

Fundamentos que sustentan la capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos del Centro de Elaboración y Empaque Chef Paq

Foundations that sustain the training for the labor acting of the productive workers of the Center of Elaboration and Packing Chef Paq

AUTORES

Lic. Sara Porta Naranjo. Centro de Elaboración y Empaque Chef Paq

Email: saritap@cimex.com.cu

Dr. C. Lázaro Alberto Sánchez Peraza. Profesor Titular. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". Email. lazaroasp@ucpejv.edu.cu

Dra. C. Cristina Orlinda Tarrió Martínez. Profesora Titular. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". Email. cristinaotm@ucpejv.edu.cu

Recibido: Febrero 2018

Aprobado: Noviembre 2018

Resumen

En este artículo se expresa los fundamentos que sustentan la capacitación para el desempeño laboral a partir de la relación entre capacitación y productividad en una empresa dentro del marco de la toma de decisiones, definiendo las mejores prácticas de detección de necesidades de capacitación y explicando el rol que juegan las actitudes de los trabajadores en la relación capacitación- productividad. Se citan estudios de autores que han abordado la categoría capacitación, a partir de los cuales se explica el papel que juega la capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. Se asumen las concepciones cuyo basamento contienen las raíces marxistas-leninistas, maoístas y fidelistas con carácter de proceso, para contribuir al desarrollo integral de los trabajadores productivos y reconoce el rol fundamental que juega la educación como conducente del desarrollo en el proceso de crecimiento intelectual y personal. Lo importante es significar que todos los seres humanos deben educarse y aspirar a tener una alta calificación que le permita incorporarse a las fuerzas productivas adecuadamente, de acuerdo con sus posibilidades, gustos e intereses.

Palabras clave: capacitación, desempeño laboral

Abstract

In the article it is the foundations in what the training is sustained for the labor acting starting from the relationship between training and productivity in a company inside the mark of the taking of decisions, defining the best practices of detection of training necessities and explaining the list that you/they play the attitudes of the workers in the relationship training - productivity. They make an appointment authors' studies that have approached the category training, starting from which the paper is explained that it plays the training for the labor acting of the productive workers. The conceptions are assumed whose basement contains the Marxist-Leninist roots, martianas and pro-Castro with process character, to contribute to the integral development of the productive workers and it recognizes the fundamental list that plays the education like conducive of the development in the process of intellectual and personal growth. The important thing is to mean that all the human beings should be educated and to aspire to have a high qualification that allows him to incorporate appropriately to the productive forces, of agreement with their possibilities, likes and interests.

Key words: training, labor acting

Introducción

La industria moderna está en constante evolución. La introducción de tecnologías y los rápidos cambios en el mercado y en las estrategias de producción han influido en los contenidos de trabajo y la necesidad del entrenamiento del trabajador. Las empresas necesitan personal calificado así como fuerza de trabajo segura y saludable.

Por lo tanto, es una necesidad establecer los lineamientos y la metodología para capacitar a todo el personal de la producción, así como evaluar la efectividad del mismo. Del capital humano parten los conocimientos, las habilidades, los valores y el potencial innovador de las entidades laborales y en los trabajadores que les permita relacionarla función de la entidad donde laboran y su desempeño en correspondencia con las exigencias de cada puesto laboral.

La capacitación al capital humano es fundamental para lograr los objetivos y procesos que determinan el cumplimiento de la misión del centro, teniendo en cuenta que son los trabajadores los que conducen al éxito de la entidad o frenan dicho éxito sino tienen definidos los objetivos de la misma, favorecen que sus capacidades crezcan dentro de la entidad formando parte de ella y de sus resultados contribuyendo además a la innovación, los procesos de cambio y mejora.

Es importante destacar que los trabajadores de cualquier entidad laboral hacen su mejor esfuerzo sólo cuando comparten objetivos y beneficios y están preparados para comprender que el resultado individual de cada uno, tributa a los resultados colectivos, a la eficiencia y eficacia del centro donde laboran, el énfasis hay que centrarlo en gestionar el conocimiento, enseñar a aprender y adquirir habilidades para

identificar oportunidades y actuar, lo cual favorecerá la capacidad efectiva para llevar una actividad laboral identificada exitosamente con una participación activa y consciente al tope de la capacidad real demostrada.

Desarrollo

Los trabajadores que laboran en la parte productiva del centro de Elaboración y Empaque Chef Paq, están integrados por las categorías ocupacionales de operarios, técnicos, jefes de brigadas y administrativos, estos se desempeñan en diversos puestos de trabajo y cumplen funciones muy importantes en los diferentes cargos que desempeñan como parte del proceso productivo que se realiza en el centro.

Tiene establecido un sistema de capacitación, con el fin de desarrollar en los trabajadores una cultura mayor de su puesto de trabajo. Para materializarlo hemos usado una Metodología cualitativa, seleccionando la muestra a través de criterios de inclusión en todos los cargos, así como el análisis de documentos y entrevistas para recoger los datos necesarios que sustentan esta investigación, lo que nos llevará a particularizar cada caso y darles a los trabajadores una mayor preparación en la actividad que realizan para su desempeño laboral.

Entre las acciones para hacer crecer una empresa está la adopción de estrategias de capacitación que permitan hacer de los recursos humanos una de las principales ventajas competitivas, dotándolo de los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de la actividad con elevada profesionalidad. Hoy, el principal factor que distingue a la empresa es su capital humano, es decir, la empresa como se conoce realiza operaciones que van directamente a los consumidores externos, pero la amplia red de apoyo logístico por así llamarle, está constituida por clientes internos, sin cuyo soporte la efectividad de esos usuarios externos en su gestión sería nula, tanto en actividades de fabricación, transportación, almacenamiento, administrativa, de información o simplemente de capacitación. Esta convicción conduce el presente trabajo hacia la capacitación en el desempeño laboral del trabajador productivo.

Teniendo en cuenta que lo que se quiere lograr es, que el trabajador adquiera los conocimientos, valores, actitudes y habilidades necesarias para que puedan desempeñar bien su labor y en correspondencia con las necesidades que existen en la actualidad.

Las posiciones teóricas que sirven de fundamento a la capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos del Centro de Elaboración y Empaque Chef Paq son las siguientes:

- El ideario pedagógico cubano, en el cual se pueden encontrar precursores, tales como José Agustín Caballero (1762-1835), Félix Varela y Morales (1788-1853), José de la Luz y Caballero (1800-1862), Enrique José Varona (1849-1933), Manuel Valdés Rodríguez (1849-1914), José Martí (1853-1895).
- La Filosofía Marxista –Leninista y la Teoría histórico cultural de L. S. Vigotsky.
- La construcción teórica desarrollada por Antonio Blanco Pérez (1999) acerca del rol profesional, Raquel Bermúdez Morris, Roberto Lucas Abreu Regueiro y colaboradores en la concepción de los procesos formativos y el desarrollo profesional.
- La teoría de la Educación Avanzada.

Para el desarrollo del trabajo, asumimos como fundamento **filosófico** la Filosofía Marxista – Leninista y su método científico materialista dialéctico como enfoque general, lo que facilitó luego de realizar el diagnóstico inicial del desempeño laboral de los trabajadores, comprender la importancia que para el mejoramiento de este tiene la superación como fenómeno en constante transformación, además de identificar los problemas que se dan en el desempeño con el objetivo de transformarlo, destacándose la Teoría del conocimiento de Lenin, teniendo en cuenta la contemplación viva al pensamiento abstracto y de ahí a la práctica y a lo concreto pensado, donde se tomará la relación existente entre la Teoría y la práctica como criterio de la verdad.

Desde el punto de vista sociológico se parte de que el hombre es un ser social y que vive en sociedad. La Educación, entendida como fenómeno de carácter social refleja, el grado de desarrollo económico, político y social alcanzado por la humanidad en un período histórico concreto, así lo expresa el Dr. Antonio Blanco en su libro *Introducción a la Sociología de la Educación*.

El sistema de Educación actúa como una forma específica de organización de las fuerzas productivas de la sociedad y como un elemento de la superestructura social, cuyo fin es el asegurar la formación del hombre de acuerdo con el sistema de normas y valores socialmente aceptados. Dado a que la sociedad tiene nuevas exigencias y un modelo económico social que demanda una transformación constante en el hombre, la superación juega un papel activo en su formación integral. Se asumen los postulados de la Sociología de la Educación marxista acerca de la relación y unidad entre todos los educadores y el rol que asumen ante el proceso de socialización del individuo que permite aseverar que la capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos del Centro de Elaboración y Empaque Chef Paq se basa en el respeto a las diferencias individuales como característica inherente a la especie humana y en la justa aplicación de estrategias educativas encaminadas a la estimulación del sujeto desde sus potencialidades, desde una proyección profundamente ética por parte de los capacitadores, que le permite acometer al trabajador productivo un proceso educativo de calidad para un mejor desempeño en la actividad productiva en su entidad laboral.

Considerar la etimología del término capacitación, es de importancia por el objetivo que aquí se persigue. El mismo es según el diccionario Larousse: *“la acción y efecto de capacitar, capacitar es habilitar, tener aptitud o disposición para hacer algo”* (*Diccionario Pequeño Larousse, 1995: 98*)

Diccionario Ilustrado Océano, plantea que “capacitar es hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa o facultar o comisionar a una persona para hacer algo” Diccionario Ilustrado de la Lengua Española Edición del Milenio. Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española.

Se asume el Enfoque Histórico Cultural desarrollado por Vygostky, en los fundamentos Psicológico, dándole marcada atención a los presupuestos del mismo, referentes a la unidad de lo cognitivo y afectivo teniendo en cuenta las vivencias y experiencias de los trabajadores, el tratamiento a las diferencias individuales de estos y a las del contexto socioeconómico donde se desenvuelve, partiendo de un diagnóstico previo, así como la Zona de Desarrollo Próximo, considerando que se debe partir de un análisis de lo ya alcanzado por los trabajadores productivos, donde

se identifica sus necesidades y capacidades para que a través del sistema de acciones de capacitación, se logre el avance y el desarrollo de sus potencialidades y por consiguiente el mejoramiento de su desempeño laboral.

Por tanto en la Situación Social del Desarrollo de este trabajador cobra especial significación la apropiación de los contenidos relacionados con la profesión en entornos facilitadores para el despliegue de sus potencialidades con una atmósfera que de oportunidad a la expresión y mejorar su desempeño laboral en su puesto de trabajo.

Ambas categorías Situación Social del Desarrollo y Profesión se expresan en las relaciones que el trabajador productivo establece con el medio, con los demás y consigo mismo. Se manifiesta en la dinámica de la propia vida laboral y sus sucesos, a través de actividades concretas, las cuales impulsan al estudiante al desarrollo de sus potencialidades y a la materialización de sus objetivos, valores e intereses fundamentales en el contexto de su actividad social laboral.

La mediación para Vigotsky, es la interacción que se produce entre el sujeto y los objetos, pudiendo ser estos otros sujetos, en la que se produce una mutua transformación mediada por los instrumentos socioculturales en un contexto histórico social determinado. Considera además que son formas de mediación las siguientes:

- La influencia del contexto sociohistórico dado por las interacciones que se producen entre los adultos, los compañeros y las actividades organizadas.
- Los instrumentos socioculturales que utiliza el sujeto, es decir, las herramientas y signos.

Las transformaciones de carácter cualitativo que se producen en la psiquis del sujeto se evidencian en los cambios en el empleo de los instrumentos, hecho este que posibilita que el sujeto pueda realizar acciones más complejas y cualitativamente superiores con los objetos.

Para Vigotsky, las funciones psíquicas superiores se dan en dos planos, primeramente en el plano social, interindividual o interpsicológico y posteriormente en el plano intraindividual o intrapsicológico, produciéndose un proceso de interiorización – exteriorización, fundamental para el desarrollo psíquico.

Lo externo al sujeto, que es lo cultural, se interioriza mediante un proceso de construcción, en el que intervienen otros sujetos y que conduce a la transformación de lo cultural y a la propia transformación de las estructuras y funciones psíquicas. Esta nueva construcción subjetiva del sujeto, atravesada por el prisma de la individualidad, se manifiesta en nuevas y más complejas acciones que realiza el sujeto, es decir, se exterioriza, llevando a la transformación de lo cultural.

Las diferentes adquisiciones que realiza el sujeto a lo largo de toda su vida y que conforman su historia personal, se producen a través de la conversión de lo intersíquico en intrapsíquico, en un constante proceso de interiorización – exteriorización.

Aspectos significativos, desde lo psicológico, para el desempeño laboral de los trabajadores lo constituye la concepción de proceso formativo de Bermúdez Morris, y Pérez Martín, (2010) y su visión de la cooperación y el protagonismo de los implicados en el proceso.

A través de la participación protagónica del trabajador en la elaboración, ejecución y valoración del plan de capacitación individual para su desarrollo profesional en conjunto con la administración, en un proceso de intercambio de experiencias y

vivencias, en la aplicación de los conocimientos adquiridos mediante las acciones de capacitación recibida en la búsqueda de soluciones a situaciones concretas de la práctica profesional, donde se asimila los adelantos científicos-técnicos y el enriquecimiento de lo teórico a partir de la solución práctica de los problemas profesionales se propicia al logro de un mejor desempeño laboral.

Conjuntamente con lo anterior, es importante que el ser humano aprehenda cómo en la interrelación con los demás, en la cooperación y en la colaboración, también se aprende y se resuelven los problemas más rápidamente, en tanto que las soluciones resultan más ciertas. En consonancia con lo anterior, la UNESCO, (1996) ha propuesto que sean cuatro los pilares básicos de la educación: *aprender a conocer*, vinculado a la adquisición de conocimientos básicos, necesarios para la comprensión del mundo y a la adquisición de una cultura general, incluyendo aprender a aprender, *aprender a hacer*, vinculado a la adquisición de competencias que tornen al ser humano apto para enfrentar diversas situaciones y trabajar en equipo, *aprender a vivir juntos*, vinculado al descubrimiento del “otro” y a la participación en proyectos comunes y *aprender a ser*, vinculado al desarrollo total del ser humano, en toda su riqueza y complejidad, convirtiéndolo en un actor social responsable y justo.

En la Resolución 29/2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se define el término capacitación como “acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso”. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006)

Se asume la ley de la relación entre educación técnica y profesional, desarrollo técnico-profesional integral y formación técnico- profesional del obrero competente, motivado a que permite la transformación del trabajador no calificado en obrero competente, lo que implica una reorganización de las condiciones internas, de su estructura y funcionamiento, posibilitando la apropiación de las competencias profesionales requeridas para el éxito en el desempeño laboral de su profesión. Lo social y lo individual no es posible separarlo sin perder las cualidades resultantes de su unidad, la génesis del desarrollo, sus condicionantes objetivas, están en lo externo social, sin embargo, estas son incorporadas por cada trabajador productivo a partir de sus condiciones internas (desarrollo técnico-profesional alcanzado y sus potencialidades)

La profesionalización como particularidad de la cooperación, implica que los trabajadores y los capacitadores tomen decisiones conjuntas con respecto a las actividades que se desarrollarán en la entidad laboral dirigidas a la formación técnico-profesional, se asume este principio ya que los trabajadores en las reuniones de departamento intercambiaran opiniones, valoraciones o sugerencias en la toma de decisiones que contribuya a mejorar su desempeño laboral y a su vez estos serán responsables de que en la planificación, ejecución y control de las decisiones tomadas se tenga en cuenta las exigencias del cargo que desempeñan.

La enculturación del trabajador significa que el proceso de desarrollo técnico-profesional integral se produce mediante la apropiación creativa de la cultura del entorno socio-laboral en la que está inmerso y que caracteriza al grupo al que

pertenece, asumimos este principio teniendo en cuenta que los trabajadores tendrán una cultura técnico-profesional integral que le permitirá adaptarse y transformar las variantes condiciones la entidad laboral, ocupar distintos puestos de trabajo e integrarse plenamente a la sociedad.

Los fundamentos pedagógicos que sustentan la investigación parten de la tradición pedagógica cubana, vista en las concepciones de los maestros Félix Varela, José Martí Pérez y Fidel Castro Ruz, donde la necesidad de educar al hombre integralmente que responda a las exigencias de su tiempo es una idea en común.

En esta investigación se asumen las concepciones pedagógicas cuyo modelo contiene las raíces marxistas-leninistas, martianas y fidelistas con carácter de proceso, para contribuir al desarrollo integral de la personalidad de los trabajadores.

Donde lo más importante es significar que todos los seres humanos deben educarse y aspirar a tener una alta calificación que le permita incorporarse a las fuerzas productivas adecuadamente, de acuerdo con sus posibilidades, gustos e intereses.

Los autores Añorga Morales, (1998), Valle Lima, (2007), Addine Fernández, (2008) y otros poseen elementos comunes al concebir la capacitación como proceso planificado a partir de las necesidades detectadas, con un enfoque sistémico, continuo, de permanencia a lo largo de la vida, y también generador del cambio dirigido hacia el perfeccionamiento, con un sentido transformador y autotransformador, la mejora del desempeño y, por tanto, una vía para el desarrollo y la satisfacción profesional.

La teoría de la Educación Avanzada sustenta el proceso de mejoramiento profesional y humano de estos profesores. En sus fundamentos se recoge la riqueza de la dialéctica materialista a través del principio de la determinación socio-histórica y de la autorregulación psíquica de la personalidad. Se destaca el proceso de asimilación de la cultura, siguiendo el enfoque histórico cultural de Vygotsky, quién a partir de una concepción dialéctica materialista del mundo, pone al hombre en el centro, en función de desarrollar sus potencialidades al máximo para ponerlas al servicio de la sociedad.

Para los autores de este trabajo el mejoramiento se logra a partir de la identificación y solución de los problemas afectivos **y/o** cognitivos que presenta, y se manifiesta o evidencia en el desempeño profesional.

Se puede destacar además que en ella se cumple el principio psicológico de la *unidad de lo afectivo y lo cognitivo*, y es en el desempeño donde se constata el grado de afectación o las transformaciones positivas en cada una de estas esferas de regulación de la personalidad del trabajador productivo. Se comprende también que el desarrollo físico; se puede inferir el buen estado de salud física, pero también el buen estado de salud mental a partir de las satisfacciones y de sus realizaciones personales

La teoría de la Educación Avanzada operacionaliza sus leyes en la conformación de un Proyecto Individual de Mejoramiento Profesional y Humano. Este proyecto abre un espacio mayor a la reflexión individual, al protagonismo del hombre de ser gestor de su propio mejoramiento y contempla, no solo el mejoramiento profesional, sino acciones que permitan una mejor calidad de vida, su puesta en práctica para su aplicación, partiendo de lo particular, pues cada individuo reflexiona sobre cómo ser mejor, cómo ser en todas las esferas de su vida.

La elaboración del Proyecto Individual de Mejoramiento Profesional y Humano,

constituye una guía para la acción. Su aplicación no requiere de normativas especiales, solo la aplicación de la tecnología, un análisis objetivo de la realidad y la prioridad que se otorgue a los problemas que se presenten en el orden individual, determinados a su vez por factores objetivos y subjetivos, es decir, por factores psicosociales que afectan al trabajador productivo afectivamente, incidiendo fundamentalmente en su estado de salud mental, en sus satisfacciones y realizaciones personales, destacándose entre ellos por ejemplo: la carga de trabajo excesiva que eleva los niveles de estrés, la situación económica, las situaciones conflictivas en las relaciones familiares o en el círculo de amigos, la insuficiente preparación que se refleja en su desempeño laboral y las propias limitaciones personales, entre otros.

Características de la capacitación para el desempeño laboral

La caracterización de la capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Elaboración y Empaque Chef Paq, se realizó a partir de la determinación de las siguientes dimensiones e indicadores de la variable capacitación de los trabajadores del centro de Elaboración y Empaque Chef Paq

Se operacionalizó la variable capacitación de los trabajadores del centro de Elaboración y Empaque Chef Paq.

Dimensiones:

1. Acciones de preparación
2. Desempeño laboral

Dimensión 1 Acciones de preparación

Operaciones planificadas y continuas, en función del desarrollo de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Indicadores:

- 1.1 Planificación se estructura y organiza en un plan las acciones a realizar para la capacitación.
- 1.2 Continuas se estructura y organiza de manera ininterrumpida las acciones para la capacitación.
- 1.3 Desarrollo cambios cualitativamente superiores en los conocimientos habilidades, destrezas y valores de los trabajadores.

2 Dimensión 2 Desempeño laboral

Poseer idoneidad demostrada y actuación consecuente en la ejecución de las funciones del cargo.

Indicadores:

- 2.1 Idoneidad demostrada cumplir con calidad las funciones del cargo.
- 2.2 Actuación manifestación ética en la realización de sus funciones

Conclusiones

- La investigación se fundamentó en la concepción materialista e histórica del mundo, en la concepción del enfoque histórico-cultural, en la concepción de los procesos formativos y el desarrollo profesional.

- El estudio realizado para determinar los fundamentos teórico-metodológicos de los fundamentos para la implementación de la capacitación para el desempeño laboral, de los trabajadores del Centro de Elaboración y Empaque Chef Paq.

Referencias Bibliográficas

- Abreu Regueiro, R. L. (2004). *Un Modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba*. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona" La Habana
- Abreu Regueiro, R. L. (et al). (2014). *Didáctica de la Educación Técnica y Profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Añorga, J. (2000). *Glosario de términos de la educación avanzada*. Material digitalizado. La Habana: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".
- Añorga, J. (2004). *La teoría de los Sistemas de Superación y el Capacitador como gestor del progreso*. Cátedra Educación Avanzada. La Habana. ISPEJV.
- Bermúdez Morris, R. et al. (2014). *Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado. (1995). México: Ediciones Larousse.
- Diccionario Ilustrado de la Lengua Española Edición del Milenio. Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2006). Resolución 29/2006. La Habana: Autor.
- Vygotsky, L.S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.