

Capacitación empresarial semipresencial para a gestión documental en el sector del transporte en Cuba: dimensiones e indicadores para su evaluación

Blended business training for record management in the Cuban transportation sector: dimensions and indicators for its evaluation

Aimeé Leiva Ramos¹. Liuris Rodríguez Castilla²

¹Directora del Sistema de la Escuela Ramal del Sector del Transporte, PREGER. Ministerio de Transporte.

ORCID <https://orcid.org/0009-0000-4929-5952> aleiva8209@gmail.com

²Centro de Referencia para la Educación de Avanzada (CREA). Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría", Cujae, Cuba.

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9788-0686> liurisz@gmail.com

Recibido: 20 de diciembre de 2024 Aprobado: 19 de marzo de 2025

Resumen

La capacitación empresarial constituye un importante proceso en las entidades, pues ello influye en la superación constante de sus recursos humanos y un mejor desempeño laboral. A partir de la integración de las TIC en los procesos estratégicos de las empresas, la capacitación se ha reorganizado a las nuevas circunstancias para superar su personal. El uso de plataformas de teleformación ofrece nuevas alternativas para la capacitación a distancia beneficiando el ahorro de tiempo, recursos y alineación de las empresas con las tendencias internacionales. El sector empresarial cubano con sus escuelas ramales, también ha dado cambios significativos en este sentido, a partir de las orientaciones metodológicas del Ministerio de Educación Superior. Este artículo aborda el caso de la Escuela Ramal del Ministerio del Transporte en Cuba (PREGER) y sus alternativas de capacitación para los especialistas que realizan las actividades de gestión documental, mediante la modalidad semipresencial. Una de las problemáticas que enfrentan, es la forma de medir el nivel de capacitación de sus cursistas antes y después de ofrecer cursos, para lo cual se requieren de indicadores que ayuden a diagnosticar y medir el proceso

de forma práctica. Por ello el objetivo de este artículo es determinar las dimensiones e indicadores que posibiliten medir la capacitación empresarial semipresencial en el sector del transporte, a partir de las exigencias normativas y de los referentes teóricos en el tema. Como resultado se operacionalizó esta variable determinando cuatro dimensiones; 15 indicadores y cuatro unidades de medida, de conjunto los instrumentos diseñados para su aplicación.

Palabras clave: capacitación empresarial; semipresencialidad; cursos a distancia; gestión documental

Abstract: Corporate training constitutes an important process in organizations, as it influences the constant development of their human resources and improved job performance. Since the integration of ICTs into companies' strategic processes, training has been reorganized and adapted to new circumstances to improve their personnel. The use of e-learning platforms offers new alternatives for distance learning, benefiting from savings in time and resources and aligning companies with international trends. The Cuban business sector, with its branch schools, has also undergone significant changes in this regard, based on the methodological guidelines of the Ministry of Higher Education. This article addresses the case of the Branch School of the Ministry of Transportation in Cuba and its training alternatives for specialists who perform document management activities, using a blended learning approach. One of the problems organizations frequently face is how to measure the training level of their trainees before and after offering courses. This requires indicators that help measure, diagnose, implement, and evaluate the process in each practical context. Therefore, the objective of this article is to determine dimensions and indicators that make it possible to measure blended learning in the transportation sector, based on regulatory requirements and theoretical references on the subject. As a result, this variable was operationalized by determining four dimensions, 15 indicators, and four units of measurement, together with the instruments designed for its application.

Keywords: business training; blended learning; distance learning; document management

Licencia Creative Commons



Introducción

A nivel mundial, la gestión gubernamental otorga gran importancia a la digitalización de la sociedad, lo que hace que la transformación digital desempeñe un papel crucial en todas las esferas de la sociedad. Por ello a la educación se le confiere gran importancia, evidenciado en los objetivos de la Agenda 2030 [1], donde se demanda el desarrollo de una educación de calidad e integradora. Es importante destacar que la educación actual ha sufrido cambios notables en sus formas de enseñar, a partir de la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Cuba se encuentra en constante informatización social orientado a la introducción de las TIC en todas las ramas y esferas: educación, economía, cultura y las ciencias. En particular el sector educacional en todos los niveles, debe dar respuesta a las exigencias, relacionadas con la formación integral del ser humano.

Esto ha traído consigo el condicionamiento de la superación profesional para trabajar aplicando las tecnologías, especialmente en el posgrado y que pueden realizarse mediante ellas, lo que conduce a cambios de roles entre profesionales que imparten la superación y aquellos que la reciben García [2], [3]. La pandemia por Covid-19 llevó a las instituciones educativas, a reestructurar el proceso docente. La suspensión de las clases presenciales, impuso el reto a las instituciones educativas de trasladarse a la educación virtual.

No quedando exentas de esto, están las escuelas ramales e instituciones docentes subordinadas a los órganos estatales que se orientan metodológicamente por el Ministerio de Educación Superior (MES). Constituyen un eslabón del sistema de preparación y superación de los recursos humanos de su rama o ministerio. Es importante significar que en ellas se propician las condiciones para la capacitación continua de especialistas, trabajadores y cuadros de dirección; en correspondencia con la misión de cada uno de los OACE [4].

La Escuela Ramal del Sector del Transporte, PREGER tiene entre sus objetivos de trabajo estratégicos, “potenciar el empleo de las TIC en función de la calidad y eficiencia del proceso docente, la investigación científica, la gestión del conocimiento para satisfacer las necesidades del sector del transporte”. Como consecuencia de la Covid-19, también, se vio obligada a redimensionar sus programas de estudios, para no paralizar su gestión y encaminarla, a través de otras alternativas, que permitiera su subsistencia y así cumplir con la misión de la institución.

En tal sentido, se modificaron los programas de estudios, en los cuales se asumió la modalidad semipresencial. Lo que permitió, que se potenciara la educación a distancia, a través del aula virtual que tiene implementada la escuela, mediante la plataforma educativa Moodle.

Sobre la misma línea de la informatización en todos los sectores del país, el gobierno cubano indica que las entidades cuenten con un sistema de información, gestión documental y archivística que propicie la organización de toda la documentación que se genera como constancia de las funciones que realiza en las empresas. Esto lo respaldan diversos documentos normativos:

- ✓ Decreto Ley 6/2020 del "Sistema de Información del Gobierno" [5].
- ✓ Decreto Ley 3/2020 "Del Sistema Nacional de Gestión Documental y Archivo de la República de Cuba" [5].
- ✓ Decreto Ley 7/2020 "Reglamento del Sistema Nacional de Gestión Documental y Archivo de la República de Cuba" [6].
- ✓ Decreto Ley 34/2021 del Sistema Empresarial Estatal Cubano [7].

Las legislaciones, anteriormente mencionadas, tienen en común establecer la organización y conservación de la gestión documental a nivel institucional en el país. Es por ello, que el sector del Transporte en Cuba, requiere contar con especialistas capacitados en la gestión documental que puedan llevar a cabo el cumplimiento de esta actividad con eficiencia y calidad.

PREGER como escuela ramal del sector del transporte, tiene la responsabilidad de ofrecer capacitación en esta área del conocimiento. Actualmente en esta escuela existe un curso semipresencial, sustentado en el aula virtual de la institución, mediante la plataforma educativa Moodle. Para cumplir con esta tarea de capacitar a los especialistas en gestión documental es necesario diagnosticar el nivel de capacitación que tienen en esta modalidad semipresencial, antes y después de ofrecer los cursos. Ello permitirá diseñar cursos en correspondencia con las exigencias normativas empresariales y acorde a las necesidades de conocimientos de los especialistas para desempeñar estas tareas.

Por ello este artículo tiene como objetivo determinar las dimensiones e indicadores que posibiliten medir la capacitación empresarial semipresencial en el sector del transporte, a partir de las exigencias normativas y de los referentes teóricos en el tema.

Desarrollo

Para desarrollar esta investigación, se hace necesario sistematizar los núcleos teóricos principales que conforman la variable: capacitación empresarial y semipresencialidad. La capacitación es un término ampliamente estudiado desde los contextos empresariales y educativos en la literatura internacional. Sin duda, es una de las herramientas fundamentales con que cuentan las organizaciones para lograr que sus profesionales alcancen a través del conocimiento las habilidades y competencias requeridas para enfrentar el dinámico mundo empresarial[8].

En Cuba se le ha conferido tradicionalmente una gran importancia a la capacitación de su personal lo que se manifiesta en el alto nivel de preparación que tiene su fuerza de trabajo, cuestión que queda recogida en el Decreto Ley 350/2017 [9]. En la revisión bibliográfica se identificaron diversos tipos de capacitación entre los que se pueden mencionar: capacitación para el trabajo, empresarial, vivencial, formal e informal, promocional. Dentro de las más estudiadas está la capacitación empresarial, la que será objeto de estudio de este artículo, porque responde al contexto donde se desarrolla y aplica el tema.

Autores como [10]; [11, 12]; [13]; [14]; [15]; [16]; [17]; [8]; [18]; [19]; [20] ofrecen sus definiciones sobre capacitación empresarial. En el análisis conceptual, la capacitación es estudiada como sistema y como proceso. La mayoría de los autores concuerdan en que la capacitación es un **proceso**, criterio con el que se coincide en esta investigación. Sin embargo, también es vista como conjunto de actividades, herramientas y acciones para mejorar el desempeño de los trabajadores en el ámbito laboral.

En esta investigación se coincide con el criterio de LLumbert [18] en el que se asume la capacitación empresarial como un proceso de acciones de preparación, continuas y planificadas, pues no se concibe la formación del ser humano mediante acciones aisladas. Además, se considera que es un proceso docente-educativo que se basa en la Pedagogía, que es la ciencia que estudia el proceso de formación integral del ser humano; las leyes principios y fundamentos teórico-metodológicos que sustentan científicamente el proceso docente-educativo intencional, organizado y sistemático; dirigido por profesionales y hacia un fin determinado socialmente.

Según el blog especializado Slang [21] se puede destacar que la capacitación empresarial mejora de la productividad, permite una mayor autonomía en la toma de decisiones, aumentando la confianza y la motivación de los empleados, lo que favorece la retención de talentos y una mayor credibilidad de la empresa.

Cuando la capacitación empresarial es aplicada en la modalidad semipresencial se aprecian los beneficios como la flexibilidad en el horario de estudio, las plataformas de enseñanza y aprendizaje permiten acceder a los contenidos en cualquier momento, no es necesario desplazarse todo el día y realizar ejercicios en clase en los que poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en los materiales de estudio.

Existen diferentes modalidades de capacitación:

- ✓ **Presencial:** que brinda una experiencia de aprendizaje enriquecida por la presencia física del profesor y la interacción cara a cara entre los alumnos, como ejemplo se pueden citar los talleres interactivos, conferencias, debates, entre otros
- ✓ **Semipresencial:** es una modalidad de estudio flexible que combina la presencialidad con la virtualidad. Permite que el proceso de aprendizaje sea mediante sesiones virtuales, donde se llevan a cabo tareas y se accede a foros, materiales y lecciones grabadas disponibles en línea.
- ✓ A **distancia** que proporcionan los conocimientos y habilidades específicas, utilizando medios tecnológicos y recursos digitales como videos, presentaciones, ejercicios interactivos, pruebas. Entre ellas se destacan en los tiempos actuales la gamificación, el aprendizaje colaborativo, microlearning, mobile learning.

En la investigación que ocupa esta problemática, es necesario abundar en la semipresencialidad como modalidad de capacitación en PREGER, dado por sus políticas y modelos educativos establecidos, así como por la representatividad física nacional que abarca en el sector del transporte.

Semipresencialidad

La semipresencialidad en la educación representa una solución educativa innovadora que busca generalizar el acceso al aprendizaje, adaptándose a las necesidades contemporáneas de los estudiantes. En este sentido diversos autores trabajan este núcleo teórico [22]; [23]; [24]; [25]; [26]; [27];[28]. Coinciden en que es una modalidad de estudio flexible, que combina la enseñanza presencial con el aprendizaje en línea, ofreciendo una alternativa flexible para aquellos que no pueden asistir a clases de manera regular.

El MES define la semipresencialidad como: "la modalidad pedagógica que posibilita el amplio acceso y la continuidad de estudios de todos los ciudadanos, a través de un proceso de formación integral, enfatizando más en los aspectos que el estudiante

debe asumir por sí mismo; flexible y estructurado; ayudas pedagógicas que brindan los profesores; adaptable en intensidad a los requerimientos de éstos y a los recursos tecnológicos disponibles para llevarla a cabo” [29].

En las condiciones de modalidad semipresencial, el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación adquiere una cualidad dialéctica esencial: la combinación de los diferentes métodos, medios y forma organizativas que se conciben y desarrollan con la articulación de diversos y novedosas estrategias, estilos de enseñanza-aprendizaje y avanzados recursos materiales como medios de este proceso, donde se destacan las TIC [27]. Este enfoque se ha vuelto cada vez más popular debido a su capacidad para adaptarse a las necesidades de los estudiantes, permitiendo un equilibrio entre la vida laboral, personal y académica.

Capacitación empresarial semipresencial

A partir de la sistematización teórica de los conceptos de capacitación, capacitación empresarial y semipresencialidad, fue necesario elaborar un constructo operacional para definir la variable en este contexto, pues hasta el momento no se ha encontrado una definición completa que abarque los tres términos semánticamente integrados. Para elaborar este constructo se realizó un análisis crítico de información, identificando aquellos puntos coincidentes entre los autores que define cada núcleo teórico, y buscando la relación de los términos, según las particularidades de la Escuela Ramal del Sector del Transporte, PREGER. Por ello se define **capacitación empresarial semipresencial** como un proceso de preparación, continua mediante acciones planificadas en la empresa, combinando la modalidad presencial y a distancia, adaptado a las necesidades individuales e institucionales para el mejor desempeño laboral.

Esta modalidad de capacitación, permite a los trabajadores adquirir conocimientos y desarrollar competencias mediante materiales educativos digitales, desarrollados para lograr el cumplimiento de las acciones diseñadas.

Operacionalización de la variable

Según los autores Hernández y Coello [30] apoyados en Sampieri [31] plantean que operacionalizar consiste en sustituir unas variables por otras más específicas, detallando los procedimientos que hay que realizar para evaluarlas, cambiándolas en indicadores que se puedan observar y contabilizar. En este proceso se pasa de variables conceptuales a operativas, y de estas a indicadores observables. Para ello proponen cuatro fases:

- ✓ Precisar las variables conceptuales

- ✓ Determinar las dimensiones
- ✓ Definir los indicadores para cada dimensión
- ✓ Establecer los índices específicos dentro de los ítems, que guían la evaluación de la escala (si se requiere)
- ✓ Construir las unidades o escalas de medida

A su vez explican que las variables conceptuales es un concepto teórico en el cual se define la naturaleza de la variable; la dimensión representa un paso intermedio necesario para llegar a determinar los indicadores; los indicadores son rasgos de cada dimensión que son directamente perceptibles y permiten la referencia empírica concreta; el valor o codificación significa asignar a los datos un valor numérico o símbolo que los represente, para su posterior análisis cuantitativo.

Para el análisis de la variable se realizó la operacionalización, lo que permitió estudiar la aplicación práctica de la capacitación empresarial semipresencial en la Escuela Ramal del PREGER. De esta definición se determinaron cuatro dimensiones, 15 indicadores y cuatro parámetros de evaluación, como se observa en la figura 1.

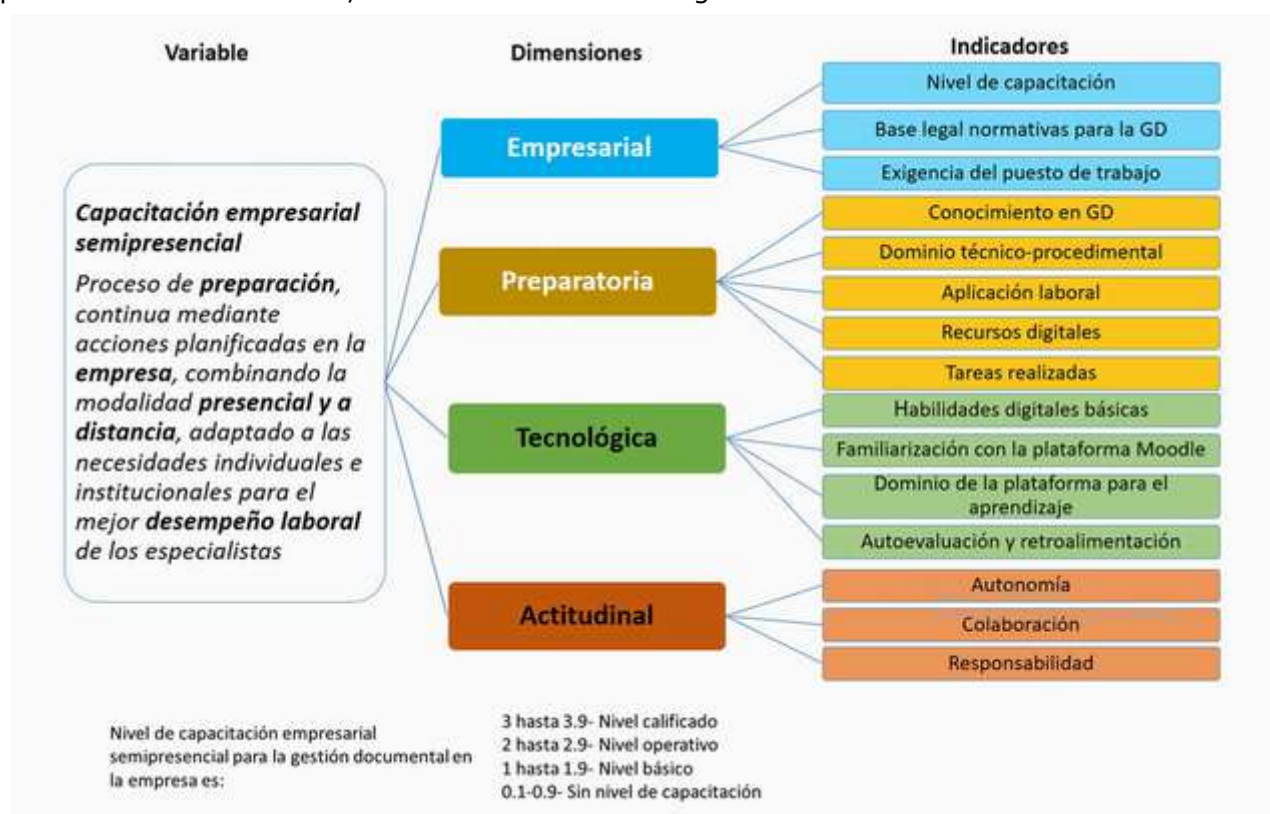


Figura 1. Operacionalización de la variable: capacitación empresarial semipresencial. Medir esta variable, requiere conocer la definición operacional de las dimensiones determinadas, sus indicadores y las unidades de medida. En la tabla 1. se describe detalladamente estas definiciones a partir del contexto de la Escuela Ramal de PREGER y el área del conocimiento en el que se van capacitar los especialistas de estudio.

Capacitación empresarial semipresencial para a gestión documental en el sector del transporte en Cuba: dimensiones e indicadores para su evaluación

Tabla 1. Definición operacional de las disensiones e indicadores de la variable

Dimensiones	Indicadores
Empresarial: responde a las exigencias normativas, institucionales y personales de aprendizaje de los especialistas y técnicos del sector del Transporte, para un mejor funcionamiento de la institución.	Nivel de capacitación: se refiere al nivel de capacitación en gestión documental, para la realización de sus tareas en la empresa, según las exigencias del puesto de trabajo. Base legal normativas: refiere el nivel de conocimientos de las normativas o legislaciones nacionales e internacionales que respaldan la gestión documental, que demandan su aplicación en el contexto empresarial Exigencia del puesto de trabajo: refiere el nivel de preparación del especialista para realizar las tareas de gestión documental en su empresa, en correspondencia con las funciones de su puesto laboral.
Preparatoria: responde a la preparación de los especialistas del sector del Transporte, en correspondencia con la temática en la que se requieren capacitar	Conocimiento en GD: refiere la brecha entre el nivel de conocimiento actual y el requerido sobre GD, identificada mediante evaluación diagnóstica y final, para la realización de la actividad laboral Dominio técnico-procedimental: responde al nivel de capacidad para ejecutar procedimientos de GD en simulaciones o casos prácticos, siguiendo protocolos empresariales Aplicación laboral: nivel para implementar con efectividad algunas herramientas y/o metodologías de GD en su área laboral, evidenciada en resultados tangibles. Recursos digitales: nivel para la seleccionar y aplicar materiales educativos, en la resolución de problemas laborales específicos Tareas realizadas: nivel de capacidad para resolver las actividades y tareas de la preparación, en correspondencia con las necesidades del puesto de trabajo.
Tecnológica: responde a las capacidades y habilidades tecnológicas de los especialistas, para capacitarse mediante la modalidad semipresencial	Habilidades digitales básicas: describe el nivel de dominio práctico de herramientas tecnológicas esenciales (sistema operativo, navegadores, ofimática) para interactuar con los contenidos y actividades de la capacitación semipresencial" Familiarización con la plataforma Moodle: refiere el nivel de uso habitual con plataformas de aprendizaje para la capacitación semipresencial. Adaptación del especialista a la interfaz y flujos de trabajo de Moodle, demostrado mediante acciones recurrentes y eficientes. Dominio de la plataforma para el aprendizaje: refiere el nivel de dominio operativo de Moodle para gestionar su aprendizaje. Resuelve tareas y actividades. Interactúa con recursos y materiales para su aprendizaje. Autoevaluación y retroalimentación: nivel de capacidad del especialista para autogestionar su progreso en la plataforma, utilizando herramientas de autoevaluación y respondiendo a las retroalimentaciones recibidas.
Actitudinal: responde al modo de actuación que se quiere lograr en los especialistas y técnicos del sector del Transporte, a partir de la capacitación dada para el desempeño en su puesto de trabajo.	Autonomía: nivel de dominio para realizar sus actividades e independencia para tomar decisiones por sí solo. Colaboración: nivel para replicar lo aprendido a otros especialistas, integrarse en equipo para realizar actividades colectivas, y ayudar o recibir ayuda de otros Responsabilidad: nivel de compromiso consigo y con la institución para realizar las tareas que le corresponden en su puesto laboral.

Se determinaron además cuatro unidades de medida para estos indicadores determinados por el nivel de capacitación empresarial semipresencial para la gestión documental en la empresa:

Niveles de parametrización

3 hasta 3.9- Nivel calificado

2 hasta 2.9- Nivel operativo

1 hasta 1.9- Nivel básico

0.1-0.9- Sin nivel de capacitación

- ✓ **Nivel calificado:** graduado de Ciencias de la Información, Gestión documental o especializaciones afines. Recibió capacitación previa para realizar las tareas asignadas. Domina la realización práctica de la actividad con autonomía, vinculando la teoría-práctica. Su desempeño en realización de la actividad contribuye con la toma de decisiones de la empresa.
- ✓ **Nivel operativo:** tiene algunos conocimientos generales sobre la actividad de gestión documental; recibió capacitación previa para realizar las tareas asignadas. Realiza la actividad en la práctica empresarial a partir de la ayuda de otros.
- ✓ **Nivel básico:** tiene algunos conocimientos generales sobre la actividad de gestión documental; recibió capacitación previa para realizar las tareas asignadas. No logra realizar la tarea vinculando la teoría-práctica. Requiere de la ayuda de otros.
- ✓ **Sin nivel:** no tiene conocimientos básicos sobre la actividad de gestión documental; no recibió capacitación previa para realizar las tareas asignadas. No logra realizar la tarea vinculando la teoría-práctica. Requiere de la ayuda de otros.

Instrumentos de recolección de datos

Como parte de la investigación fue necesario diseñar instrumentos para la recolección de datos aplicando la técnica de la encuesta, a los especialistas y técnicos del sector del Transporte. La encuesta diseñada (anexo 1) posibilitará determinar el estado inicial del nivel de capacitación en el tema y la preparación para la modalidad semipresencial, que tienen los especialistas y técnicos de este sector. Posteriormente se aplicará nuevamente para medir el nivel alcanzado al concluir la capacitación, lo que posibilitará realizar una comparación entre ambos momentos en el proceso. Servirá para obtener opiniones y valoraciones de retroalimentación sobre el resultado y con ello mejorar el procedimiento didáctico y metodológico de los cursos.

Conclusiones

La capacitación empresarial constituye un importante proceso en las entidades, pues ello influye en la superación constante de sus recursos humanos y un mejor desempeño laboral.

El uso de plataformas de teleformación ofrece nuevas alternativas para la capacitación a distancia beneficiando el ahorro de tiempo, recursos y la alineación de las empresas con las tendencias internacionales.

Medir el nivel de capacitación de sus cursistas antes y después de ofrecer cursos, requieren de indicadores que ayuden a diagnosticar, implementar y evaluar el proceso en cada contexto de forma práctica.

Determinar las dimensiones e indicadores que posibiliten medir la capacitación empresarial semipresencial en el sector del transporte, es la base para el diseño de los instrumentos de recolección de datos y proponer mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje a partir de los cursos que se propongan.

Referencias bibliográficas

1. Organización de Naciones Unidas. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Paris: ONU; 2018.
2. García E. Proceder Metodológico para la Integración de la Videoconferencia como Medio de Enseñanza-Aprendizaje Digital en la Formación de Posgrado [Tesis presentada en opción al grado académico de Master en las Tecnologías en los procesos educativos]. La Habana: Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría" (CUJAE); 2018.
3. Díaz PdIMS. Libro electrónico para la asignatura arquitectura de computadoras en la carrera de informática, en las condiciones de semi presencialidad [Tesis presentada en opción del título académico de máster]. Centro de Referencia para la Educación de Avanzada: Universidad Tecnológica de La Habana José Antonio Echeverría (CUJAE); 2021.
4. Domínguez RG. La preparación en educación a distancia de los gestores docentes en la Escuela Ramal del Sector del Transporte [Tesis en opción del grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación]. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona" 2022.
5. Consejo de Estado. Decreto-Ley no.6/2020 Del Sistema de Información del Gobierno (GOC-2020-509-054). Cuba Gaceta Oficial de la República de Cuba 2020. p. 29.
6. Decreto No. 7/2020 Reglamento del Sistema Nacional de Gestión Documental y Archivos de la República de Cuba (GOC-2020-514-055) 55 (2020).
7. Decreto Ley 34/2021 Del sistema Empresarial Estatal Cubano (GOC-2021-461-051) 51 (2021).

8. Infante Vy Breijo T. Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Mendive Revista de Educación*. 2017;15(1):57-64.
9. Consejo de Estado. Decreto Ley 350 de 2017. De la Capacitación a los Trabajadores. La Habana: Gaceta Oficial de la República de Cuba, 2017.
10. Alles M. Codesarrollo: Una nueva forma de aprendizaje: Ediciones Granica; 2009.
11. Dolan S. La gestión de Recursos Humanos. España: Mc Graw-Hill; 2007.
12. Dolan S, Morán PCMy Díez F. La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades. *J Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*. 2024;399.
13. Simon Dy Ramon V. España: McGraw-Hill Interamericana; 2007. 544 p.
14. Dessler Gy Varela R. Administración de Recursos Humanos. 6 ed. México: Prentice-Hall; 2011.
15. Añorga J, Robau DL, Magaz Gy Caballero E. Glosario de términos de Educación Avanzada. 2010;48(Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana).
16. Susomrith P, Coetzer A, Ampofo EJEJoTy Development. Training and development in small professional services firms. 2019;43(5/6):517-35.
17. Dessler G, Ayala LEP, Juárez RAV, Sobrino CHy Tepezano JLR. Administración de recursos humanos. 2015.
18. LLumbert IM. Sistema de Capacitación a Cuadros y Reservas de la Agroindustria Azucarera [Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas]. La Habana: Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría"; 2018.
19. Susomrith P, Coetzer Ay Ampofo E. Training and development in small professional services firms. *European Journal of Training and Development* [Internet]. 2019; 43(5/6):[517-35 pp.].
20. Chiavenato I. Gestión del talento humano, el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones 5ta ed. Estados Unidos2020.
21. Slang. 2021. Available from: <https://blog.slangapp.com/blog/es/capacitacion-empresarial-que-es-y-cuales-son-sus-beneficios>.
22. Salinas J, Negre Fy A. G. Modelos didácticos en entornos virtuales de formación. Identificación y valoración de elementos y relaciones en los diferentes niveles de Gestión. *EDUTEC'06 La educación en Entornos Virtuales: Calidad y efectividad en el E-Learning*; Tarragona, España, 2006.

23. Bartolomé A. Preparando para un nuevo modo de conocer. J Hospitalet de Llobregat: Centre Cultural Pineda. 1997:69-70.
24. Marsh D. Blended learning: Creating learning opportunities for language learners. New York: Cambridge University Press; 2012.
25. Heinze Ay Procter C, editors. Reflections on the use of blended learning. Education in a Changing Environment,; 2004; UK: University of Salford.
26. Gusmán C. La enseñanza semipresencial y el autoaprendizaje de los estudiantes universitarios en el proceso de universalización de la Educación Superior en Cuba. Las Tunas: Soporte magnético. <Biblioteca digital del CEDU; 2006.
27. Ginoris O. La Didáctica General ciencia del proceso de enseñanza aprendizaje escolarizado. 2007;1.
28. Santander Universidades. ¿Qué es la educación semipresencial? Descubre sus ventajas [Blog Temático Académico]. España: Santander Open Academy Blog; 2022 [cited 2025]. Disponible en: <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/educacion-semipresencial.html>
29. MES. La modalidad semipresencial. Documento de trabajo. In: Superior MdE, editor. 2006.
30. Hernández Ry Coello S. El proceso de investigación científica. La Habana: Ediciones Futuro; 2010.
31. Sampieri Ry Collado CF. ¿Qué son las variables? Metodología de la Investigación. 6 ed. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.; 2014. p. 105.

Contribución de autoría

Las autoras hemos colaborado a partes iguales, en todas las etapas del artículo. Estamos de acuerdo con lo escrito en este informe y aprobamos la versión final.

Conflicto de intereses

Las autoras no presentan conflicto de intereses entre ellas, con otros especialistas ni con ninguna institución.

Autores

Aimeé Leiva Ramos. Licenciada en Información Científico-Técnica y Bibliotecología. Directora del Sistema de la Escuela Ramal del Sector del Transporte, PREGER. Ministerio de Transporte. La Habana Cuba

Liuris Rodríguez Castilla. Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora titular. Centro de Referencia para la Educación de avanzada (CREA) Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, Cujae, La Habana, Cuba.

Anexo 1

Cuestionario

Estimados especialistas y técnicos del sector del Transporte:

El Centro PREPGER le ofrece la posibilidad de recibir una **capacitación**, para realizar las **tareas relacionadas con la gestión documental** en su empresa, asignadas a su puesto de trabajo desde el contexto de la Gestión del Transporte. Para ello es necesario **diagnosticar** el estado actual en que usted se encuentra, con vistas a diseñar los contenidos, recursos y actividades que le ayudarán a adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar esta tarea. Es por ello que le pedimos su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario. Cada pregunta se vincula a un indicador y usa la escala 0-4 para medir su nivel de capacitación empresarial semipresencial.

Instrucciones: para cada indicador, marque el nivel que mejor describe su situación actual en cuanto al nivel de capacitación empresarial semipresencial para la gestión documental:

3 hasta 3.9- Nivel calificado

2 hasta 2.9- Nivel operativo

1 hasta 1.9- Nivel básico

0.1-0.9- Sin nivel de capacitación

- ✓ **Nivel calificado:** graduado de Ciencias de la información, Gestión documental o especializaciones afines. Recibió capacitación previa para realizar las tareas asignadas. Domina la realización práctica de la actividad con autonomía, vinculando la teoría-práctica. Su desempeño en realización de la actividad contribuye con la toma de decisiones de la empresa.
- ✓ **Nivel operativo:** tiene conocimientos generales sobre la actividad de gestión documental; recibió capacitación previa para realizar las tareas asignadas. Realiza la actividad en la práctica empresarial a partir de la ayuda de otros.
- ✓ **Nivel básico:** tiene conocimientos generales sobre la actividad de gestión documental; no recibió capacitación previa para realizar las tareas asignadas. No logra realizar la tarea vinculando la teoría-práctica. Requiere de la ayuda de otros.
- ✓ **Sin nivel:** no tiene conocimientos básicos sobre la actividad de gestión documental; no recibió capacitación previa para realizar las tareas asignadas. No logra realizar la tarea vinculando la teoría-práctica. Requiere de la ayuda de otros.

Capacitación empresarial semipresencial para a gestión documental en el sector del transporte en Cuba: dimensiones e indicadores para su evaluación

DATOS GENERALES

Centro _____

/Empresa: _____

Plaza _____

laboral: _____

1. ¿Ha recibido alguna capacitación en PREGER anteriormente? sí___ no___
Si su respuesta es positiva, indique en qué modalidad
 ___ presencial ___ semipresencial ___ a distancia
2. ¿Ha utilizado Moodle anteriormente para capacitarse? sí___ no___
3. ¿Considera necesaria capacitarse en gestión documental para las funciones que desempeña o realiza en su puesto de trabajo? sí___ no___

DIMENSIÓN 1: EMPRESARIAL

Indicador 1: Necesidades de capacitación

¿En qué nivel considera que está su capacitación sobre gestión documental?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 2: Base legal/normativa

2. ¿En qué nivel conoce las normativas o legislaciones nacionales e internacionales que respaldan la gestión documental?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 3: Exigencia del puesto

3. ¿En qué nivel considera su preparación para realizar las tareas de gestión documental en su empresa, en correspondencia con las funciones de su puesto laboral?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

DIMENSIÓN 2: PREPARATORIA

Indicador 1: Conocimiento en Gestión Documental

1. ¿En qué nivel tiene identificada la brecha de conocimiento actual y el requerido sobre GD, para la realización de la actividad laboral?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 2: Dominio técnico-procedimental

2. ¿En qué nivel de capacidad consideras que se encuentra, para ejecutar procedimientos de GD en simulaciones o casos prácticos, siguiendo protocolos empresariales?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 3: Aplicación laboral

3. ¿En qué nivel se identifica para implementar con efectividad algunas herramientas y/o metodologías de GD en su área laboral, evidenciada en resultados tangibles?.

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 4: Recursos digitales

4. ¿En qué nivel se encuentra para la seleccionar y aplicar adecuadamente, materiales educativos en la resolución de problemas laborales específicos?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 5: Tareas realizadas

5. ¿En qué nivel de capacidad se ubicaría, para resolver las actividades y tareas, en correspondencia con las necesidades del puesto de trabajo?).

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

DIMENSIÓN 3: TECNOLÓGICA

Indicador 1: Habilidades digitales básicas

1. ¿Qué nivel de dominio práctico tiene, de las herramientas tecnológicas esenciales (sistema operativo, navegadores, ofimática) para interactuar con los contenidos y actividades de la capacitación semipresencial?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 2: Familiarización con la plataforma Moodle

2. ¿En qué nivel de usa habitualmente plataformas de aprendizaje para la capacitación semipresencial?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 3: Dominio de la plataforma para el aprendizaje

3. ¿Qué nivel de dominio operativo tiene de Moodle, para gestionar su aprendizaje? (resuelve tareas y actividades. Interactúa con recursos y materiales para su aprendizaje).

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 4: Autoevaluación y retroalimentación

4. ¿Qué nivel de capacidad tiene para autogestionar su progreso en la plataforma, utilizando herramientas de autoevaluación y respondiendo a la retroalimentación recibida?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

DIMENSIÓN 4: ACTITUDINAL

Indicador 1: Autonomía

1. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene para realizar sus actividades con independencia y tomar decisiones por sí mismo?

___ Nivel calificado ___ Nivel operativo ___ Nivel básico ___ Sin nivel

Indicador 2: Colaboración

2. ¿En qué nivel considera que se encuentra para replicar lo aprendido a otros especialistas, integrarse en equipos para realizar actividades colectivas, y ayudar o recibir ayuda de otros?

☐ Nivel calificado ☐ Nivel operativo ☐ Nivel básico ☐ Sin nivel

Indicador 3: Responsabilidad

3. ¿En qué nivel se ubicaría para demostrar compromiso consigo y con la institución, en la realización de tareas que le corresponden en su puesto laboral.?

☐ Nivel calificado ☐ Nivel operativo ☐ Nivel básico ☐ Sin nivel

