

Capacitación, preparación y superación a dirigentes de empresas

Isel Llumbet Estanque¹ y Arasay Padrón Alvarez²

Fecha de recepción:
29 de junio, 2017

Fecha de aprobación:
27 de octubre, 2017

Resumen

La polisemia en la definición de los conceptos de capacitación, preparación y superación es una limitación para su comprensión y desarrollo científico. Inmersa en la problemática referida se desarrolla la presente investigación que persigue como objetivo reflexionar sobre el proceso de capacitación, su relación con la preparación y superación a dirigentes de empresas ofreciendo una posición teórica al respecto. El trabajo agrupa un volumen importante de criterios nacionales e internacionales relacionados con la temática, como fundamentos necesarios para las necesarias transformaciones educativas del siglo XXI. Finalmente se toman posiciones que demuestran una vía factible para el análisis teórico y práctico y que a su vez contribuye a una visión de la capacitación como un proceso cada vez más organizado y efectivo.

Palabras claves: capacitación, preparación, superación, proceso, dirigentes.

Abstract

Polysemy, in the definition of the concepts of training, preparation and improvement, is a limitation for its understanding and scientific development. Immersed in the aforementioned problem, was developed this research with the objective to reflect on the training process, its relationship with the preparation and improvement of business leaders, offering a theoretical position in this regard. The work groups an important volume of national and international criteria related to the subject, as necessary foundations for the educational transformations in the 21st century. Finally, some positions are taken to demonstrate a feasible path for theoretical and practical analysis that contributes to a training vision as a process increasingly organized and effective process.

Key words: training, preparation, overcoming, process, leaders.

¹Directora Docente del Centro Nacional de Capacitación Azucarera. Cuba, correo electrónico isel@cna.azcuba.cu

²Profesora Titular, CREA, Cujae. Cuba, correo electrónico apadron@crea.cujae.edu.cu

Este cambio tan decisivo de la enseñanza –cambio que repercute poco a poco sobre el espacio entero de la sociedad mundial y el conjunto de sus obsoletas instituciones, cambio que no solo toca, y de lejos, a la enseñanza solamente, sino también sin dudas al trabajo, las empresas, la salud, el derecho, la política y, en suma, el conjunto de nuestras instituciones– sentimos que tenemos una necesidad urgente de hacerlo.

Michel Serres (2014), *Pulgarcita*.

Introducción

Las posiciones que se asumen sobre los conceptos: Capacitación, preparación o superación y su sinonimia en la mayoría de los textos revisados, impone un tratamiento teórico coherente al respecto. Sobre esta base se realiza la presente investigación que no pretende ofrecer definiciones acabadas o discriminatorias; sino, reflexionar en torno a las diversas propuestas que se encuentran en la literatura universal y nacional sobre el proceso de capacitación y su relación con la preparación y superación a dirigentes de empresas, lo que permite tomar posiciones teóricas sobre estos procesos y sus relaciones inclusivas, jerárquicas u horizontales, de forma tal que puedan coexistir sin suplir uno por otro.

La capacitación es una categoría amplia y profundamente tratada por disímiles ciencias, entre ellas la Filosofía, Psicología, Sociología, Tecnología Educativa y la Pedagogía y muy fuertemente por las Ciencias Empresariales. Esto le confiere un carácter polisémico e impide un profundo y acabado tratamiento teórico en tan apretada síntesis. Por ello, no se pretenden abordar teóricamente todos sus fundamentos, sino, tomar posiciones y elaborar una definición operacional, constructo en caso que así se requiera, que permita su tratamiento du-

rante la investigación y la demostración de los resultados obtenidos. Este análisis se considera valioso y pertinente, además, a partir de las características que asume hoy la formación por competencias internacionalmente, las reestructuraciones curriculares de la enseñanza superior y el postgrado, el impacto e integración de las tecnologías en la educación, entre otras transformaciones sociales. Todo lo cual exige cada día con mayor fuerza de la educación continua, de la necesidad de la auto superación y capacitación constante del profesional; así como de la coherencia teórica imprescindible para su materialización en la práctica.

En la investigación se defiende la capacitación como un proceso docente-educativo, sobre la base de las características que lo definen como tal y que se fundamentan en el presente artículo; así como, las peculiaridades que lo convierten en un proceso específico y particular. Características, particularidades y fundamentos a tener en cuenta para ofrecer propuestas de solución a todo proceso ya sea de capacitación, preparación o superación según exija la práctica educativa y el contexto sociocultural que se investigue.

El análisis teórico que se presenta hace un recorrido por los criterios de autoridades nacionales e internacionales en el tema, destacando los puntos comunes, las diferencias esenciales y llegando a conclusiones importantes en cuanto a las definiciones que se abordan: capacitación, preparación y superación. Se toman posiciones y defienden puntos de partida importantes sobre estos conceptos y su tratamiento desde la teoría y la empiria. Se valora en su desarrollo el concepto de capacitación, su definición y análisis como proceso; así como los fundamentos más retóricos encontrados en sus relaciones

esencialmente cuando es encaminado a dirigentes de empresas.

Desarrollo

El concepto capacitación, su definición y análisis como proceso

Numerosas bibliografías referidas a la capacitación la subrayan como un proceso (Chiavenato, 2007; García, 2011; Lay, Suárez y Zamora, 2005; Tejeda, 2005), por lo que se considera importante fundamentar tal afirmación.

Se considera que la capacitación es un proceso pues cumple con los requisitos ampliamente divulgados que insisten en que todo proceso es un conjunto de actividades o eventos (coordinados u organizados) que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) con un fin determinado. Si se valoran estos elementos, a juicio de las autoras, toda capacitación responde a un objetivo definido y bien justificado; se organiza o estructura de manera lógica a partir de un conjunto de actividades, acciones, eventos o tareas; con cierto grado de sistematicidad. Otro elemento que distingue un proceso es su necesidad de tiempo para trabajarse o resolverse. Coincidentemente los procesos a diferencia de los fenómenos, precisan de varias acciones para su transformación, lo que no ocurre simultáneamente en la mayoría de las situaciones y se adviene perfectamente a la concepción de capacitación que se defiende.

Por los referentes y argumentos anteriores se asume en esta investigación que la capacitación es un proceso. Pero además se considera que es un proceso docente-educativo (P.D.E. a partir de este momento). Tesis que se defiende sobre la base de las particularidades de todo P.D.E., trabajadas por Padrón (2015) y que se asumen como punto de partida:

El P.D.E. responde a las siguientes características: es sistemático, intencionado, con objetivos definidos, posee una estructura lógica, es sistémico, se organiza y dirige por personal calificado, organiza un sistema de influencias que responden a necesidades sociales y no necesariamente es escolarizado.

La capacitación se asume como un P.D.E. sistemático, pues no es posible lograr el aprendizaje con una acción aislada, sino fundamentalmente a partir de una secuencia de acciones o actividades que permitan al profesional apropiarse de las competencias necesarias para su desempeño. Elementos que condicionan la búsqueda y claridad de la definición de los objetivos a los cuales necesita llegar el dirigente o exige el puesto de dirección, a partir del diagnóstico de las necesidades sociales, empresariales y personales. Pero como todo proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido a profesionales, para su desarrollo exige de una estructura lógica, organización y dirección por personal calificado.

Otro elemento distintivo de la capacitación como P.D.E., radica en el carácter sistémico, que parte en primera instancia de la necesaria relación jerárquica entre sus componentes, partiendo de la determinación de necesidades sociales, empresariales, grupales y personales para la identificación de los objetivos o competencias a lograr y posteriormente determinar los contenidos, métodos y medios para obtener los resultados esperados. Componentes que poseen una relación simbiótica y que al afectarse uno de ellos se obtendrían resultados diferentes a los esperados; por tanto, se afectaría el proceso al transformar una de sus partes. Finalmente, no necesariamente debe desarrollarse en una institución escolar o de capacitación, sino que numerosas bibliografías apuntan a la

capacitación en el puesto de trabajo, lo que facilita su éxito, reduce costos, impacta en mayor cantidad de personas y puede llevarse directamente a la práctica.

A juicio de las autoras de la presente investigación, la capacitación es un proceso docente-educativo ya que responde a las características antes referidas y muy particularmente en el ámbito cubano. En Cuba no se capacita privadamente o bajo la dirección de empresas privadas que pueden o no cumplir las particularidades antes expresadas. El proceso de capacitación cubano está estrecha e indisolublemente relacionado con el sistema educativo y, por ende, dirigido y organizado sobre las bases del mismo, que se corresponden directamente con todo P.D.E.

Asumir y fundamentar la capacitación como un P.D.E., resulta valioso para su organización, planificación y ejecución en la práctica, pero impone tomar posiciones con respecto al término capacitación y su histórica relación con los procesos de preparación y superación. Tratamiento de los “tres procesos” que puede apreciarse en la literatura que se refiere y en numerosas tesis de doctorado defendidas en los últimos diez años relacionadas con los mismos, incluso en muchas de ellas como objeto o campo de investigación.

Una de las personalidades cubanas más reconocidas y de obligada consulta en este ámbito es la Dra. en Ciencias Julia Añorga, quien en sus estudios asume que la capacitación tiene un significado marcadamente técnico o práctico y la conceptualiza como:

Proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, que se basa en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y está orientado

hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral. Al respecto abunda que permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección. Tiene como componente fundamental la preparación y superación del graduado no solo en la rama en que se tituló sino en su habilitación como directivo, gerente, empresario. (Añorga, Robau, Magaz, Caballero y Toro, 2000, p. 4).

A consideración de las autoras del presente trabajo es una definición que abarca e integra los elementos fundamentales para el proceso de capacitación, descritos y dispersos en numerosas bibliografías al respecto. Importante además se considera la determinación de las relaciones entre la capacitación, preparación y superación; con las que se identifica esta investigación. Pero consideran que se omite la educación en valores, componente ineludible que se incluye y desarrolla en todo proceso docente-educativo. Incluir e intencionar la educación en valores en el proceso de capacitación, permite al sistema empresarial, alinear las acciones para la consecución de los objetivos organizacionales y la formación integral del profesional y el dirigente al que se aspira. Está directamente relacionado con el logro de las competencias y la posición teórica que se asume al respecto, considerándolas en función del desempeño, lo que direcciona a la formación de profesionales y dirigentes que respondan a las exigencias económico-sociales del siglo XXI de forma integral y responsable.

A pesar del reconocido tratamiento de la capacitación como un proceso, numerosos autores la consideran una actividad. Uno de los autores insignes en este campo de investigación, Blake define la capacitación

como un recurso dinamizador de las organizaciones y plantea “la capacitación es la actividad orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambios, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas” (1997, p. 55). Este autor al igual que Rodríguez, Barreiro, Calderón, Casielles y Guerrero (1990) le confiere a la capacitación un enfoque reducido, al definirla como actividad y no como proceso; sin embargo, la relaciona con los procesos de cambio que tienen lugar, tanto a lo interno como a lo externo, en el desarrollo de toda organización. Aunque positivamente coincide con otros autores estudiados, en su contribución al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

García (2011) en su artículo *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del Recurso humano en las organizaciones*, coincide en ver a la capacitación como:

Una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y que permite el desarrollo de las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para las personas que ocupan un puesto en las organizaciones puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva (p. 3).

En este mismo orden de ideas se pronuncia Frigo cuando subraya “capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal” (s. f., p. 1). Este último autor direcciona la capacitación hacia una formación más integral; pero, valora la capacitación como sinónimo de desarrollo.

Análisis que se considera ambiguo, pues el proceso de capacitación contribuye al desarrollo personal, profesional y/o del dirigente, por lo que no se suponen sinónimos.

Todo este análisis evidencia que numerosos especialistas de una u otra forma coinciden en que la capacitación, es solo una actividad o acción; lo que minimiza sus atributos como proceso y sus fundamentos apuntan hacia el cambio y las transformaciones inmediatas que provoca y no a todas las potencialidades que como proceso desarrolla. Pero otros autores, de una u otra manera, abundan en los elementos descritos y asumidos por esta investigación que defiende la capacitación como P.D.E.

Una valoración importante que consolida la posición teórica de la capacitación como proceso y dirigida a la formación integral se encuentra en el vocabulario de la Norma Cubana (NC) 3000:2007 referida al Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Referencia que establece la capacitación como:

Conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. (Oficina Nacional de Normatización, 2007).

Capacitación ha sido definida por Stoner (1992), Calderón (1995), Deniz (2001), Mano (2003) y Thompson (2003) como la adquisición de habilidades y conocimientos que modifican las aptitudes y actitudes de una persona en

el marco de un proceso diseñado para mejorar su desempeño en la labor actual y futura.

Se puede definir la capacitación en el marco de este artículo como: un proceso diseñado y gestionado, que debe ser permanente, sistemático y planificado, para proporcionarle a una persona un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos tanto científicos y tecnológicos como gerenciales, con el objetivo de mejorar su desempeño actual y lograr mejores resultados en su trabajo, así como prepararlo para tareas futuras. (Lay, Suárez y Zamora, 2005, p. 256).

Las autoras, no solo la conciben como un proceso, sino que abordan elementos propios del P.D.E., anteriormente descrito y que además subrayan un nuevo elemento en su definición al plantear que la misma debe ser *gestionada*. La presente investigación coincide totalmente pues se asume que como todo proceso docente-educativo debe planificarse, organizarse, gestionarse y evaluarse; lo que permite medir la efectividad de las acciones desarrolladas, el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos y el logro de los resultados esperados.

Otra arista importante en este análisis la refiere Tejeda, quien apunta a la necesidad de la diferenciación entre los conceptos de capacitación, entrenamiento y adiestramiento. Tejeda define entrenamiento como:

La preparación que se sigue para desempeñar una función, mientras que el adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad, concluye entonces que capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir

al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad. (2005, p. 1).

Se concuerda con el autor al considerar la capacitación como lo más general y que dentro de él subyacen otras formas que no son justamente el entrenamiento y adiestramiento, sino la preparación y superación, coincidente con los criterios de la Dra. Julia Añorga.

Por la importancia que se les confiere a estos tres procesos (capacitación, preparación y superación) en la investigación, se hace necesario avanzar en lo teórico y la propuesta de una fundamentación científica para los dirigentes de empresas, que permita su materialización práctica.

Relación entre los procesos de capacitación, preparación y superación a dirigentes de empresas

En el ámbito empresarial y de la pedagogía los términos capacitación, preparación y superación suelen ser utilizados como sinónimos, incluidos unos dentro de otros y jerárquicamente relacionados indistintamente, al ser conceptos muy relacionados; lo que impone un análisis coherente que los defina, distinga y relacione.

En los documentos normativos que regulan el trabajo con los dirigentes de empresas, específicamente los relacionados con la preparación y superación se hace referencia al carácter sistemático y continuo del proceso de formación y desarrollo de los mismos en Cuba. Los documentos rectores se refieren a las categorías de formación y desarrollo, como sinónimos de preparación y superación; con lo cual no coinciden las autoras de la presente investigación. En este caso solo se pronuncia el desacuerdo pues es imposible el tratamiento teórico de

los términos formación y desarrollo en tan apretada síntesis.

En la bibliografía consultada el concepto de preparación está mucho menos desarrollado que los restantes. Para Mintzberg “la preparación corresponde al proceso mediante el cual se enseñan las habilidades y los conocimientos relacionados con el puesto” (1998, p. 126).

En el caso de autores que investigan los procesos de preparación y/o superación dirigidos al personal docente exclusivamente, se encuentran análisis importantes realizados por Añorga y Valcárcel autores que asumen a la preparación como:

Un proceso pedagógico permanente que integran las actividades y acciones instructivas y educativas que desarrollan los profesionales de la educación con el fin de perfeccionar la actuación profesional y que se ejecutará en momentos en que ellos participan solos o en el seno de un colectivo (1997, p. 7).

La definición del concepto preparación a los efectos de la presente investigación es útil en cuanto a sus valoraciones como un proceso y sus aportes a la capacitación como P.D.E. Pero el objeto de investigación que se defiende en el presente trabajo está dirigido a las relaciones entre estos procesos desde los dirigentes y reservas del sector empresarial, que tiene particularidades distintas a los profesionales de la educación a los cuales se dirige la investigación de los autores mencionados.

La preparación ha sido entendida por los autores de diferentes maneras. Morales (2003) entiende este proceso como la apropiación de conocimientos básicos y las experiencias elementales necesarias para dirigir, mientras que para

Quintana son las acciones formativas para garantizar un mejor desempeño profesional” (Martínez, Vallejo y Milian, 2014, pp. 5-6).

En este caso, es importante subrayar que en ambas definiciones se utilizan categorías del proceso de enseñanza-aprendizaje, trabajadas como esenciales para el proceso formativo inicial de los profesionales. Estas categorías son: apropiación de conocimientos básicos y acciones formativas; para esta investigación, la preparación y superación son procesos posteriores a la formación inicial y se preparan y superan los directivos cuando ya poseen un nivel de desarrollo profesional determinado.

Para Gore (1998):

La preparación son las acciones planificadas de forma sistemática, con carácter sistémico, para el desarrollo de habilidades, conocimientos y valores, en el puesto de trabajo, a partir de necesidades de los individuos y que deben corresponderse con las principales metas y políticas de la organización (p. 68).

Este autor introduce en la definición de preparación las necesidades individuales y organizacionales. Si se realiza una cuidadosa observación en esta definición se abordan terminologías de la definición de capacitación anteriormente estudiada; y, no se encuentran elementos distintivos y propios que distingan la preparación de la capacitación. Deficiencia muy concurrente en la literatura sobre estos conceptos y sus definiciones.

Otra tesis que sigue la línea antes descrita es la trabajada por Portela, quien define la preparación de la reserva de cuadros y dirigentes de la Enseñanza Técnico Profesional (ETP) como:

Sistema de actividades pedagógicas de desarrollo y acción práctica de la reserva, que se expresa como proceso y resultado, en correspondencia con las necesidades y potencialidades individuales, del centro y estrategia de desarrollo del territorio, potenciando la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y valores asociados a las exigencias de su futuro desempeño profesional, como resultado de su actividad pedagógica profesional, con el fin de transformar la realidad educativa en que actúa y al propio sujeto (2014, pp. 6-7).

Posición valiosa y coherente con la línea que sigue la presente investigación, en cuanto a apreciar la preparación como actividades; pero integradas en un sistema, expresado como un proceso contextualizado, pedagógico y personalizado y que debe responder a las exigencias del desempeño futuro.

Del análisis de las definiciones anteriores se pueden identificar los rasgos fundamentales que definen el concepto de preparación y lo distinguen de la superación. La preparación constituye un proceso, tiene un carácter permanente, consciente, dirigido, es empleada antes de asumir un puesto y tiene como finalidad la apropiación de los conocimientos básicos y habilidades iniciales para el cumplimiento de las exigencias mínimas en un puesto de dirección.

En el Glosario de Términos de Educación Avanzada se plantea que la superación es la: “figura dirigida a diversos procesos de los recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridas anteriormente y necesarias

para el desempeño.” (Añorga et al., 2000, p. 26). Más adelante, Añorga (2006) en su obra *Paradigma Educativo alternativa para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*, enriquece este concepto al añadirle un carácter sistémico y organizado. Características que las autoras de la presente investigación consideran valiosas y distintivas entre ambos procesos.

Para Valiente (2001), la formación y superación de los dirigentes es “un proceso sistemático y continuo, de carácter y contenido pedagógico y político, encaminado a la elevación creciente de la profesionalidad de los dirigentes para la mejora constante de su desempeño y los resultados de la organización” (p. 18). El autor considera la formación como superación; posición que critica esta investigación, al considerarla posterior al proceso de formación inicial del profesional y que se encamina a suplir, especializar o complementar la formación ya sea pedagógica, cultural, político, etc. Coincide con otros autores en que es un proceso sistemático y continuo, pero no necesariamente con un carácter y contenido pedagógico y político.

El estudio de las definiciones anteriores permite en un primer orden de análisis determinar las características comunes entre los procesos de preparación y superación, abordadas de la siguiente manera:

1. Constituyen procesos separados y permanentes.
2. Tienen el propósito de enseñar, contribuir a la apropiación de conocimientos básicos y actualización y perfeccionamiento del desempeño profesional.
3. Ambos conducen al desarrollo.

En un segundo momento es posible identificar los rasgos fundamentales del concepto superación y sus diferencias esenciales con la preparación; por tanto, la superación:

- Transcurre durante el desempeño de las funciones directivas a diferencia de la preparación que tiene lugar antes.
- Su finalidad es el desarrollo de los dirigentes para el desempeño actual y/o prospectivo, se distingue de la preparación, que esta última se dirige a la apropiación de conocimientos básicos.
- Sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, especializar, complementar conocimientos, habilidades, capacidades y valores; mientras que la preparación se propone: apropiación de conocimientos, habilidades y valores básicos para ejercer la dirección.

Numerosos autores ven los dos procesos como complementarios, otros los utilizan como sinónimos y finalmente otra posición que se defiende es que se integran. Para la investigación que se presenta se conciben la preparación y superación como procesos separados y que no entran en contradicción con la forma en que es vista por los autores anteriormente señalados; ni se contraponen entre sí. Se entiende a la capacitación como proceso docente-educativo que tiene dos etapas para su desarrollo: la preparación y la superación.

Reflexiones y toma de posiciones sobre la capacitación, preparación y superación a dirigentes de empresas

En el ámbito nacional Columbié y Aguirre (citados en Castañeda, 2014), hacen una

conceptualización de la capacitación enfocada a dirigentes de empresas como: “el conjunto de fases con sentido integrador, práctico y orientado a resultados, encaminado a elevar en los cuadros y reservas los conocimientos, las habilidades y las capacidades que necesitan para el desempeño exitoso de sus funciones”. Definición que no se comparte totalmente ya que se analiza a la capacitación como fases y según se ha fundamentado anteriormente la capacitación es concebida como un proceso. Además, se reduce nuevamente a conocimientos, habilidades y capacidades comúnmente tratado en la literatura; obviando otras formaciones psicológicas predominantemente inductoras que son imprescindibles para los directivos como los valores. La educación en valores, muy trabajada en la sociedad cubana y en la cual se apoyan los empresarios para desplegar las acciones contempladas en las estrategias organizacionales.

Sobre la relación entre los tres procesos y avanzando en el estudio de diferentes textos se encuentran las posiciones de García (2011) quien plantea que la:

Capacitación a cuadros consta de dos etapas: Una primera, *preparación*, en la que se apropian de los conocimientos básicos y las experiencias elementales necesarias para dirigir; y una segunda, *superación*, en la que se concretan las habilidades de dirección mediante la actualización, complementación y ampliación de conocimientos también expresa que la capacitación de los directores tiene carácter polémico, diferenciado, debe prevalecer el trabajo en grupo, posibilitar constantemente la retroalimentación y evaluar de manera permanente (p. 1).

Como se aprecia el autor considera, que

tanto la preparación como la superación forman parte del proceso de capacitación, considerando a esta última como concepto más amplio. Establece diferencias entre la preparación y superación, al plantear que la preparación es el momento en que se adquieren conocimientos elementales y la superación como etapa superior de desarrollo del dirigente de empresa, criterio compartido y asumido en la investigación que despliega.

Se coincide en que la capacitación a dirigentes de empresas es un proceso que permite la adquisición de conocimientos y habilidades para desempeñar con mayor eficiencia un puesto o cargo, enfatizando además en sus potencialidades para el desarrollo de valores, aptitudes y convicciones. Asumiéndola, además como un proceso continuo y planificado sobre la base de las necesidades de la organización y de los trabajadores.

A los efectos de la investigación que se desarrolla, a partir del análisis realizado y los autores consultados, se define la *capacitación a dirigentes de empresas como*: el proceso sistemático, intencional; que posee una estructura lógica y sistémica; que se planifica, organiza, dirige y evalúa por personal calificado; sobre la base del diagnóstico de necesidades de capacitación, con objetivos definidos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores y que responde a las exigencias de los puestos de trabajo. Proceso que se desarrolla en dos etapas: preparación y superación.

El análisis de los fundamentos y posiciones sobre los conceptos: capacitación, preparación y superación trabajados hasta el momento permite afirmar que solo se está en presencia del inicio de un abordaje teórico al respecto. Se reconoce y defienden estos conceptos desde las diferentes ciencias que

intervienen históricamente en su desarrollo como por ejemplo la Filosofía, Psicología, Pedagogía y la Dirección. El tratamiento teórico que se presenta ofrece en breve síntesis los enfoques defendidos y las posiciones asumidas sobre las definiciones de los conceptos: capacitación, preparación y superación, así como las relaciones esenciales entre ellos; en este caso, dedicados particularmente a los dirigentes de empresas.

La posición que se defiende se encuentra en proceso de discusión, análisis y profundización; por lo que solo se presentan los esbozos de las relaciones esenciales entre las definiciones de los conceptos capacitación, preparación y superación a dirigentes de empresas.

Los puntos de vista que se asumen sobre los tres conceptos: capacitación, preparación y superación; son solo el inicio de un análisis imposible de abarcar en el reducido espacio de este trabajo por toda la complejidad de un campo teórico que está en desarrollo. Conscientes de ello, se ha tratado de hacer un valioso recorrido por las autoridades nacionales e internacionales en el tema, relevando los puntos comunes, las diferencias esenciales y llegando a modestas conclusiones en cuanto a las definiciones que se abordan: capacitación, preparación y superación a dirigentes de empresas.

Conclusiones

Se realiza un análisis teórico sobre los puntos de partida para la fundamentación de las relaciones entre los procesos de capacitación, preparación y superación a cuadros y reservas, tomando posiciones y ofreciendo un abordaje de sus esencias desde dos ciencias fundamentalmente: la pedagogía y la dirección.

Se asume la capacitación como un proceso docente-educativo, que se caracteriza por

la sistematicidad, su carácter intencionado y sistémico, dirigido al logro de objetivos claramente definidos a partir del diagnóstico de necesidades, con una estructura lógica y dirigido por personal calificado que organiza un sistema de influencias que responden a necesidades sociales.

Se conciben la preparación y superación como procesos, independientes, con finalidades y objetivos propios, que no se contraponen entre sí y que se constituyen dos etapas para el desarrollo de la capacitación como proceso docente-educativo.

A partir de la posición que se asume con respecto a la capacitación y el abordaje teórico realizado se obtiene la definición de la *capacitación a dirigentes de empresas como*: el proceso sistemático, intencional; que posee una estructura lógica y sistémica; que se planifica, organiza, dirige y evalúa por personal calificado; sobre la base del diagnóstico de necesidades de capacitación, con objetivos definidos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores y que responde a las exigencias de los puestos de trabajo.

Referencias

- Añorga, J. (2006). *Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada*. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Añorga, J. y Valcárcel. (1997) *Profesionalización y Educación Avanzada* [Material docente]. La Habana, Cuba: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- Añorga, J., Robau, D., Magaz, G., Caballero, E. y Toro, A. (2000). *Glosario de términos de la Educación Avanzada*. La Habana, Cuba: CENESEDA – ISPEJV.
- Blake, O. (1997). *La capacitación. Un Recurso dinamizador de las organizaciones* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Macchi.
- Castañeda, M. (2014). *Concepción metodológica de la capacitación continua con integración de las TIC, para los trabajadores de Cimex* (Tesis doctoral, Instituto Superior Politécnico José A. Echevarría, La Habana, Cuba).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill / Internamericana Editores.
- Frigó, E. (s. f.) *¿Qué es la capacitación, y qué gana una organización al capacitar a su personal?* [Documento en línea]. Recuperado de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- García, J. (diciembre, 2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones [Documento en línea]. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmg1.html>
- Gore, E. (1998). *La educación en la empresa*. Barcelona, España: Granica.
- Lay, M., Suárez, J. y Zamora, M. (julio-septiembre de 2005). Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. I. Diagnóstico empresarial y del proceso de capacitación. *Pastos y Forrajes*, 28(3), 253-263. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2691/269121675009.pdf>

- Martínez, E., Vallejo, I. y Milian, M. (2014.). Procedimientos efectivos para la Preparación de los directivos. *Avances en Supervisión Educativa. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 20. Recuperado de <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/99/98>
- Mintzberg, H. (1998). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona, España: Ariel.
- Oficina Nacional de Normalización. (2007). *Norma Cubana (NC) 3000:2007. Sistema de gestión integrada de capital humano - vocabulario*. La Habana, Cuba: Autor.
- Padrón, A. (2015). *La pedagogía como ciencia, posiciones teóricas y puntos de partida* [Conferencia impartida en sesión de doctorado], Instituto Superior Politécnico José A. Echevarría, La Habana, Cuba.
- Portela, L. (enero-marzo, 2014). Estrategia pedagógica para la preparación de la reserva de cuadros y de dirigentes de la Educación Técnica y Profesional. *Pedagógica Profesional*, 12(1). Recuperado de <http://rpprofessional.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/viewFile/198/200>
- Rodríguez, F., Barreiro, L., Calderón, L., Casielles, F. y Guerrero, R. (1990). *Enfoques y métodos para la capacitación a dirigentes*. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Serres, M. (marzo de 2014). *Pulgarcita*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=sHrkCgAAQBAJ&pg=PT20&lpg=PT20&dq=Este+cambio+tan+decisivo+de+la+ense%C3%B1anza+%E2%80%93+cambio+que+repercute+poco+a+poco+sobre+el+espacio+entero+de+la+sociedad+mundial&source=bl&ots=Rt0Kujg6k6&sig=VdgORQdxkIHkP8g-cfMYsUEe7go&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewihza_01rnYAhUBQiYKHTUqAiWQ6AEIMzAC#v=onepage&q=Este%20cambio%20tan%20decisivo%20de%20la%20ense%C3%B1anza%20%E2%80%93+cambio%20que%20repercute%20poco%20a%20poco%20sobre%20el%20espacio%20entero%20de%20la%20sociedad%20mundial&f=true
- Tejeda, A. (2005). *Capacitación y desarrollo del proceso de Capacitación*. México D.F., México: Universidad de Ecatepec.
- Valiente, P. (2001) *Concepción sistémica de la superación de los directores de secundaria básica* (Tesis doctoral, Instituto Superior Pedagógico José de la Luz y Caballero, Holguín, Cuba).

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Llumbet, I. y Padrón, A. (julio-diciembre de 2017). ¿Capacitación, preparación y superación a dirigentes de empresas?. *YACHANA, Revista Científica*, 6(3), 103-114.