

Estrategia de integración universidad-entidad laboral para la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Integrating strategy between university and labor entity for training managers in information management using Information and Communication Technology

Yisneli Arruebo Rodríguez<sup>1</sup>, Misleidy Arzuaga Ramírez<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Empresa Nacional de Contenedores de Cuba.

Correo electrónico: angela@gmail.com

<sup>2</sup>Centro de Referencia Para la Educación de Avanzada CREA. Universidad Tecnológica de La Habana, José Antonio Echeverría

Correo electrónico: marzuaga@crea.cujae.edu.cu

Recibido: 19 de julio de 2018

Aceptado: 5 de octubre de 2018

---

## Resumen

La actualización de los procesos tecnológicos, de innovación y las necesidades de informatización en la sociedad cubana impactan en el desarrollo social y exigen cada vez más la actualización y capacitación de los trabajadores y dirigentes del sector empresarial. El artículo tiene como objetivo proponer una estrategia de integración entre la universidad y la entidad laboral para la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Se aplica la estrategia parcialmente en una empresa, en la que se obtienen resultados satisfactorios, a partir de los métodos empleados. La estrategia se distingue por las relaciones de cooperación como forma particular de la integración a la que se le incorporan las habilidades para la gestión de la información con las tecnologías de la información y comunicación según los fines y metas de la empresa.

Palabras clave: gestión, información, comunicación, capacitación, estrategia

## Abstract

The updating of technological processes, innovation and the needs of computerization in Cuban society impact on social development and demand more and more the updating and training of workers and leaders at the business sector. The objective of the article is to propose an integrating strategy between the university and the labor entity for the training of managers in the management of information with Information and Communication Technology. The strategy is applied partially in a company, in which satisfactory results are obtained, based on the methods used. The strategy is distinguished by cooperative relations as a particular form of integration to which information management skills are incorporated with information and communication technology according to the goals and objectives of the company.

Key words: management, information, communication, training, strategy

Licencia Creative Commons



## Introducción

Las tecnologías de la información y las comunicaciones desempeñan un importante papel para el desarrollo educativo sociopolítico, económico del país. Cuba avanza hacia una política de informatización de los procesos de gestión, planificación, ejecución y control en el contexto de la entidad laboral. Estas transformaciones presuponen una actualización de tecnologías y una capacitación en el área de la gestión de la información con apoyo de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones, para que estos procesos resulten con la mejor calidad y brinden un servicio óptimo.

Estas exigencias y contradicciones a la vez requieren de transformaciones en la forma de capacitación de los profesionales en la entidad laboral y de la integración de las instituciones educativas al contexto empresarial para contribuir con su experticia a esta capacitación.

El objetivo del trabajo es proponer una estrategia de integración entre la universidad y la entidad laboral que mejore la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con las Tecnologías de la información y las comunicaciones, en lo adelante, (TIC). La experiencia de integración entre institución educativa y entidad laboral, surge a partir de la necesidad de capacitar a los cuadros de dirección para optimizar los servicios que brinda dicha entidad.

Para la búsqueda gnoseológica y de transformación de la problemática que se investiga se utilizaron los siguientes métodos: estudio de documentos, análisis cualitativo de los resultados de la actividad laboral en el puesto de trabajo, entrevista individual de orientación y observación a los cuadros de la empresa, así como la modelación.

La investigación revela la necesidad de crear nuevas oportunidades para la capacitación en la entidad laboral al integrar acciones con instituciones educativas en lo particular, la universidad.

Se detectaron las necesidades de capacitación en el puesto laboral de los cuadros de la empresa, a partir de la aplicación de entrevistas, encuestas y observación. Las mayores limitaciones encontradas en la muestra estudiada fueron el nivel poco logrado de las habilidades informacionales con las TIC de los cuadros de la empresa; lo que influye en garantizar la información apropiada de las actividades laborales y el cumplimiento de los servicios que se ofrecen en ella.

Finalmente la estrategia que se propone se aplica parcialmente en la entidad laboral y se continúa en estudio otras oportunidades que brindan ambas instituciones para el seguimiento y control de la capacitación en la gestión de la información con las TIC.

## Desarrollo

Integración universidad-entidad laboral en la capacitación para la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Apuntes teóricos-metodológicos necesarios para su tratamiento

Las exigencias socioeconómicas actuales, el desarrollo científico-tecnológico e industrial, precisan que el trabajador gestione las tecnologías de la información y las comunicaciones en la entidad laboral, con mayor precisión y un uso óptimo de sus prestaciones. Para lograrlo es necesario implementar acciones de capacitación en la que ese trabajador logre el dominio de habilidades informacionales en la misma medida que resuelve las problemáticas de su entorno laboral.

En este sentido la empresa desempeña un importante rol al igual que las instituciones de capacitación y de formación técnica y profesional. Sin embargo este proceso no se podrá realizar de manera independiente sino se cuenta con relaciones de integración entre ellas.

Tales razones sustentan los lazos de integración entre universidad y entidad laboral, expresados en relaciones de ayuda mutua, colaboración, coordinación y unidad que permitan una adecuada capacitación del personal. Ambas instituciones en conjunto con los factores sociopolíticos y de masas contribuyen al cumplimiento de lo ya expresado en la política educacional y el modelo económico y cubano: "el desarrollo integral científico-tecnológico de las futuras generaciones" [1]. Lo que implicaría concebir armónicamente, de manera colaborativa y conjunta el proceso de capacitación que permita la actualización de los contenidos y habilidades informacionales hacia la entidad laboral.

Si bien son numerosas las interpretaciones en el término de integración en la literatura pedagógica, que abarcan el término desde las relaciones concretas que ocurren entre dos objetos, contextos hasta las características en las que debe ocurrir tal integración. Teniendo en cuenta las diferencias encontradas en este término, las autoras asumen la concepción de cooperación de los procesos formativos que transcurren en la universidad [2], como forma particular en que se expresa esta integración como fenómeno educativo.

La integración universidad-entidad laboral, constituye un proceso continuo y sistemático que implica la realización de acciones conjuntas, colaboración en la toma de decisiones, y la responsabilidad compartida entre ambas instituciones para lograr los fines socioeconómicos y educativos planteados. Se considera que la integración universidad-entidad laboral se fundamenta en un proceso cooperado, que responde a las características esenciales descritas con anterioridad y se concreta en el desarrollo de habilidades informacionales con apoyo de las TIC, para garantizar una información oportuna y apropiada de la marcha del proceso de la propia entidad laboral.

Las actividades laborales que se realicen en la empresa han de contener el desarrollo y de las habilidades informacionales con apoyo de las TIC y el sello de

estas características esenciales. El proceso de capacitación deberá garantizar la producción, el control y el almacenamiento de la información. Lo que implica que el trabajador aproveche el proceso de capacitación para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa y su responsabilidad social.

Por otro lado la capacitación como forma esencial de actualización de contenidos y habilidades profesionales en el trabajador de la entidad laboral posibilita resolver problemas de la práctica y por consiguiente mejorar el desempeño de los involucrados.

El proceso de capacitación revela las vías por las cuales se pueden lograr resultados satisfactorios en los trabajadores de manera independiente y en la empresa a nivel de colectividad. Este proceso constituye una actividad pedagógica y debe estar presente el desarrollo de recursos personales, es decir contenidos y funciones de personalidad, como motivos, valores, autodeterminación entre otros [3], que en su devenir en la propia entidad laboral deberá ser organizada, planificada, ejecutada y controlada para que responda a un fin determinado.

A la luz de esta investigación se considera necesario resaltar la realización de tareas y actividades que refuercen el desarrollo de habilidades de gestión de la información con apoyo de las TIC, la generación de una cultura informacional distintiva con los fines de la empresa y a tono con la incorporación de las transformaciones tecnológicas que actualmente vive el país.

Finalmente la capacitación es vista como un proceso integral, planificado, permanente y sistémico, que parte de las necesidades socioeconómicas actuales, de las metas y expectativas de los trabajadores, de las condiciones socio-ambientales, económicas, políticas, estructurales y tecnológicas para lograr el fin esperado. A pesar de su planificación y sistematicidad tiene un carácter dinámico, en constante movimiento y reajustándose a las condiciones cambiantes del medio.

La gestión de la información con apoyo de las TIC, es un concepto ya tratado por varios autores desde décadas anteriores. Cada vez más se actualiza en busca de su acomodamiento a las transformaciones tecnológicas a nivel mundial.

Pero sin lugar a dudas es por todos los tiempos un concepto que incluye entre sus elementos esenciales: la planificación de una política informacional para un mejor uso de la información, la disposición del ciclo de la vida de la información en función de los intereses organizacionales, abarca espacios de la organización desde la información como un recurso hasta la información como fuerza constitutiva de la sociedad. Para que ella cumpla con lo que se establece es necesario el dominio de habilidades tales como almacenar, producir y controlar. Con el desarrollo alcanzado en la contemporaneidad no se concibe el tratamiento del objeto empresarial sin la utilización óptima de las TIC, ya que se apoyan para utilizarlas como un nuevo canal de difusión de los productos y servicios aportando a sus usuarios una ubicuidad de acceso.

A partir de los elementos antes expuestos, se determina teóricamente que la capacitación en la gestión de la información con las TIC: " es un proceso de

influencia formativa cooperada para desarrollar las habilidades informacionales, en función de garantizar la información apropiada de las actividades laborales y el cumplimiento de los servicios que ofrece la entidad laboral" [4]. En esta definición abordamos tres particularidades fundamentales:

- Proceso de influencia formativa cooperada: Implica ejercer sobre el trabajador acciones de preparación conjunta que direccionen y se responsabilicen en la toma de decisiones hacia su auto-perfeccionamiento profesional en la gestión de la información con las TIC de la actividad laboral en su puesto de trabajo.
- Desarrollo de habilidades informacionales con las TIC: implica acciones de producir, controlar y almacenar la información con las herramientas informáticas y tecnológicas en la entidad laboral.
- Garantizar la información apropiada de las actividades laborales y el cumplimiento de los servicios que ofrece la entidad laboral: ejecución oportuna y eficiente de la información que necesita la empresa para ofrecer el servicio de la entidad.

Componentes de la estrategia de integración universidad-entidad laboral para la capacitación de los cuadros en la gestión de la Información con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Partiendo de los componentes abordados por [5] en los resultados científicos en la investigación educativa. Se determinan como componentes: Objetivo general de la estrategia, requerimientos metodológicos para el desarrollo de las acciones, sus fases y dentro de estas lo componen el sistema de acciones en las cuales se incluyen las de capacitación, implementación y de evaluación así como los recursos, métodos y responsables para viabilizar su ejecución.

El objetivo general es: desarrollar las habilidades informacionales de los cuadros, con apoyo de las TIC para garantizar la información apropiada de las actividades laborales y el cumplimiento de los servicios que ofrece la entidad laboral.

Los requerimientos metodológicos para el desarrollo de las acciones: parten de las características esenciales de la integración de universidad-entidad laboral, de la cooperación como forma particular de la integración, por las relaciones que se establecen entre los cuadros y los especialistas de la entidad laboral y por el proceso de desarrollo de las habilidades para la gestión de la información del cuadro en la capacitación.

Con vista a la optimización de los procesos propios que se dan en la entidad laboral estas acciones deben desarrollarse atemperadas a las condiciones de trabajo, y ajustadas a las necesidades y potencialidades de cada cuadro en lo particular; atendiendo a sus problemáticas profesionales, misión y funcionalidad de la entidad laboral en lo singular. Los requerimientos metodológicos se refieren a aquellos requisitos esenciales que en el proceso de ejecución de las acciones, son indispensables para el logro de la funcionalidad y objetivo de la estrategia.

Los requerimientos que caracterizan a las acciones son los siguientes:

**Profesionalización:** utilización de problemáticas reales que aportan los cuadros para la solución en cada una de las acciones de capacitación, implementación y evaluación.

**Reflexión:** debate y análisis de los cuadros en cada una de las actividades que realicen, de modo que las soluciones que se propongan a los problemas partan de sus propias experiencias, vivencias, conocimientos.

**Colaboración:** se refiere a las formas de interacción entre el cuadro y los especialistas, mediante el intercambio de información, experiencias y vivencias que enriquece y modifica las existentes.

**Las acciones de capacitación:** contiene aquellas que se realizan entre la universidad y la entidad laboral. Para la aplicabilidad de estas acciones se determinaron 4 fases en las cuales se proponen los métodos, procedimientos, recursos y responsables para viabilizar la ejecución de sus acciones.

1. Fase: Coordinación: implica acciones de realización de convenios de trabajo, planificación de manera conjunta de acciones para la capacitación en la gestión de la información con apoyo de las TIC, creación de un grupo de apoyo a la gestión de la información en la entidad laboral.

Se determinan como métodos y recursos el análisis documental, las entrevistas para el tratamiento de las cláusulas de convenios según lo establecido por la ley, el intercambio a través de preguntas y respuestas, sobre los planes de capacitación y de los objetivos sociales de la entidad laboral. Además del intercambio con los cuadros de la entidad laboral y profesores para la elaboración de las futuras acciones de capacitación. Se precisan como recursos las leyes laborales, convenios con instituciones educativas, las guías para las entrevistas y el análisis de los documentos.

Los responsables de estas acciones son: Cuadros, directivos, Representante de la universidad (profesores), trabajadores, especialista en informática y de capacitación de la empresa.

2. Fase: Diagnóstico-orientación. Comprende acciones de caracterización e identificación de las necesidades individuales de capacitación en la gestión de la información con apoyo de las TIC de cada uno de los cuadros, la aplicación de métodos de diagnóstico que permitan identificar las expectativas de los cuadros y su proceso de capacitación en la empresa, la realización del plan de desarrollo profesional de cada uno de los cuadros.

Los métodos y procedimientos a utilizar son la observación, encuesta, entrevista individual de orientación, entrevista grupal, análisis de documentos, análisis de los resultados de la actividad para la valoración de las necesidades, expectativas individuales de capacitación de cada uno de los cuadros de la entidad laboral. Asimismo la elaboración de acciones individuales en el plan de desarrollo profesional, con vista a la toma de conciencia en las actividades de capacitación. Se precisan para ello, guías de entrevista y cuestionarios, un computador en su puesto laboral y los responsables son: profesor, cuadro, especialista en informática y de capacitación de la empresa.

3. Fase: Desarrollo de habilidades para la gestión de la información con apoyo de las TIC, en el puesto laboral. Comprende acciones de creación de situaciones de trabajo para que el trabajador produzca, reestructure, socialice informaciones nuevas con herramientas informáticas y tecnológicas. Además se organizan talleres y cursos en la misma empresa para el desarrollo de estas habilidades.

Como método y procedimiento se emplea el trabajo conjunto en equipos, la valoración de los resultados de las actividades desarrolladas. La socialización de las experiencias, vivencias y resultados obtenidos en las acciones antes expuestas.

Se precisan como recursos esenciales computadores en su puesto laboral, locales con adecuadas condiciones donde se puedan desempeñar los talleres y cursos para que profesores, especialistas y cuadro puedan ejercer dichas acciones.

4. Fase: evaluación: las acciones a ejecutar son de chequeo del flujo de la entidad laboral, la autoevaluación del cuadro y la supervisión de todas las acciones por el grupo de apoyo a la gestión de la información con las TIC. Se utilizan como método y procedimiento el análisis cualitativo de los resultados de la actividad laboral, la entrevista individual de orientación para la valoración del desarrollo de las habilidades en los cuadros y el cumplimiento de los servicios que ofrece la entidad laboral. Asimismo para el planteamiento de mejoras en los objetivos individuales y en los de la entidad laboral en función de mejorar la aplicabilidad de las TIC en el puesto laboral. Como recurso esencial es necesario un local con computadora en su puesto de trabajo para que los responsables (especialista en informática, recursos humanos y cuadro) puedan controlar y evaluar lo establecido.

La estrategia se implementa en la propia entidad laboral, las acciones se integran al sistema de trabajo de esta y se preparan las condiciones para ello. El departamento de recursos humanos y el de informática desempeñan un importante papel en la planificación, organización, ejecución y en la participación de los cuadros en las acciones. En particular el departamento de recursos humanos realiza las contrataciones necesarias con las instituciones de capacitación que permitan certificar aquellos cursos que se proponen y que la empresa no está capacitada para impartirlo. Este es el caso de la acción referida a la fase 3, sobre la organización de cursos.

Se recomienda ejecutar las siguientes acciones para implementar la estrategia en la entidad laboral:

- Familiarización de la propuesta del sistema de actividades con los cuadros, los especialistas, organizaciones políticas y sindicales, el departamento de recursos humanos, con el fin de habilitar espacios para aplicar las actividades que se proponen.
- Discusión de los resultados del diagnóstico de las necesidades de capacitación y expectativas de los cuadros en la gestión de la información con las TIC, con el departamento de recursos humanos.

- Análisis de la estrategia para mejorar la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con las TIC, mediante el debate en las reuniones de trabajo, intercambio y conversaciones con los directivos de la empresa.
- Intercambio de experiencias entre los cuadros y con los integrantes del grupo de apoyo a la gestión de la información con las TIC en las reuniones de trabajo y en los consejos de dirección.
- Ayudas sistemáticas por el grupo de apoyo a la gestión de la información para el desarrollo de las habilidades en el puesto laboral.
- Incorporación de las acciones de la estrategia en los planes de capacitación de la empresa.
- Control y exigencia de las acciones del plan de capacitación individual por parte de recursos humanos.

Para evaluar la estrategia de integración universidad-entidad laboral para la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con las TIC, se plantean algunas acciones:

- Incorporar en la evaluación del desempeño la gestión de la información con las TIC en los cuadros de la empresa.
- Análisis de los resultados de las actividades laborales, teniendo en cuenta las que se proponen en la estrategia de integración que se propone.
- Valorar la información apropiada de las actividades laborales y el cumplimiento de los servicios que ofrece la entidad laboral, teniendo en cuenta el desarrollo de las habilidades de la gestión de la información con el apoyo de las TIC.

Resultados alcanzados en la aplicación parcial de la estrategia que se propone. Precisiones metodológicas para la valoración de los resultados

Primeramente se procedió a determinar operacionalmente las particularidades de la capacitación y la gestión de la información con las TIC para constatar su comportamiento en la práctica, la que derivó en tres dimensiones y 9 indicadores coincidentes con lo planteado en este artículo. Luego se procedió a determinar las reglas de decisión, para ello se tuvo en cuenta la asignación de las categorías de valor a los indicadores y a las combinaciones de estos. La categoría de valor seleccionada fue el nivel. Se determinaron tres rangos que oscilaban del 1 al 3. Se consideró al nivel 1 el más distante al estado deseado del objeto de investigación, al cual se le denominó poco logrado; el nivel 2, un punto intermedio que se consideró parcialmente logrado; y el nivel 3, el más cercano a lo deseado, es decir logrado.

Posteriormente se elaboraron los instrumentos, los que permitieron la aplicación de los métodos y procedimientos declarados en la estrategia. Se aplicaron los instrumentos al 100% de los cuadros de la empresa. Se triangularon los resultados obtenidos por los diferentes métodos lo que permitió integrar los datos y llegar a conclusiones generales acerca del estado inicial y final de la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con las TIC en la entidad laboral.

La implementación parcial de la propuesta se realizó con el autorizo correspondiente de la entidad laboral. Se recogen resultados parcialmente logrados en la influencia formativa cooperada al presentar dificultades en las acciones de preparación conjunta a los cuadros, en la dirección y responsabilidad en la toma de decisiones en su preparación. Ambos elementos culminan parcialmente logrados, nivel 2 Sin embargo se resalta cambios significativos en el perfeccionamiento de la actividad laboral en el puesto de trabajo ya que culmina en un nivel 3. Este avance se considera importante ya que en la empresa no se había implementado la experiencia de capacitación en la temática propuesta. Lo que se infiere que la estrategia influye positivamente en este aspecto.

Respectivamente los resultados en el desarrollo de habilidades también son satisfactorios, alcanzando un nivel 3 en su totalidad. Lo anterior se fundamenta en los análisis realizados a los diferentes instrumentos aplicados. En los análisis de los resultados de la actividad se muestra que al Producir información con TIC, el 100 % de los cuadros logran reestructurar, crear y socializar nueva información con herramientas informáticas y tecnológicas. Igualmente al almacenar información con TIC y al controlar información con TIC. Se demuestra en la aplicación de las prestaciones de diferentes dispositivos que les ayuda a reestructurar, crear y socializar la información.

En la observación realizada en su puesto laboral y en las actividades de capacitación se puede corroborar lo anterior ya que en estas actividades el cuadro poco a poco iba alcanzando niveles superiores en el desarrollo de estas habilidades, en este sentido las ayudas brindadas, la discusión de problemas profesionales reales y el análisis y su discusión fueron los requerimientos metodológicos más empleados en estas actividades.

En entrevista al 100 % de los cuadros plantearon que el desarrollo de las actividades realizadas en la capacitación resultó muy útil, necesario y oportuno. Se mostraron motivados e interesados por perfeccionar sus habilidades de modo que pudieran solucionar los problemas existentes en su puesto laboral. Las experiencias, vivencias y conocimientos aprendidos por ellos denota el desarrollo de estas habilidades.

En el transcurso de los talleres se evidenciaron las dificultades de cada uno de ellos, las cuales fueron subsanándose en la medida que descubrían sus propias potencialidades y recursos para enfrentarlos. Fueron colocados las acciones realizadas en su plan de desarrollo profesional, es decir en el plan de capacitación individual con el fin de recoger la evidencia de los alcances logrados en las actividades realizadas. De manera que se aprovechará dicha información para la evaluación del desempeño del cuadro por el departamento responsabilizado para ello. Los cambios ocurridos en esta particularidad son significativos ya que al principio de la investigación y antes de aplicar la estrategia para la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con las TIC esta se encontraba en un nivel 1, poco logrado y luego esta logró alcanzar el nivel 3, es decir, logrado.

La última particularidad: garantizar la información apropiada de las actividades laborales y el cumplimiento de los servicios que ofrece la entidad laboral culminó en el nivel 2 parcialmente lograda. Su análisis cualitativo muestra ligeros cambios alcanzando niveles 3 la ejecución oportuna de la información y el cumplimiento del servicio de la entidad laboral. Sin embargo la eficiente ejecución de las actividades laborales culminó en un nivel 1, poco logrado.

El análisis de los resultados de la actividad laboral arroja que se logró la realización apropiada de la información que fluye en la empresa. Los cuadros pudieron gestionar correctamente la información del flujo interno y externo, controlándola para el desarrollo de las actividades propias de la entidad y de su área de trabajo. A pesar del dominio de las habilidades en las actividades realizadas no se logra lo esperado en esta particularidad ya que existen otros parámetros que son incorporados en la eficiencia de las actividades laborales que les son controladas por las tareas mensuales y que interfieren en ello. Asimismo se refleja en la observación, en la entrevista y en la revisión de documento.

En sentido general, la reflexión de los cuadros acerca de la realización de las acciones de las estrategias con sus correspondientes métodos, procedimientos condiciones y responsables permiten afirmar que estas son muy importantes, aplicables a la práctica, que responde a sus necesidades concretas de capacitación en la gestión de la información con las TIC, que tienen vigencia para responder a las transformaciones actuales y a su incidencia social. Finalmente la estrategia cumple su función para los fines que fue creada evidenciándose cambios en el proceso de capacitación de los cuadros en la gestión de la información con apoyo de las TIC.

## Conclusiones

1. En la estrategia elaborada se destaca la cooperación como forma particular de la integración entre la universidad y la entidad laboral, y a su vez las relaciones de interdependencia de cada uno de sus componentes lo que ofrece consistencia en la aplicabilidad de esta en la entidad laboral. Se resalta la importancia de la capacitación en los cuadros en la gestión de la información con apoyo de las TIC, exigencias actuales a tener en cuenta para contribuir a la informatización de los procesos en las entidades empresariales cubanas.
2. A partir del proceder metodológico para el análisis de las particularidades de la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con apoyo de las TIC, se evidencian resultados satisfactorios y cambios significativos. Los elementos tanto teóricos como metodológicos encontrados justificaron la necesidad de la aplicación parcial de la estrategia de integración universidad-entidad laboral. Los resultados obtenidos indican que la propuesta contribuye a lograr los objetivos planteados en la investigación.

## Referencias bibliográficas

1. Consejo de Ministros. Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista. Plan nacional de desarrollo económico y social hasta 2030: Propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos [Internet]. La Habana: Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe; 2017 [citado junio de 2018]. Disponible en:  
<https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-economico-y-social-2030-de-cuba>
2. Bermúdez M. Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2014.
3. Pérez OV. Modelo Educativo para el Desarrollo Integral de la Personalidad en el Proceso de Formación de Profesores de la ETP. Resultado 3. Estrategia de Capacitación para la aplicación del Modelo Educativo Integral para el Crecimiento Personal (MEICREP). La Habana; 2003.
4. Arruebo Y. Sistema de actividades para la capacitación de los cuadros en la gestión de la información con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Empresa Nacional Operadora de Contenedores [Tesis de maestría]. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". Facultad de Ciencias Técnicas; 2016.
5. Armas RN, Valle LA. Resultados científicos en la investigación educativa. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2011

## Autores

Yisneli Arruebo Rodríguez. Máster en Procesos Formativos y Desarrollo Profesional, Licenciada en Educación. Especialista en Informática, Empresa Nacional de Contenedores de Cuba.

Misleidy Arzuaga Ramírez. Doctora en Ciencias Pedagógicas, Profesora Titular, Máster en Psicología Educativa, Centro de Referencia para la Educación de Avanzada, CREA, Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría", Cujae.

