


Revisión


Recibido: 20/02/2021 | Aceptado: 01/09/2021

Consideraciones teóricas sobre la capacitación docente en el contexto internacional y nacional.


Theoretical Considerations about Teacher Training in the National and International Context.

Daraisy Hernández Martínez. [daraisy78@unah.edu.cu]. .

Prof. Asistente. *Máster en Ciencias de la Educación. Mención Educación Preescolar. Universidad Agraria de La Habana. Mayabeque. Cuba.*

Alexis Aroche Carvajal. Consultante. [arocher@unah.edu.cu]. .

Doctora en Ciencias Pedagógicas. Universidad Agraria de La Habana. Mayabeque. Cuba.

Reinaldo Fernández Palenzuela. [[rfpalenzuela@unah.edu.cu](mailto:rpalenzuela@unah.edu.cu)]. .

Prof. Titular. *Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad Agraria de La Habana. Mayabeque. Cuba.*

Resumen

La capacitación docente constituye hoy un proceso de educación que debe extenderse a lo largo de la vida de un individuo. En este sentido, la capacitación debe constituir una forma de educación permanente que permita formar parte de la dinámica del cambio, tanto en orientación como en el proceso educativo, facilitándole al docente enfrentar los desafíos generados por el adelanto científico y tecnológico; los imperativos del desarrollo económico, social y político; el ritmo acelerado del desarrollo del medio ambiente; la influencia de los medios de comunicación de masas y las demandas de una armonía internacional y de relaciones entre comunidades. Las exigencias actuales demandan la capacitación docente como una actividad permanente, sistemática y planificada que se proyectará sobre la base de las necesidades reales y perspectivas de una entidad, y está orientada a favorecer un cambio en lo que respecta a conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el sujeto, lo que posibilita un desarrollo integral y



mejor efectividad en el desempeño de su labor. La investigación persigue como objetivo realizar una sistematización teórica sobre la capacitación docente en el contexto internacional y nacional.

Palabras clave: capacitación; capacitación docente; consideraciones teóricas; tendencias.

Abstract

Teacher training constitutes, today, an educational process that must be extended throughout the life of an individual. In this sense, training must constitute a form of permanent education that allows, to be part of the dynamics of change both in orientation and in the educational process, making it easier for the teacher to face the problems posed by: scientific and technological advance; the imperatives of economic, social and political development; the accelerated pace of environmental development; the influence of the mass media and the demands for international harmony and relations between communities. Current demands require teacher training a permanent, systematic and planned activity that will be projected on the basis of the real needs and perspectives of an entity, and is aimed at favoring a change in terms of knowledge, skills and capacities developed by the subject, which enables a comprehensive development and better effectiveness in the performance of their work. The research aims at carrying out a theoretical systematization on teacher training in the international and national context.

Keywords: training; teacher training; theoretical considerations; trends.

Introducción

La política de capacitación de los trabajadores como aquel conjunto de acciones que se desarrollan en las entidades dirigidas a ampliar el campo de referencia, actualizar los conocimientos y transformar habilidades y actitudes del personal en aras de mejorar la calidad de su desempeño laboral, constituye en la actualidad un eslabón fundamental en las



transformaciones educacionales y en la introducción de avances científico-tecnológicos al proceso educativo que permite mejorar consecuentemente la calidad de la educación desde la primera infancia.

En la Agenda 2030 y sus objetivos para el desarrollo sostenible se precisa en el objetivo cuatro la necesidad de “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (Naciones Unidas, 2016, p. 15), para garantizar esa calidad, entre las estrategias indicativas de la Declaración de Incheon, se plantea “examinar, analizar y mejorar la calidad de la formación de los docentes (previa al empleo y en el servicio) y ofrecer a todos ellos una capacitación de calidad antes del primer empleo y una formación profesional y respaldo permanentes” (Declaración de Incheon, 2016, p. 55), aspecto de vital importancia para transformar la educación en el mundo actual.

En la actualidad, para las transformaciones requeridas en la educación desde la primera infancia hasta la universitaria, se enfatiza en la necesidad de poner en primer lugar a la capacitación como bien plantea la Declaración Incheon, tanto en los docentes en ejercicio como en los estudiantes de formación inicial. Pero las formas de ver la capacitación en los momentos actuales no pueden ser las mismas que hace un año atrás, sino, enfrentarla de forma diferente, no solo, para hoy, sino con una mirada profunda puesta en el futuro; futuro que cada día se vuelve más incierto.

Ehlers (2020), al respecto, manifiesta que dentro unos diez a doce años los cambios van hacer tan fuertes, que será posible encontrar a muchos escolares entrando al primer año de la universidad, ello se debe a las nuevas condiciones que impone el desarrollo de las tecnologías.

Sin embargo, a pesar de las alertas de especialistas como Ehlers (2020) de capacitar a los docentes de forma diferente a como se hace hoy o capacitarlos para que respondan a las



necesidades educativas de estudiantes con altas capacidades (Declaración de Incheon, 2016), persisten dos tendencias en torno a la capacitación: la capacitación del personal desde una óptica administrativa para aumentar la productividad y competitividad sostenible en las organizaciones, y la capacitación al docente desde el contexto educativo. Ambas tendencias coinciden en la capacitación del personal para el mejoramiento del desempeño de sus funciones laborales.

Desarrollo

La capacitación del docente tiene estrecha relación con las concepciones sobre desarrollar persona y esta, a su vez, tiene relación directa con la categoría educación (Vallejo, 2016) y debe contribuir a los cambios necesarios en los docentes, no solo en el área cognitiva, o sea, en la obtención de información sobre un tema dado, es “brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen” (Vallejo, 2016, p. 91).

Respecto al desarrollo de la capacitación en el mundo, según Infante y Breijo (2017), proviene desde el origen de la civilización en los principios de la Edad de Piedra, cuando el hombre comienza a interactuar con los objetos al confeccionar instrumentos de trabajo, las viviendas, las ropas y estos conocimientos eran transmitidos a sus semejantes sobre la base de la práctica: aprender hacer. Al referirse a los antecedentes de la capacitación Vega plantea:

Existen diferentes criterios sobre los orígenes de la capacitación, algunos los sitúan en la antigüedad. La mayoría de los autores, más o menos, coinciden en que tiene sus antecedentes en los talleres artesanales, gremios y corporaciones de la Edad Media y que, con la llegada y desarrollo de las fábricas y factorías en la era industrial, va adquiriendo cada vez más importancia y significación no solo económica, sino también social y política. (2012, p.13)



La capacitación como forma de enseñar a hacer actividades para cubrir las primeras necesidades (cazar, sembrar, pescar, etc.) de hombres y mujeres de una tribu, transita a una fase intermedia en la sociedad llamada agrícola tradicional para subir a una etapa superior del desarrollo de un hombre burgués moderno que necesitaría conocimientos universitarios para apostar por una revolución industrial, la que exigía la capacitación de forma simplificada para dominar las máquinas de una industria que buscaba aumentar el capital y sustituir a la manufactura, así se dejaba atrás la capacitación organizada para mantener una cantidad adecuada de artesanos, los que agrupados en los gremios de artesanos desde el siglo XII, les daba la posibilidad de controlar la calidad, las herramientas y métodos de trabajo, lo cual les daba la seguridad de la adquisición de la destreza y la influencia de la capacitación en cada uno de los recién ingresados con el fin de regular las condiciones de empleo. Este tipo de capacitación con tantas regulaciones tiene una tendencia conductista.

Las teorías precedentes conllevan a pensar que el proceso de desarrollo de las sociedades humanas se caracteriza por la transformación y el progreso de las mismas hacia sociedades de conocimiento y las necesidades del aprendizaje en busca de mejoras en la calidad de vida, mediante la introducción de los avances de la ciencia. En este sentido, se perfilan acciones de capacitación dirigidas al obrero durante los siglos XVII y XVIII.

A partir del siglo XVII, se concibió un nuevo modelo de capacitación laboral con el desarrollo de los gremios, los mismos comenzaron a funcionar como instituciones precapitalistas con necesidades de salir de una producción económica de la artesanía o de la industria, para ello gestaron, previendo el futuro, capacitaciones a las personas, pero, ya no en los talleres, sino en las aulas (espacios de transmisión de conocimientos) asumidos de las universidades del medievo. Estas aulas enseñaban conocimientos especializados y formaban gran cantidad de habilidades



como una forma de preparar a las personas hacia el nuevo siglo; el siglo que da inició a las revoluciones industriales.

Como se aprecia, la capacitación tiene sus inicios laborales en respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. Posteriormente, con el de cursar de los años se direcciona a todas las entidades productivas y no productivas con el objetivo de capacitar al personal para un mejoramiento de su labor. Esta capacitación toma disímiles de criterios bases para su concepción e implementación en los organismos laborales.

Después de las revoluciones industriales la capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización, por lo general sus beneficios se prolongan a toda su vida laboral y en aquellas personas con taletos de liderazgo se acentúa este beneficio para cumplir inmediatas y futuras responsabilidades.

Dada la importancia que reporta la capacitación para el desarrollo de los recursos humanos son incontables los autores que abordan la temática de la capacitación con una tendencia a la proyección de la capacitación del trabajador para un desarrollo efectivo de su labor desde la producción y los recursos humanos, por solo mencionar algunos como Salgado (2016), Infante y Breijo (2017) y Lorié (2017).

Por consiguiente, este análisis conlleva a plantear la primera tendencia de la capacitación: la capacitación del personal desde una óptica administrativa para aumentar la productividad y competitividad sostenible en las organizaciones, lo que se evidencia en las definiciones de autores del siglo XX como del siglo XXI. Así, se concibió a la capacitación, primero como proceso que se orientó a la adquisición de nuevos conocimientos que fuera lo suficiente para



solucionar problemas y al mismo tiempo cuestionar los criterios a partir de los cuales son resueltos y la posibilidad de ser transferidos.

En este caso la capacitación no es aislada de toda la actividad y sus procesos que lleva a cabo una empresa o institución, por tal razón la capacitación forma de la vida productiva de ellas, se planifica, ejecuta y evalúan los cambios que ejerce sobre el trabajador la cual se verifica en la productividad y las ganancias, además, constituye un agente motivador de recursos humanos y creador de ambientes de trabajo agradables.

Al resaltarse a la capacitación como un proceso planeado, que se basa en las necesidades reales de conocimientos y habilidades del trabajador y, por consiguiente, que le posibilite solucionar problemas en el desempeño de su labor, evidencia cambios de las personas, lo cual contribuye a promover conocimientos, desarrollar sus capacidades tanto creativas como productivas.

Aunque, por lo general en las definiciones de la capacitación en esta primera tendencia en la adquisición o actualización de conocimientos, la práctica demuestra que no siempre se aprecian transformaciones acordes a los intereses y necesidades de las organizaciones. Estas insuficiencias exigieron que las concepciones sobre la capacitación se orientaran a la búsqueda cambios en los comportamientos y actitudes (Vega, 2012), porque más que administrar conocimientos se impone desarrollar cualidades en las personas que las hagan ser “más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización” (Vallejo, 2016, p. 91).

En esta tendencia, como se puede apreciar se resalta que la necesidad de capacitación de una organización se concentra en dos direcciones, por una parte, en la solución de problemas o necesidades específicas que la organización quiere resolver, y, de la otra, la más importante es capacitar para generar cambios que generen alta productividad.



Esta perspectiva realmente no considera al trabajador como agente primordial, centro de este proceso, así como la proyección de una capacitación que propicie un aprendizaje que conlleve al cambio o a la modificación laboral.

No obstante, cualquier tipo de capacitación siempre repercute en lo social y en la vida de cada trabajador, pues lo ayuda no solo a alcanzar puestos mejor remunerados y conseguir un nuevo empleo en caso que tenga necesidad de cambiarlo.

Así mismo, los estudios sobre evaluación e impacto de la capacitación en las personas demuestran que la misma constituye un factor de motivación y retención, por lo que ello influye considerablemente en la mejora de la productividad de la organización y los conocimientos y destrezas que deben alcanzar los trabajadores.

Infante y Breijo (2017) opinan en este sentido que la capacitación en los momentos actuales prepara a las personas “para enfrentar el dinámico y convulso mundo empresarial, en medio de los constantes cambios tecnológicos, económicos y sociales que se producen” (p. 2).

No hay dudas, que el desarrollo acelerado de la tecnología desde los primeros veinte años del siglo XXI requiere que los recursos humanos estén cada día mejor preparados, por tal razón las empresas o instituciones planifican la capacitación para evitar, primero la obsolescencia y, segundo, para contar con un personal altamente calificado y productivo.

Después de la década de los años setenta del siglo XX hubo una mayor inquietud por la calidad de los docentes, sobre todo de los maestros de la enseñanza primaria y de los profesores de la enseñanza media y superior debido, fundamentalmente, al desarrollo científico y tecnológico que fueron alcanzando los países desarrollados como Estados Unidos de América (EUA), Francia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la exUnión Soviética, Japón, Canadá, entre otros.



Esta situación condujo al afianciamento de otra tendencia de la capacitación, o sea, la capacitación docente de los diferentes niveles educativos, considerada una de las formas en que se da la formación permanente. Por los años noventa del siglo XX y en la actualidad es empleada en los países pobres como una vía de capacitación para personas que no tienen formación universitaria pero que oficialmente se dedican al cuidado de niños.

Por estos años del pasado siglo, la capacitación asumió como espacio físico para su desarrollo a la comunidad en condiciones de espacio geográfico o/y de grupos de personas con los mismos intereses como las madres comunitarias en Colombia, cuidadoras (termino muy común en algunas zonas africanas) y Vías No Formales en Venezuela y Cuba. Con esto no se quiere decir que no se incluyeran a profesionales universitarios de la educación, pero en esos medios lo más popular fueron los agentes comunitarios dedicados al cuidado y educación de los niños.

A nivel internacional y nacional en esos años se popularizó la capacitación en el contexto educacional de la primera infancia debido, entre otras causas, a que la enseñanza y educación de estas edades, sobre todo en los países pobres, no es obligatoria y no se poseen instituciones que se dediquen a la educación de los niños de la primera infancia como en los países exsocialistas, Cuba (círculos infantiles, jardines), México y otros países, por lo que las personas dedicadas al cuidado, más que a la educación, por regla general no son universitarias y ni especialistas en pedagogía, educación o psicología de la infancia temprana y preescolar.

Al carecer, tanto las madres comunitarias como las cuidadoras, de preparación, la capacitación se centra en las formas de hacer y hacer reflexión sobre el hacer, o sea, tiene un carácter eminentemente práctico cuestión que se sigue concibiendo de esta forma a la capacitación en el siglo XXI como lo demuestran las experiencias del programa de capacitación



a las madres comunitarias en Colombia (Kochen, 2013), las mismas enfatizan en las prácticas de crianza; el programa lleva más de 30 años de implementado y con muchos resultados positivos.

En Cuba la capacitación no se extiende a la preparación de los docentes de las enseñanzas primaria, secundaria, media y superior por estos años debido principalmente a su carácter práctico, lo cual no posibilita, según los directivos, la autoperfeccionamiento de los docentes, pues se trabaja en lo que existe y se hace difícil proyectar el futuro. Por otra parte, la capacitación no conduce a grados académicos, no obstante, muchos países asumieron la capacitación para los docentes graduados de escuelas normales de maestros como para los licenciados, e incluso incluyeron a la familia, estudiantes con talento y otras personas de la comunidad donde se encuentra la institución educativa.

Desde los inicios del siglo XXI aparecen en las instituciones educativas diferentes vías formales de capacitación docente, tales como: estrategias, planes estratégicos (State of Victoria, 2021), programas (Valverde et al., 2019), talleres (Díaz, 2011), entre otras. Estas propuestas de capacitación son resultado de la necesidad de “responder a las exigencias de la humanidad y a las necesidades de la nueva generación” (Serna, 2018).

La capacitación docente en el siglo XXI para saltar de una pedagogía tradicional y conservadora a una pedagogía innovadora, creadora y emprendedora necesita ser concebida desde la persona y su desarrollo (Vallejo, 2016) para ello es necesario concebir a la capacitación como un proceso en el que el docente se autorregule de forma consciente-volitiva, tenga una participación protagónica capaz de identificar cuáles son sus necesidades profesionales pedagógicas y educativas para el desarrollo integral y activo de sus estudiantes consciente.

Sin embargo, la capacitación docente se concibió y se concibe hasta hoy de forma intencionada y directiva, o sea, lo que los directivos e investigadores creen que los docentes deben cambiar, por lo general relacionado con tareas nacionales como el perfeccionamiento de la



educación, cambios de políticas educativas y/o programas de sus asignaturas. Muchas de estas tareas se alejan de la problemática muy importante, tanto para el desarrollo de la persona como el de su organización, y es la concepción de desarrollar personas -los docentes.

Desarrollar personas nace como concepción en la tendencia de la capacitación del personal desde una óptica administrativa para aumentar la productividad y competitividad sostenible en las organizaciones, la misma se extiende en las instituciones educativas, sobre todo en Cuba de forma tímida, la misma consiste, según Vallejo (2016), en el desarrollo de las personas en relación directa con la educación y los modelos de capacitación y desarrollo “deben garantizar las posibilidades de realizar todo aquello que el hombre puede ser, en razón a sus propios potenciales, sean estos innatos o adquiridos” (p. 92). Esta concepción desecha como el aspecto fundamental de la capacitación, el hecho de proporcionar información para el aprendizaje, entre comillas, de supuestos nuevos conocimientos, por lo que obvia la individualidad y las características personales de cada docente con respecto a su propia autoformación. Esta autora considera, y los autores de la investigación concuerdan con ella, que lo esencial es “brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen” (p. 92).

No se puede negar que las intenciones de los investigadores de la capacitación docente, es darle carácter científico a la misma desde una concepción interdisciplinar, a pesar de mantener concepciones que debilitan a ese carácter científico, así al definir a la capacitación esta no escapa de las construcciones conductistas de los autores, sobre todo al concebirla como un conjunto de acciones pedagógicas que son dirigidas a los docentes con el objetivo de habilitarlos en algo que posiblemente lo aprendieron en la formación inicial o forma parte de sus comportamientos



profesionales por la experiencia que fueron adquiriendo. Definiciones de capacitaciones con los ingredientes relatados sobre todo con la habilitación, tienden a caracterizarse por una visión unidireccional de los problemas que se tratan en la capacitación, ello conlleva a desechar el lugar que deben tener las experiencias educativas, docentes e incluso investigativas de los participantes.

Este planteamiento subraya a la capacitación docente como dos realidades en estrecha relación: la objetivada y la subjetivada, sin embargo, lo común es plantear el contenido de ella como realidad objetivada en dos sentidos, la exteriorizada con un carácter independiente de los docentes y propiedad de los que la pensaron y gestaron: colectivo de autores, autores considerados especialistas o investigadores y la objetivada constituida por un cúmulo de conocimientos separados del docente al que capacitan, ello demuestra que ella al promover el desarrollo de conocimientos del docente mediante acciones pedagógicas organizadas de forma permanente e integral que abarcan diversos contenidos indispensables para la labor del trabajador en el contexto educativo en que se desempeñan, no siempre tienen en cuenta la relación subjetivada, la que se caracteriza por el doble proceso de conservación (el conocimiento actual del contenido que cada uno de los participantes en la capacitación posee) y la transformación de lo conservado en una nueva realidad educativa.

Una problemática identificada en muchas investigaciones sobre la capacitación docente en el presente siglo, es la carencia del control de las transformaciones, a pesar de plantearse que toda capacitación tiene como objetivo principal transformar la realidad educativa en consonancia con las necesidades que exige el desarrollo de la sociedad.

Con este análisis surge la pregunta ¿Cuándo se capacitan a los docentes, tendrán los capacitadores en cuenta la respuesta temporal para evidenciarse las transformaciones?



Posiblemente, no, si se tiene en cuenta la perdurabilidad de la educación tradicional y conductista en muchas aulas.

La capacitación laboral, a diferencia de la capacitación docente, ve casi de inmediato las transformaciones, primero, porque son producciones que tienen un valor monetario, económico y mientras más produzca y con calidad, el trabajador gana más y si no introduce las transformaciones de forma inmediata puede perder el trabajo o salario. En la capacitación docente las transformaciones pueden darse con o sin retardo; el retardo indica el tiempo que requiere cada docente para transformar, muchas veces, estilos y estrategias de enseñanzas, condiciones ambientales, reaprender los nuevos conocimientos, el aprendizaje en el uso de las nuevas tecnologías que empleará en lo adelante.

Por la experiencia de los autores, cuando no se tienen en cuenta las respuestas temporales de las transformaciones de la realidad educativa a partir de la capacitación, el docente puede que no realice los cambios por muchas causas y mantenga en su quehacer áulico una tendencia conductista.

Los autores de la investigación consideran que para que estas debilidades de la capacitación docente no permanezcan en las aulas, la institución debe concebir la capacitación con una visión general, lo que propiciará un correcto desempeño laboral del docente atendiendo a sus necesidades individuales y colectivas, además de tomar en consideración los intereses, habilidades y el sistema de conocimiento que poseen los individuos con vista a intercambiar criterios que conlleven a elevar la calidad en el contexto educativo que se desempeñan.

Como se puede observar, la diferencia entre la tendencia de la capacitación del personal desde una óptica administrativa y la capacitación docente, es que la primera es enfocada al sector productivo, y se orienta a contrarrestar problemas organizacionales, sus resultados se deben



apreciar en la medida en que esos problemas se solucionaron y existe una alta productividad. Mientras que en esta tendencia la perspectiva predominante es la institucional, es decir, la del empleador, en la tendencia de la capacitación docente los usuarios de la calidad de la capacitación son los humanos (niños, escolares, adolescentes, jóvenes y adultos), los que necesitan un proceso de desarrollo con determinadas características contextuales para manifestar sus transformaciones, aunque la práctica educativa demuestra su perfeccionamiento, de ahí que ambas tendencias necesitan de la capacitación en busca de mejoras sociales e individuales en los seres humanos.

En este sentido, los autores consideran que la capacitación constituye, sin dudas, un elemento clave en el sistema educacional, mientras mejor capacitados se encuentre el personal docente, mayor eficiencia y calidad alcanzará la educación de los niños, escolares y jóvenes en los diferentes niveles educativos.

En la medida que el docente sea consciente, no solo de sus debilidades profesionales, sino de la necesidad de proyectarse al futuro con nuevos planes para el crecimiento personal y profesional de sí mismo, el de sus estudiantes y el de la institución donde labora, la capacitación docente se convierte en un contexto profesional de permanente búsqueda de un desempeño docente-educativo de calidad, lo cual influye en su compromiso social.

Conclusiones

1. La capacitación docente, resulta una vía efectiva para actuar de forma consciente ante las transformaciones de habilidades y capacidades del individuo, con el fin de ponerlos aptos para su acción pedagógica en las instituciones educativas.
2. Resulta necesario concebir una capacitación hacia el docente en ejercicio, siempre que se encuentre en pleno uso de sus funciones laborales. La capacitación propiciará en buenos términos transformar aspectos relativos a sus conocimientos, habilidades, actitudes y



representaciones personales.

Referencias Bibliográficas

Declaración de Incheon. (2016). *Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4-Educación 2030*. Incheon, Corea: UNESCO, UNICEF, Banco Mundial, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres y ACNUR.

Díaz, Y. (2011). *Sistema de talleres de capacitación a las educadoras para desarrollar la expresión oral en los niños del quinto año de vida*. [Disertación de maestría no publicada]. Universidad de Ciencias Pedagógicas Rubén Martínez Villena.

Ehlers, U. D. (2020). *Future Skills. Future Learning, Future Higher Education*. Karlsruhe: eBook. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3>

Infante, V., & Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Revista Mendive*, 54-61.

<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972>

Kochen, G. (2013). *Aportes conceptuales y experiencias relevantes sobre educación en la primera infancia* (1^{ra} ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto de Planeamiento de la Educación IIPE-Unesco, E-Book.

Lorié, L. E. (2017). *Estrategia de capacitación al especialista en medicina general integral para el diagnóstico precoz de lesiones premalignas de cáncer cervicouterino*. [Disertación doctoral no publicada]. Instituto Central de Ciencias Pedagógica.

Naciones Unidas. (2016). *Objetivos de Desarrollo Sosteible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas - CEPAL.



Salgado, M. (2016). *Modelo de gestión de la capacitación para una entidad en aprendizaje permanente*. [Disertación doctoral no publicada]. Universidad de Matanzas.

Serna, E. (2018). *Revolución en la Formación y la capacitación para el Siglo XXI* (1^{ra} ed.). Medellín: Instituto Antioqueño de Investigación. <http://fundacioniai.org>

State of Victoria. (2021). *Department of Education and Training. Strategic Plan 2021-25*. Victoria: The Education State, Victoria State Government, Education and Training.

Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo y ESPOCH.

Valverde, O., García, M. O., & Ochoa, D. A. (2019). Programa de estudios para la capacitación de profesores en la plataforma Moodle. *Revista Cubana de Informática Médica*, 11(2), 130-139. <http://scielo.sld.cu>

Vega, R. A. (2012). *Propuesta de programa de capacitación interna para los Trabajadores de la actividad financiera de FINTUR S.A. Casa matriz*. [Disertación de maestría no publicada]. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Facultad en Ciencias de la Educación.

