño profesional pedagógico de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo

Los métodos de análisis y de síntesis: como proceso lógico del pensamiento permitió identificar, organizar y resumir las acciones a ejecutar con la implementación de la estrategia para mejorar el desempeño profesional pedagógico de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo

El enfoque de sistema: se aplicó en la integración de los resultados de la investigación, así como en el establecimiento de los vínculos entre las acciones que conforman el sistema, estableciendo su interdependencia.

El análisis documental: se revisó el Modelo del Profesional, los Planes de Estudio, los programas de las asignaturas Tecnología de la Especialidad y Prácticas de la Especialidad, así como los planes de clases e informes de resultados académicos, permitiendo constatar en qué medida se le puede dar tratamiento a la capacitación para mejorar el desempeño profesional pedagógico de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo.

El universo estuvo conformado por 50 especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo, así como 8 profesores del C.P. y 10 profesores del IPEL, que serán los encargados de impartir las diferentes formas de capacitación.

Resultados y discusión

Estructuración de la estrategia de capacitación de los especialistas en trabajo seguridad social de las direcciones de trabajo

Para el diseño de la estrategia de capacitación se plantea que:



“La estrategia de capacitación con carácter pedagógico es una construcción teórica, metodológica y práctica que sustentada esencialmente en criterios pedagógicos y de la modelación permite mostrar de manera anticipada el camino en cuanto a la proyección estratégica de la dirección del proceso pedagógico para lograr una transformación en la formación y desarrollo de la personalidad” (Sierra Salcedo, 2004, p.14)

El modelo propuesto está compuesto por tres componentes que se interrelacionan:

- Fundamentos- diseño e indicaciones de una estrategia pedagógica.

Fundamentos del proceso de capacitación de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo.

Para fundamentar el proceso de capacitación desde el punto de vista pedagógico se parte del conjunto de relaciones y necesidades objetivas que se manifiestan sobre el objeto de trabajo que no permiten satisfacer las demandas de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo. En este sentido se han identificado las siguientes:

La necesidad de suplir las carencias de profesores de asignaturas de formación profesional específicas en los C.P., en las especialidades de Gestión del Capital Humano y Trabajo Social.

El perfeccionamiento del proceso de selección para garantizar profesionales con experiencia, responsabilidad, de prestigio, con autoridad en su desempeño profesional y comprometido con las tareas de su auto transformación profesional.

La necesidad de garantizar el desarrollo de docentes y no docentes con un desarrollo mínimo indispensable de habilidades para desempeñarse pedagógicamente en función del cumplimiento de las exigencias del modelo del profesional de ambas especialidades.

El proceso de capacitación asegura el desarrollo de los especialistas en trabajo y seguridad social a partir de la eliminación de las contradicciones entre las formas colectivas de enseñanza-aprendizaje y las formas individuales que lo acompañaron en los procesos de formación precedentes; en esta misma dirección habrá que eliminar la contradicción entre quién enseña y el que aprende. En este caso se debe atender la contradicción entre las conductas y creencias sobre la actividad pedagógica arraigadas en los especialistas en trabajo y seguridad social como fruto de los procesos formativos anteriores y las nuevas conductas a asumir como profesores.

Prestar atención a las formas de organizar las actividades, para buscar la manera de estimular la participación y la reflexión del capacitado en torno a la nueva actividad laboral e involucrar a profesionales de las distintas instituciones encargadas de la capacitación a distintos niveles (C.P. e IPEL).

Lo analizado hasta aquí permitirá que los especialistas en trabajo y seguridad social se integren como una personalidad total en la dinámica del proceso, aportando sus saberes y experiencias previas, sobre la base de sus intereses y motivaciones, así como de las cualidades y rasgos peculiares configurados a lo largo de su historia anterior en determinados ambientes socioculturales y educativos. De este modo constituirá un sujeto activo, que construye y reconstruye sus aprendizajes, autorregula su actividad de aprendizaje en un contexto



particular diferente al que ha estado desempeñándose hasta el momento, despliega diferentes recursos para aprender y recibe la influencia directa de los componentes del proceso.

Objetivo general de la estrategia de capacitación es lograr que los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo mejoren su desempeño profesional pedagógico de manera que puedan enfrentar el proceso de enseñanza aprendizaje de las asignaturas que imparten en las especialidades de Gestión del Capital Humano y Trabajo Social de la Enseñanza Técnica Profesional.

Diagnóstico de los sujetos de la educación y la realidad pedagógico

Se determinaron insuficiencias en el proceso de selección que realiza las direcciones de trabajo con los especialistas, las estrategias de capacitación de las direcciones de trabajo no aprecian con claridad las acciones de carácter pedagógico que integren las influencias educativas para el actuar de los especialistas en trabajo y seguridad social en el C.P., en la concepción del proceso de capacitación los contenidos, métodos, medios y formas organizativas, no potencian la actividad participativa y reflexiva en la actividad pedagógica, no se aprovechan las actividades prácticas en la planificación y adecuación de las acciones de capacitación, y limitaciones en el desarrollo de habilidades para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje relacionadas con los componentes de la didáctica.

Lo anterior se visualiza en la insatisfacción de los implicados en el proceso y las limitaciones de los especialistas en trabajo y seguridad social para desempeñarse pedagógicamente y así cumplir con sus funciones y obligaciones profesionales.

Ideas y relaciones fundamentales para el logro de la funcionalidad del proceso capacitación en la concepción práctico-reflexivo-integrador.

1. El aprovechamiento del contexto de actuación intrainstitucional e interinstitucional como fuente de generación de actividades.

Para concreción de esta idea se toma como punto de partida la relación entre el conocimiento acerca de la realidad pedagógica que rodea a los especialistas en trabajo y seguridad social a capacitar y la influencia consciente y organizada a realizar sobre ellos.

Esta relación parte de tener en cuenta las condiciones bajo las cuales se da el proceso de capacitación, cuáles son las exigencias que pesan sobre estos especialistas en relación con su roles y ámbitos de trabajo, las exigencias propias del nuevo escenario laboral en que ellos se desempeñarán, para así posibilitar que estos puedan participar de manera consciente en el proceso de capacitación y favorezcan su auto transformación.

Se tiene en cuenta la relación entre la actividad práctica y la actividad reflexiva en el ascenso al conocimiento y al desarrollo de habilidades específicas, lo cual se basa en que cualquier profesional cuando enfrenta una situación nueva en su actuar, debe reflexionar sobre los fundamentos que subyacen a esa situación, y al hacer esto, llega a nuevas comprensiones de sus acciones con los cual las modifica, por lo que busca promover un modo de actuación donde, de manera deliberada y consciente el especialista, basado en



el análisis de situaciones prácticas busque nuevas y mejores soluciones en presupuestos teóricos, ideas y conocimientos.

2. La forma fundamental para el planteamiento de las actividades de capacitación de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo se basa en el aprender haciendo apoyado en los métodos aprendizaje desde el puesto de trabajo.

Con el método del aprendizaje desde el puesto de trabajo los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo amplían y transfieren el aprendizaje del "saber hacer", a los tres escenarios C.P., Direcciones de Trabajo e IPEL donde interrelacionarán teorías y prácticas mediante la acción, la estimulación reflexiva, la experiencia y saberes acumulados que contribuyan a su preparación en las especialidades de Gestión del Capital Humano y Trabajo Social.

Con esta forma de desarrollar la capacitación se busca que el aprendizaje se produzca a partir del aprovechamiento de las experiencias prácticas, el desarrollo de acciones propias del proceso que dirigen, se persigue que lo empírico, lo cotidiano, el entorno, la experimentación, la prueba y el error sean fuentes de aprendizaje. El desarrollo de la acción educativa crea las condiciones para el aprendizaje, y lo hace más efectivo y más gratificante, a su vez la teoría, el saber ya acumulado, es utilizada como un punto de contrastación, de comprobación, de aseguramiento. Se aprende interrelacionando acción y teoría, experiencia y saberes acumulados.

3. El trabajo colaborativo en pequeños grupos es la base para la promoción de las interacciones sociales en el proceso de capacitación de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo.

La premisa fundamental para el funcionamiento del trabajo colaborativo es lograr que los sujetos participantes se sientan protagonistas de su propio proceso de transformación porque en la medida en que son protagonista del proceso, asume progresivamente su propio aprendizaje.

Para favorecer esta modalidad del trabajo se propone la creación de equipos mixtos, esta estructura se define conceptualmente como un grupo de trabajo integrado por profesionales de distintas instituciones, cuya función es la creación de los escenarios para generación de los nuevos aprendizajes en el proceso de capacitación. Esta integrados por profesores del C.P. e IPEL y especialista en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo.

En el funcionamiento del equipo mixto sobre los especialistas en trabajo y seguridad social recaen las influencias de los restantes integrantes del equipo, a la vez que los primeros comparten sus conocimientos y experiencias en las temáticas en estudio.

Los profesores del C.P. serían los coordinadores del proceso y de la preparación pedagógica de las asignaturas de formación profesional específica que los especialistas en trabajo y seguridad social impartirán y desarrollan las actividades de carácter pedagógico, aportando sus conocimientos y experiencias en esa dirección.



Los profesores del IPEL son los encargados de aportar los elementos para completar la preparación técnica y práctica de las asignaturas de formación profesional específica de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo.

4. El alcance en el desarrollo de las habilidades propias del desempeño profesional pedagógico de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo se gradúa sobre la base del concepto de exigencias mínimas necesarias.

En esta idea se concreta la relación entre objetivo, desarrollo del proceso y la apropiación de conocimientos y habilidades específicas para la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje de las asignaturas que impartirán los especialistas en trabajo y seguridad social.

Se trata de estructurar el proceso teniendo en cuenta las etapas, los objetivos a alcanzar y las acciones a realizar en las mismas, de manera que la apropiación de conocimientos y habilidades específicas para la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas que impartirán sea un proceso gradual que esté en correspondencia con las formas de aprender y actuar de los especialistas en trabajo y seguridad social.

El trabajo dirigido hacia el objetivo que se quiere lograr debe tener en cuenta las contradicciones existentes entre las exigencias y las capacidades propias de sus estudiantes, tomando como base el empleo del diagnóstico integral para ajustar las tareas a las exigencias del contexto.

La **etapa propedéutica** se define como el lapso de tiempo que se dedica a la apropiación, a un nivel elemental, de los contenidos básicos para el desarrollo de la actividad profesional pedagógica, todo ello sobre la base del desarrollo de actividades prácticas-reflexivas donde prime el debate y la discusión sobre los elementos para el ejercicio de la docencia.

En esta etapa se busca obtener información sobre el estado actual de la problemática, relacionada con las características de los especialistas en trabajo y seguridad social, sus necesidades e intereses para el diseño de las acciones a corto, mediano y largo plazo.

La etapa de **ampliación, acreditación y certificación de los saberes** se define como el lapso de tiempo destinado a la sistematización y la profundización de los saberes adquiridos en el período propedéutico, así como la incorporación de otros que completan los ya adquiridos; además de la verificación del dominio de los contenidos y la independencia lograda en el desarrollo de la actividad pedagógica, mediante el incremento de los controles a clase y la participación en eventos de carácter científico para exponer sus experiencias y avances.

Evaluación y retroalimentación del proceso de capacitación de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo.

El objetivo aquí es valorar los resultados alcanzados en el proceso de capacitación a partir de las informaciones sobre los aspectos inadecuados o inconvenientes presentados en el desarrollo de las acciones



previstas de modo que permita mejorar el proceso, otorgándoles la capacidad táctica y estratégica a la dirección del C.P.

Conclusiones

A partir del estudio realizado se concluye que la estrategia de capacitación propuesta para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los especialistas en trabajo y seguridad social de las direcciones de trabajo se sustentó en el trabajo de los equipos mixtos que integran el accionar del Centros Politécnicos, Direcciones de Trabajo, IPEL conformada sobre la base de una concepción práctico-reflexivo- integradora que permitió determinar cuatro ideas fundamentales donde el desarrollo de habilidades accedió a dos etapas con acciones e indicadores creando las condiciones necesarias para el ejecución de estas acciones de modo que se logre realizar una evaluación y retroalimentación efectiva.

El análisis de las indicaciones para el manejo de la estrategia de capacitación a través de los instrumentos aplicados y el pre experimento, permitió comprobar la validez científica, aplicación parcial, la pertinencia social, la científicidad de su concepción y su correspondencia con la realidad que se ha modelado, por lo que puede avalarse la satisfacción del objetivo.

Dar continuidad a la estrategia de capacitación propuesta para su perfeccionamiento, actualización permanente a partir de la crítica reflexiva, nuevas experiencias, socialización, generalización y aplicación gradual en otras direcciones de trabajo del país.

Referencias Bibliográficas

- Gato Armas, C. A. (2019). Estrategia para lograr la profesionalización en función del desarrollo social comunitario. Conrado. Vol. 21 No. 2, abril-junio, 2019 p. 208-219.
- Hernández Sampieri R, Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Edamsa Impresiones S.A. de C.V. (5ta Edición).
- MINED. (2019). Resolución No. 289. Reglamento de la responsabilidad de las entidades en la formación y desarrollo de la fuerza de trabajo calificada en el nivel medio.
- Rodríguez, S y Breijo, T (2017) Estrategia para el desarrollo de modos de actuación profesional competentes en los profesores habilitados. Mendeive. Revista de Educación 15 (1), p 480-491. Disponible en <http://mendeive.upr.edu.cu/index.php/MendeiveUPR/article/view/1224>
- Rodríguez Villalobos, A. (2017). Modelo pedagógico extensionista para la Capacitación de los productores agropecuarios en función de la sostenibilidad alimentaria. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas. "Rafael María de Mendeive", Pinar del Río, Cuba.
- Sierra Salcedo, R.A (2004). Modelo teórico para el diseño de una estrategia pedagógica en la educación primaria y secundaria básica. Tesis doctoral. La Habana, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.
- Zayas Acosta R.C. (2019). Estrategia de capacitación para las educadoras de educación preescolar. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad "Hermandos Saiz Montes de Oca", Pinar del Río, Cuba.



Contribución de los autores

| No. | Roles de la contribución | Autor 1 | Autor 2 | Autor 3 |
|-----|--------------------------------|---------|---------|---------|
| 1. | Conceptualización | 33% | 33% | 33% |
| 2. | Análisis formal | 100% | | |
| 3. | Administración del proyecto | 100% | | |
| 4. | Supervisión | 33% | 33% | 33% |
| 5. | Redacción – borrador original | 100% | | |
| 6. | Redacción – revisión y edición | 33% | 33% | 33% |

Declaración de originalidad y conflictos de interés

El/los autor/es declara/n que el artículo:

- Que el artículo es inédito, derivado de investigaciones y no está postulando para su publicación en ninguna otra revista simultáneamente.
- Que se acepta tanto la revisión por pares ciegos como las posibles correcciones del artículo que deban hacerse tras comunicarle/s la oportuna disconformidad con ciertos aspectos pertinentes en su artículo.
- Que en el caso de ser aceptado el artículo, hará/n las oportunas correcciones en el tiempo que se estipule.
- No existen compromisos ni obligaciones financieras con organismos estatales ni privados que puedan afectar el contenido, resultados o conclusiones de la presente publicación.

A continuación presento los nombres y firmas de los autores, que certifican la aprobación y conformidad con el artículo enviado.

Autor principal

Jannet Pérez Triguero

Coautor

Vadim Aguilar Hernández

Coautor

Carlos Luis Fernández Peña

