



TÍTULO: ESTRATEGIA DE SUPERACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESPECIALISTAS DE LA DIRECCIÓN COMERCIAL EN LA EMPRESA PEDRO SOTO ALBA

Autores:

¹M.Sc Idalmis Vargas Tamayo

Profesora Asistente "Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa"
ivargas@ismm.edu.cu

²Lic. Yordanis Torres Batista.

Profesor Instructor "Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa"
ytbatista@ismm.edu.cu

³ Roberto Raymond Ruiz Vargas.

Estudiante "Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa"
rruiz@electrica.ismm.edu.cu

⁴ Mariolis Rodríguez Cabrera

Profesora Asistente "Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa"
mrodriguez@ismm.edu.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Idalmis Vargas Tamayo, Yordanis Torres Batista, Roberto Raymond Ruiz Vargas y Mariolis Rodríguez Cabrera (2018): "Estrategia de superación para la capacitación profesional de los especialistas de la dirección comercial en la empresa Pedro Soto Alba", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2018). En línea: [//www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/capacitacion-profesional.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/capacitacion-profesional.html)

Resumen

La empresa de hoy exige fundamentalmente trabajadores calificados, técnicos especializados, supervisores competentes y directivos capaces y comprometidos para desempeñar con habilidad y eficacia sus labores e influir decisivamente en el desarrollo, evolución y futuro de la organización. Para lograrlo es esencial el proceso de formación de los recursos humanos, que se inicia en la planeación estratégica de la empresa, donde se define hacia dónde va el negocio y por tanto, los recursos que se requieren para llegar allí.

Como solución se propone la elaboración de una estrategia de superación para la capacitación de los especialistas de la Dirección Comercial, sustentada en las tendencias de la Pedagogía Cubana actual y la Educación Avanzada, asumiendo como base los aportes de la teoría histórico-cultural de Vigostky y el materialismo dialéctico, considerando la superación como uno de los eslabones más importantes del perfeccionamiento empresarial.

Palabras claves: Estrategia, superación, desempeño profesional, perfeccionamiento.

Summary

The company today requires mainly skilled workers, specialized technicians, competent supervisors and managers capable and committed to perform their tasks with skill and efficiency and decisively influence the development,

evolution and future of the organization. To achieve this, the process of training human resources is essential, which begins in the strategic planning of the company, where it is defined where the business is going and, therefore, the resources required to get there.

As a solution, it is proposed to develop a strategy to overcome the training of the specialists of the Commercial Directorate, based on the trends of current Cuban Pedagogy and Advanced Education, taking as a basis the contributions of the historical-cultural theory of Vigostky and the dialectical materialism, considering the overcoming as one of the most important links of business improvement.

Key words: Strategy, improvement, professional performance, improvement.

Introducción

El contexto productivo contemporáneo y el constante desarrollo tecnológico exigen del profesional nuevos requerimientos de sus competencias profesionales. Ello es consecuencia de la reestructuración de las demandas de trabajo con nuevas áreas de conocimientos y estratos de empleo, así como de la aparición de renovados campos y servicios profesionales. En este sentido, una de las principales exigencias para estar en consonancia con este contexto, radica en la capacitación y superación sistemática del profesional.

La superación posgraduada constituye tanto un reto como una necesidad para los profesionales, con vistas a elevar su calificación y actualizar y profundizar sus conocimientos a partir del desarrollo de la ciencia y la técnica. La universidad entonces cumple una importante función social al concebir entre sus fines la formación continua y para toda la vida de los profesionales que egresa.

Es así que existe la constante preocupación por implementar programas de capacitación y cooperación en la formación de recursos humanos y la educación científica para transformar y desarrollar las potencialidades de los profesionales universitarios de acuerdo con el desarrollo económico, científico y cultural. De esta manera, los sistemas de educación superior están encaminados a coordinar y diseñar de conjunto con aquellos organismos, empresas y unidades de servicios, estrategias para la satisfacción de los intereses tanto de los profesionales como de la colectividad en general.

En el contexto empresarial, la superación profesional de sus recursos humanos constituye una premisa fundamental, pues concibe al hombre, dentro de la empresa, como un recurso que hay que optimizar a partir de una concepción renovada, dinámica, competitiva en la que se oriente y afirme una verdadera transformación.

Es importante señalar que en Cuba, se han venido dando pasos en tal sentido, muestra de ello son las investigaciones que sobre la temática se han desarrollado y que constituyen un significativo referente teórico, a aquellos que se empeñan en encontrar en su actividad diaria las vías más acertadas para lograr la formación continua de los profesionales.

Las empresas para competir con efectividad en la sociedad del conocimiento tienen que aprender a generar, identificar, empaquetar, evaluar, valorar, compartir y administrar sus conocimientos más valiosos. En particular, aquellos conocimientos que generan valor a los diversos actores que intervienen en la operación cotidiana de la organización.

Estas actividades de gestión del conocimiento deben ser alineadas con las estrategias corporativas de negocios y funcionales de la organización, teniendo siempre en perspectiva el futuro deseado, el entorno competitivo y las cadenas de valor en las que se está inmerso.

Por lo que se propone elaborar una estrategia de superación para la capacitación profesional de los especialistas de la Dirección Comercial en la Empresa Pedro Soto Alba

Desarrollo

La presente estrategia para la superación profesional de los especialistas de la Dirección Comercial de la Empresa Pedro Soto Alba en Moa parte de la presentación de los fundamentos que sirven de sustentos para la elaboración de la estrategia, se toman como referencias las investigaciones relacionadas con la problemática planteada y la experiencia del investigador como parte del colectivo de trabajadores de esta Dirección. Se presenta y describe la propuesta a partir de su estructuración en etapas, así como las actividades que conforman su diseño y la evaluación que se desarrollará a tal efecto. Por último se presentan los resultados del taller de socialización realizado con vista a comprobar su nivel de factibilidad.

Estrategia de superación profesional para el perfeccionamiento del desempeño de los especialistas de la Dirección Comercial de la Empresa Pedro Soto Alba

Objetivo general: Contribuir a la superación de los especialistas de la Dirección Comercial de la Empresa Pedro Soto Alba para el perfeccionamiento de su desempeño en la gestión comercial.

1ra Etapa. Diagnóstico.

En esta etapa, se desarrolla la revisión y el análisis de algunos documentos que rectoran el trabajo de los especialistas de esta Dirección, entre estos: Manual de procedimientos de la Empresa, así como la experiencia adquirida por el autor en su desempeño profesional como técnico en recursos materiales y la observación a las diferentes actividades comerciales.

Acciones.

1) Análisis de documentos.

Objetivo: Analizar en los documentos que rectoran el trabajo de los especialistas de esta Dirección, si existe correspondencia entre su contenido y las exigencias que demanda el contexto empresarial actual, relacionado con la gestión comercializadora como objeto social de la Dirección.

Contenido: Sistema de conocimientos: La referencia teórica que ofrecen estos documentos normativos, haciendo énfasis en los procedimientos, las competencias profesionales y las funciones de los especialistas.

Método: Trabajo independiente.

Medios: Los documentos impresos.

Fecha de cumplimiento: enero - febrero. Participantes: Investigador y directivos de la Dirección.

Ejecutor y responsable: Investigador.

2da Etapa. Planeación.

Para el desarrollo de esta segunda etapa de trabajo se debe garantizar la planificación organizada y eficiente de todas las acciones que posteriormente serán ejecutadas como parte de la implementación de la estrategia: las formas de superación, los objetivos, contenidos, métodos y medios a emplear en cada sesión de trabajo, así como la

evaluación sistemática y la final, desarrolladas para constatar los momentos de cambios que manifiestan los especialistas para el desarrollo de la gestión comercializadora, a partir de su desempeño.

Acciones.

1) Determinación de las formas de superación a desarrollar.

Objetivo: Determinar las diferentes formas en que se desarrollará la superación profesional de los especialistas, en función del establecimiento de una adecuada comunicación, teniendo como eje central el objeto social de la Dirección que le permite el perfeccionamiento de su labor.

Contenido: Sistema de conocimientos: estudio de las formas organizativas que permitan seleccionar a la conferencia, el taller y las actividades de autosuperación como las vías para alcanzar el objetivo de la estrategia.

Método: Elaboración conjunta.

Medios: Libros de textos, diapositivas y materiales en soporte magnético.

Fecha de cumplimiento: febrero

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Es importante que cada especialista intervenga y ofrezca sus experiencias en la actividad, lo cual será evaluado y compartido con cada uno al final de la sesión.

2) Determinación de los objetivos y contenidos en correspondencia con las posibilidades que cada uno le brinda a los propósitos de la investigación, en las formas de superación propuestas a tal efecto.

Objetivo: Definir los objetivos y contenidos, partiendo de su planificación consciente y acertada, en las diferentes sesiones de trabajo que se propongan como parte de la superación de los especialistas para el perfeccionamiento de su desempeño profesional.

Contenidos: Sistema de conocimientos: La actividad comercial y su contextualización en el sector empresarial (marketing) además del trabajo con los modelos establecidos para el establecimiento de contratos.

Método: Elaboración conjunta.

Medios: Libros de textos, materiales en soporte magnético, diapositivas.

Fecha de cumplimiento: Marzo

Participantes: Investigador y especialistas participantes en la investigación.

Evaluación: Serán evaluadas todas las intervenciones que se desarrollen en el marco de la actividad, precisando su contribución al objetivo de la misma.

3) Elaboración de materiales de apoyo a la contradicción en función de las formas de superación establecidas con anterioridad.

Objetivo: Elaborar un material de consulta para la elaboración de contratos por parte de los especialistas que le permita el perfeccionamiento de su desempeño profesional, que sirva además como apoyo para la ejecución de las actividades comerciales propuestas en la superación de los mismos.

Contenidos: Sistema de conocimientos: los aspectos teóricos que desde el punto de vista de los negocios requiere asumir un especialista de la Dirección Comercial en su actuación profesional.

Método: Elaboración conjunta.

Medios: Libros de textos especializados en el tema del marketing, materiales en soporte magnético, diapositivas, revistas, documentales.

Fecha de cumplimiento: abril.

Participantes: Investigador y los especialistas seleccionados como muestra.

Evaluación: Esta depende de la contribución que ofrezca cada especialista en la confección del material que será elaborado para la superación.

4) Determinación de las evaluaciones sistemáticas y final de los especialistas en las diferentes formas de superación propuestas para contribuir al perfeccionamiento de su desempeño.

Objetivo: Determinar las formas de evaluación que serán utilizadas en cada una de las sesiones de trabajo y como cierre de la implementación, con el fin de que cada especialista conozca sus potencialidades y limitaciones en las actividades realizadas, así como la preparación alcanzada para su desempeño profesional durante las actividades de negocios.

Contenido: Sistema de conocimientos: la evaluación del desempeño como componente personalizado.

Método: Elaboración conjunta. Medios: Libros de textos, diapositivas.

Fecha de cumplimiento: mayo

Participantes: Investigador y profesores de la muestra.

Evaluación: Se debe evaluar de manera sistemática la contribución que ofrece cada especialista, teniendo en cuenta sus valoraciones y aportes en función de la actividad que se realiza.

3ra Etapa. Implementación

En esta etapa las acciones se desarrollan a partir de las diferentes formas de superación propuestas para la aplicación de la estrategia de superación profesional: conferencias, talleres y las actividades de autosuperación como una vía para contribuir al perfeccionamiento del desempeño de los especialistas, a partir de las potencialidades y limitaciones que manifiestan en las actividades de contratación y comercialización.

Acciones.

Primera actividad. Taller introductorio.

Objetivo: Sensibilizar a los especialistas con la importancia que reviste la superación para el perfeccionamiento de su desempeño profesional y el rol que ocupan en el cumplimiento del objeto social de la empresa, donde desempeña un rol importante la actividad comercial.

Contenido: Sistema de conocimientos: Importancia de la superación para perfeccionar la labor de los especialistas durante la actividad comercial y contratación, a partir del estudio del marketing.

Método: Conversación heurística.

Medios: Documental, libros de texto, diapositivas.

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Fecha de cumplimiento: junio.

Evaluación: Se realizarán preguntas orales en los diferentes momentos de la actividad, teniendo en cuenta la profundidad de las respuestas en cada una de las intervenciones que realicen los especialistas. Lo que se llevará a un registro de sistematización confeccionado a tal efecto.

Procedimiento:

Este primer encuentro estuvo dirigido al encuadre de las actividades a partir de las diferentes formas de superación seleccionadas por el autor, entre estas: las conferencias, los talleres y el desarrollo de actividades de autosuperación; donde el especialista se prepara con el fin de ampliar sus conocimientos, superar sus dificultades y adquirir habilidades como una vía mediante la cual pueden lograr su autotransformación a través de los ejercicios que se ofrecen y de la bibliografía orientada.

En un segundo momento se realiza un debate al respecto y se convenia la manera en que los participantes van a ser evaluados tanto de manera sistemática, a partir del registro de sistematización y la evaluación final sobre la base de los momentos de cambio propuestos para constatar el perfeccionamiento del desempeño de los especialistas.

Segunda actividad.

Conferencia 1: La gestión comercial.

Objetivo: Explicar la importancia que tiene el conocimiento de los contenidos fundamentales relacionados con la gestión comercial como vía indispensable para el desempeño de los especialistas de la Dirección Comercial.

Contenidos: Sistema de conocimientos: La Gestión comercial: definiciones, funciones, procedimientos, su contextualización en la empresa.

Método: Elaboración conjunta.

Medios: Libros de texto, diapositivas, materiales en soporte magnético

Fecha de cumplimiento: mayo.

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Reunión en el colectivo laboral, para debatir sobre las irregularidades que se presentan en el desarrollo de la actividad comercial de la Dirección y socializar entre los participantes la importancia que tiene, en su desempeño profesional, el dominio teórico y práctico de esta como una vía eficiente para el cumplimiento del objeto social de la Empresa.

Procedimiento:

En este segundo momento se desarrolla una conferencia para tratar los contenidos teóricos referidos a la actividad comercial, haciendo un análisis exhaustivo de la definición, funciones y mecanismos, así como las habilidades profesionales que desde el punto de vista de los negocios deben dominar los especialistas.

Durante el encuentro es significativo señalar las problemáticas que se presentan de manera autocrítica que manifiestan tener una gran parte de la muestra seleccionada, al producirse el intercambio y la reflexión al respecto, sitúan el tema como parte indispensable de su quehacer cotidiano.

Tercera actividad.

Conferencia 2: La actividad comercial, su expresión en el desempeño profesional de los especialistas de la Dirección Comercial.

Objetivo: Argumentar la importancia que tiene para el desarrollo del proceso comercial de la empresa la asunción de un desempeño profesional durante las actividades de este, que responda a las necesidades de superación de los especialistas.

Contenido: Sistema de conocimientos: Los procedimientos que rigen la actividad comercial

Método: Elaboración conjunta.

Medios: Libros de texto, diapositivas, materiales en soporte magnético.

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Fecha de cumplimiento: junio.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Se realizarán preguntas orales en los diferentes momentos de la actividad, teniendo en cuenta la profundidad de las respuestas en cada una de las intervenciones que realicen los especialistas. Lo que se llevará a un registro de sistematización confeccionado a tal efecto.

Procedimiento:

En este encuentro es esencial que los especialistas argumenten la importancia del desarrollo de la actividad comercial para potenciar el desempeño profesional de los especialistas.

Los debates que se establezcan deben facilitar la observación de aquellos especialistas que se muestren más resistentes al cambio y que en algún momento no comprendan la esencia de la propuesta, es necesario enfatizar en las habilidades comunicativas para ejercer un proceso de influencia efectivo.

Es muy importante el intercambio colectivo, la observación de las reacciones antes las problemáticas presentadas que caracterizan a la Dirección Comercial.

Cuarta actividad.

Taller 1: Análisis de los lineamientos del PCC que rigen la gestión de la Dirección Comercial

Objetivo: analizar los Lineamientos de la Política Social y Económica del Partido y la Revolución que se implementan en la Empresa en función del perfeccionamiento de la gestión comercial.

Contenido: Sistema de conocimientos: Lineamientos del PCC que se implementan para llevar a cabo la gestión comercial en la Dirección, y la vinculación de los especialistas en su cumplimiento.

Método: Debate.

Medios: Tabloide, diapositivas, materiales en soporte magnético.

Fecha de cumplimiento: julio.

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Se realizarán preguntas orales en los diferentes momentos de la actividad, teniendo en cuenta la profundidad de las respuestas en cada una de las intervenciones que realicen los especialistas. Lo que se llevará a un registro de sistematización confeccionado a tal efecto.

Procedimiento:

Se debe realizar un análisis ameno, profundo y contextulizado de los Lineamientos que se implementan en la Dirección. Se debe garantizar la creación de situaciones comunicativas, a partir de las realidades reflejadas por el autor, la propuesta de soluciones elaboradas por los especialistas para enfrentar la realidad del proceso de gestión comercial de la Empresa.

En las conclusiones del taller se debe resaltar las ideas que resulten de gran valor para constatar la implicación de los participantes, tomando como referencia las emitidas por los especialistas que inicialmente se muestren más resistentes al cambio.

Quinta actividad.

Taller 2. Estudio del manual de procedimientos

Objetivo: Analizar el manual de procedimientos, en función de su perfeccionamiento que contribuya al desempeño profesional de los especialistas de la Dirección Comercial.

Contenido: Sistema de conocimientos: partes componentes del manual, correspondencia del manual a las exigencias de la actividad comercial actual.

Métodos: Debate.

Medios: manual de procedimientos, tarjetas para el debate, diapositivas.

Fecha de cumplimiento: septiembre

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Se realizarán preguntas orales en los diferentes momentos de la actividad, teniendo en cuenta la profundidad de las respuestas en cada una de las intervenciones que realicen los especialistas. Lo que se llevará a un registro de sistematización confeccionado a tal efecto.

Procedimiento:

Se desarrolla la presentación, a los especialistas, de las partes que conforman el manual de procedimientos, dedicado a la actividad comercial. Los especialistas tendrán la oportunidad de exponer sus criterios y hacer sugerencias al respecto, teniendo en cuenta su importancia para el perfeccionamiento de la gestión comercial.

Sexta actividad.

Actividad de autosuperación 1.

Objetivo: Sistematizar, de manera independiente, el estudio del procedimiento para la contratación, donde se potencie un desempeño profesional de los especialistas en función de las exigencias actuales en el campo de las negociaciones.

Contenido: Sistema de conocimientos: Importancia de la contratación para el funcionamiento de la gestión comercial, tipos de contratos.

Método: Trabajo independiente.

Medios: Manual de procedimientos y resoluciones relacionados con el tema, materiales en soporte magnético.

Fecha de cumplimiento: octubre

Participantes: Todos los especialistas de la muestra

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Se realizarán preguntas orales en los diferentes momentos de la actividad, teniendo en cuenta la profundidad de las respuestas en cada una de las intervenciones que realicen los especialistas. Lo que se llevará a un registro de sistematización confeccionado a tal efecto.

Procedimiento:

Esta actividad se dirige básicamente a la autosuperación de los participantes en las sesiones de trabajo, y tiene como finalidad que los especialistas estudien con profundidad las partes del manual que se dedica al proceso de la contratación para que puedan comparar los procedimientos que allí aparecen y las realidades que deben enfrentar en el contexto actual, teniendo como premisas los momentos de cambios propuestos en la política económica del país.

Séptima actividad.

Taller: Estudio de mercado

Objetivo: proponer un estudio de mercado para una actividad comercial aplicando las nuevas tecnologías para su determinación.

Contenido: Sistema de conocimientos: procedimientos para el estudio de mercado, papel de las habilidades comunicativas para la contratación.

Método: Debate.

Medios: materiales en soporte magnético, legislaciones vigentes, manual de procedimientos.

Fecha de cumplimiento: noviembre.

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Se realizarán preguntas orales en los diferentes momentos de la actividad, teniendo en cuenta la profundidad de las respuestas en cada una de las intervenciones que realicen los especialistas. Lo que se llevará a un registro de sistematización confeccionado a tal efecto.

Procedimiento:

En este encuentro la dinámica logrará en el grupo que el autor pueda dar continuidad al seguimiento de los especialistas y el diagnóstico de su estado de transformación a partir de los momentos de cambios propuestos. En el análisis se orientará al especialista que debe prepararse para el debate, tomando como referencia la actitud que él asumiría en el lugar del especialista en compra.

Octava actividad.

Actividad de autosuperación: Legislaciones que rigen la actividad comercial en el contexto empresarial cubano.

Objetivo: Sistematizar el estudio de las legislaciones que rigen la actividad comercial en el contexto empresarial en Cuba, contribuyendo al perfeccionamiento del desempeño de los especialistas de la Dirección Comercial y la cultura económica.

Contenidos: Sistema de conocimientos: Las legislaciones vigentes que rigen la política comercial en Cuba.

Método: Trabajo independiente.

Medios: Legislaciones que rigen la actividad comercial y otros documentos normativos.

Fecha de cumplimiento: noviembre

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Se realizarán preguntas orales en los diferentes momentos de la actividad, teniendo en cuenta la profundidad de las respuestas en cada una de las intervenciones que realicen los especialistas. Lo que se llevará a un registro de sistematización confeccionado a tal efecto.

Procedimiento:

En esta actividad de autosuperación los participantes deben estudiar con profundidad las legislaciones que rigen la política de la actividad comercial en el contexto empresarial en Cuba y cómo estas se materializan en la actividad práctica de la Dirección Comercial de la Empresa, para que puedan realizar comparaciones y encontrar las irregularidades del proceso, teniendo como premisa los momentos de cambios propuestos en la política económica y social del país.

4ta Etapa .Evaluación.

A través del desarrollo de la Estrategia serán evaluados los momentos de cambios propuestos por el autor, para constatar el grado de transformación de los conocimientos y las habilidades que alcancen los especialistas de la Dirección Comercial participantes en la investigación.

La misma será concebida como proceso y como resultado de las acciones propuestas para las diferentes etapas, en los que participaran el 100% de los especialistas seleccionados como muestra.

Acciones:

- 1) Cierre evaluativo de las actividades realizadas, haciendo énfasis en la influencia que ha tenido en el desempeño profesional de los especialistas implicados en la investigación, la transformación de las representaciones que se manifiestan para la actividad comercial

Objetivo: Argumentar la importancia de la constatación sistemática de las actividades durante la implementación de la estrategia, tomando como referencia las evaluaciones aplicadas, tanto en el registro de sistematización como por las vías del trabajo independiente, para el desempeño profesional de los especialistas de la Dirección Comercial.

Contenido: Sistema de conocimientos: aprendizajes adquiridos durante las actividades desarrolladas a través de las diferentes sesiones de trabajo, evaluadas para constatar la efectividad de la superación recibida.

Método: Debate. Medios: Registro de sistematización y el producto de la actividad que de manera espontánea algún especialista desee mostrar como parte de la superación recibida.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

Participantes: Todos los especialistas de la muestra seleccionada.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Como parte de las actividades evaluativas es necesario tener en cuenta el criterio personal de cada uno de los participantes, en relación con las posibilidades de cambio y autotransformación que les ha brindado la superación recibida en este período de tiempo, fundamentado a partir de argumentos teóricos sólidos que demuestren un amplio dominio de la actividad comercial, y su contextualización en la Dirección Comercial, a la luz de las transformaciones actuales en el sector empresarial.

2) Valoración del estado de opinión de los especialistas relacionado con las actividades de superación propuestas, así como la repercusión que estas han tenido en la transformación de su desempeño profesional.

Objetivo: Valorar las opiniones de los especialistas que participaron en las actividades de superación de manera sistemática, como una vía eficiente para el perfeccionamiento de su desempeño profesional, en la actividad comercial de la Dirección.

Contenidos: Sistema de conocimientos: Las referencias de los especialistas al autoevaluar su desempeño a partir de los saberes que demuestren en su actuación.

Método: Debate.

Medios: Medios que sean elaborados por los especialistas para la actividad y muy importante sus intervenciones.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

Participantes: Todos los especialistas de la muestra.

Ejecutor y responsable: Investigador.

Evaluación: Los especialistas deben entregar por escrito, de manera individual y creativa la forma en que ellos evalúan las actividades desarrolladas, en todos los encuentros realizados hasta el momento, ofreciendo un consenso para presentar las regularidades finales de este período de trabajo conjunto.

Constatación del nivel de pertinencia de la estrategia propuesta para la superación profesional de los especialistas de la Dirección Comercial en la Empresa Pedro Soto Alba

Luego de elaborar la estrategia para favorecer el desempeño de los especialistas de la Dirección Comercial de la Empresa Pedro Soto Alba en lo que respecta a preservar sus propósitos y aciertos a la vez que superar las limitaciones detectadas por diferentes vías, se sometió a la opinión crítica de especialistas conocedores del tema, para obtener valoraciones que aportaran juicios adicionales sobre su perfeccionamiento.

A tal fin se desarrolló un taller de socialización cuyas características esenciales son:

Objetivo general: Obtener juicios críticos sobre la estrategia propuesta, basado en los contenidos de cada de las etapas de la misma para garantizar la superación de los especialistas.

Criterio de selección muestral: Se sometió la propuesta al juicio de los especialistas de Recurso Humanos de la empresa, los principales directivos de la Dirección Comercial e investigadores conocedores de la temática, pues poseen la experiencia y la autoridad suficiente como para que sus opiniones sean confiables sobre la comprensibilidad y viabilidad de la propuesta.

Muestra: Se escogieron para esta consulta, 1 especialista de Recursos Humanos, 4 directivos, 6 especialistas de la Dirección Comercial y 2 investigadores del ISMMM

Procedimiento de instrucción a especialistas:

En la primera parte del taller se les proporcionó a los participantes toda la información conceptual, terminológica, interpretaciones, fundamentos, aplicaciones, posibilidades, ejemplos y definiciones, relacionados con la esencia de la estrategia, dando oportunidad para las aclaraciones necesarias.

Es importante señalar que previo al taller se les facilitó de manera impresa la estrategia, con el propósito de que los participantes pudieran emitir un juicio más profundo respecto a la propuesta. La realización del taller permitió un suficiente intercambio de opiniones con todos los especialistas.

Este taller pretendió:

- Obtener juicios sobre la superioridad de la propuesta respecto a las existentes para atender la superación de los especialistas de la Dirección Comercial.
- Obtener criterios que permitieran perfeccionar la propuesta.
- Disponer de argumentos que reforzaran el carácter pertinente de la propuesta, como condición necesaria para su posible validación empírica posterior.

Los resultados, así como el análisis de cada uno de los criterios permiten las siguientes valoraciones:

Los especialistas reconocieron la necesidad de mejorar la calidad de proceso de superación de los especialistas de la Dirección Comercial. Similar opinión emiten acerca de la necesidad de determinar los contenidos de superación en correspondencia a las necesidades de los trabajadores y poseer un diagnóstico del desempeño.

Todos coinciden en que existe mucha interrelación entre cada una de las etapas de la estrategia, pues se refieren a un mismo propósito.

Son unánimes al reconocer que los especialistas de la Dirección Comercial necesitan preparación para enfrentar los desafíos de los nuevos escenarios en que se desenvuelve la comercialización del níquel.

Sobre el orden en que se deben cumplir en Recursos Humanos para lograr avances sistemáticos en la calidad de la superación, todos coinciden en priorizar la erradicación de los errores técnicos fundamentales.

La estrategia constituye un aporte práctico que permite superar las limitaciones que hoy presentan los especialistas de la Dirección Comercial, básicamente en la tarea del tratamiento y derivación de los objetivos, del contenido, los métodos y la evaluación a través de la etapa de implementación.

CONCLUSIONES:

El estudio tendencial reveló que la superación y capacitación de los especialistas de la Dirección Comercial de la Empresa Pedro Soto Alba, desde sus inicios ha estado caracterizada por transformaciones operadas en el contexto empresarial como elemento que media entre las exigencias de los contenidos laborales y los perfiles de competencias exigidos.

Los presupuestos teóricos y metodológicos asumidos en la fundamentación de la Estrategia de Superación Profesional para perfeccionar el desempeño en los especialistas de la Dirección Comercial de la Empresa Pedro Soto Alba, se basan en el método materialista dialéctico, la educación avanzada y la administración de recursos humanos, enfatizando en el proceso de superación posgraduada.

La Estrategia de superación Profesional propuesta, se confeccionó para ser aplicada desde la gestión de recursos humanos. Su concepción descansa en el método materialista dialéctico; conjugando los presupuestos de la Educación Avanzada, con énfasis en el tratamiento a la superación posgraduada.

La realización de los talleres de socialización reveló que la estrategia fue valorada por los expertos con criterios favorables, a partir de su contribución al perfeccionamiento del desempeño profesional de los especialistas de la Dirección Comercial en la Empresa Pedro Soto Alba.

Bibliografía:

1. Addine Fernández, Fátima. (1997). La Formación Pedagógica. Conferencia dictada en el 2do Taller Internacional de Formación Pedagógica y orientación Educacional. ISPEJV. IPLAC. Ciudad de La Habana.
2. _____ y otros. (1999). Didáctica y Optimización del proceso de enseñanza aprendizaje. (Material de estudio para el curso homónimo de la Maestría en Educación). IPLAC, La Habana, Cuba.
3. _____. (2003) El sujeto en la educación postgraduada. Una propuesta didáctica. Trabajo presentado para el ejercicio de "Problemas Sociales de las Ciencias" en opción a la Categoría Principal de Profesor Titular. [Material digitalizado]. La Habana.
4. Alhama Belamaric, R. (2008). "Capital Humano. Autorrealización y reconocimiento social". Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, Cuba.
5. Alles M. (2000)."Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias". Ediciones Garnica. Buenos Aires.
6. Alonso Becerra, A. Educación en valores en la Ingeniería Industrial. En: IV Taller Nacional sobre TPI en la Universidad. La Habana: Ed. Félix Varela; 1999.
7. Alonso. S. (2002). La esencia de la dirección. Conferencia impartida en evento nacional sobre dirección educacional. [Material digitalizado]. La Habana.
8. Álvarez de Zayas C. (1989). Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente educativo en la educación superior cubana. La Habana: Editorial ENPES.
9. Álvarez de Zayas C. (1994). Epistemología de la Pedagogía. [Material digitalizado]. La Habana.
10. Álvarez, Luis. (2000). La Educación Basada en Competencias: implicaciones, retos y perspectivas. Didac. No 36. Unión. Iberoamericana.
11. Añorga Morales, Julia. (1995). La Educación Avanzada. Una teoría para el mejoramiento profesional y humano. En Boletín Educación Avanzada, CENESEDA, La Habana, Año 1, No.1, 12/ 1995.
12. _____. (1997). El Enfoque Sistémico en la Organización de los Recursos Humanos. España.
13. _____ (1989). El perfeccionamiento del sistema de superación de los profesores universitarios. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
14. _____ (1985). Teoría de los sistemas de superación. CENESEDA. La Habana.

15. _____ (1995). Proyecto de Mejoramiento Profesional y Humano. Conferencia dictada en el 1er Taller de Educación Avanzada, Ciencia y Técnica. Material impreso. La Habana, Cuba.
16. _____ y otros. (1998). Paradigma Educativo Alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada. En disquete.
17. _____ y otros. (1995). Glosario de Términos de Educación Avanzada. CENESEDA-ISPEJV. La Habana.
18. _____. (2006). Leyes Principios Educación Avanzada. Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano. En soporte magnético.
19. Becker. B., Huselid M., Ulrich D. (2002). Cuadro de mando de recursos humanos de la empresa. Ediciones Gestión 2000, S.A. Barcelona.
20. Bleger J. (1987). El grupo como institución y el grupo en las instituciones. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
21. Bulnes F. (2007), Capital Humano, Ponencia presentada en el Encuentro Internacional Hacia una nueva dimensión del capital humano, GECYT
22. Castellanos Simons B. (1998). Investigación educativa. Nuevos escenarios, nuevos actores, nuevas estrategias. [Material Impreso]. La Habana: Instituto Superior Pedagógico "E. J. Varona". La Habana;
23. CASTILLO ESTRELLA T. (2004). Un modelo para la dirección de la superación de los docentes desde la escuela secundaria básica. [Tesis en opción al Grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana
24. CECM, (2007). Decreto- Ley No. 252 Sobre la continuidad y el fortalecimiento del sistema de dirección y gestión empresarial cubano.
25. _____, (2007). Decreto No. 281. Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial estatal.
26. Chiavenato, I. (2004). Gestión del talento humano. Ed. Mc Graw-Hill, Madrid.
27. Cuesta, A. (2005). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. La Habana. Ed. Academia.
28. Fleitas, S. T. (2002). Recursos humanos en las filosofías gerenciales y tendencias de la gestión de los recursos humanos en el mundo. Fac. Ing. Industrial. ISPJAE.
29. _____, S. T. (2003). La formación: actividad clave de la gestión de los recursos humanos. Fac. Ing. Industrial. ISPJAE.
30. Faloh et al, (2004). Gestión del conocimiento un enfoque gerencial, Editorial
31. Academia, La Habana. Díaz Villa M. (1997). La propuesta de formación permanente del IDEP. Rev. Educación y Ciudad. Santa Fe – Bogotá: Editada por Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico.

32. Forgan Briso, Jorge A. (2003). Diseño curricular por competencias: una alternativa para la formación de un técnico competente. Curso Pre-Congreso Pedagogía 03. La Habana.
33. García Batista, Gilberto, Fátima Addines Fernández. (1999). Formación permanente del docente, currículo y profesionalización. Curso 3. Pedagogía 99. IPLAC. Ciudad de La Habana.
34. García Ramis, Lisardo. (1996). Los retos del cambio educativo. Editorial Pueblo y Educación, La Habana. Cuba.
35. _____ (1996). Los retos del cambio educativo. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana.
36. _____. (2000). Autoperfeccionamiento docente y creatividad. Editorial Pueblo y Educación
37. González de la Torre G. (1998). La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos. [Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana.
38. González Maura, Viviana (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. En Revista Cubana de Educación Superior, Vol XXII, No. 1). Ciudad de La Habana. Cuba.
39. González y otros (2003). Curriculum y Formación Profesional. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. Universidad de La Habana. Ciudad de La Habana.
40. _____ y otros (2007). Educación de la responsabilidad en la práctica profesional. Editorial Deportes. Ciudad de La Habana. Cuba.
41. Guzmán, Reynaldo y otros. (2002). Modelos contemporáneos de gestión de recursos humanos. Departamento de Ingeniería Industrial. Universidad Técnica de Holguín.
42. Grupo para el estudio e introducción del enfoque por competencias en la gestión de los recursos humanos, Equipo de coordinación (2001). Tecnología para la determinación, normalización y evaluación de las competencias laborales. La Habana. Cuba.
43. Horrutiñer Silva, P. (2006). La Universidad Cubana: el modelo de formación. Editorial Félix Varela, Ciudad de la Habana.
44. Leontiev, A. N. (1979). La actividad en la psicología. Editorial de Libros para la Educación. Ciudad de La Habana.
45. _____. (1982). Actividad, conciencia, personalidad. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana.
46. MES. (2004). Reglamento de la Educación de Posgrado. Resolución Ministerial 132. La Habana.
47. _____. (2006). Normas y Procedimientos para la Gestión del Posgrado. (Anexo a la Resolución Ministerial 132 de 2004).

48. Ministerio de Educación Superior. (2003). Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba.
49. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 21/1999.
50. Morales, A. C. (2009). Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. Editora política, La Habana.
51. Morin E. (2000). Los siete saberes necesarios a la educación del futuro. Brasilia: Editorial Cortez. UNESCO.
52. Odriazola, S. (2007). Hacia una nueva concepción del llamado capital humano en Cuba. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de la Habana.
53. ONN; (2007). Normas Cubanas del Sistema de Gestión Integrado del Capital Humano, 3000, 3001 y 3002. La Habana.
54. Parellada, C. La formación en clave de cambio: Transformar al docente, transformar a la persona. Rev. Aula de Innovación Educativa. Número 110 Año XI, marzo 2002. Editorial Graó. Barcelona. España.
55. Pérez Álvarez, Francisco. Et All. (2006). Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario. Resultado del proyecto "Un Modelo para el Desempeño Profesional del Docente de Preuniversitario". ICCP. La Habana. Cuba.
56. Pérez García, M(1996). Propuesta de Estrategia de Profesionalización para profesores de Español - Literatura. Tesis en opción al título académico de M.Sc. en Educación Avanzada. La Habana, CENESEDA-ISPEJV.
57. _____ (1998). La Educación Avanzada y la Educación Comparada. Material didáctico para el Curso en la Maestría en Educación. La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano.
58. Reglamento de Educación Avanzada Universidad de Cartagena
<http://www.unicartagena.edu.co/REGLAMENTOUNICARTAGENA.pdf>
59. Rubinstein. S. .L (1967): Principios de Psicología General. Edición Revolucionaria, La Habana.
60. Valle Arias, Antonio (1997): Motivación, cognición y aprendizaje autorregulado. Revista Española de Pedagogía, No. 206. Ene-abr, España, p. 137-154
61. Vecino Alegret, F. (2003). Las Universidades Retos Perspectivas. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana.
62. VIGOSTKY, L. S. (1982.) Pensamiento y lenguaje. Ed. Pueblo y Educación La Habana
63. ZABALZA, M. (1984) El análisis de la enseñanza desde el modelo comunicacional, p. 9-38. Revista Enseñanza, No. 2, Universidad de Salamanca, España.
64. ZAYAS MIRANDA, E. (1990) Los procesos grupales y la comunicación en la dirección. Grupo de Estudios de Técnicas de Dirección. Instituto Superior Técnico "Oscar Lucero Moya". Holguín, 31 p.

