

FUNDAMENTOS PARA LA PROYECCIÓN DE LA SUPERACIÓN PROFESIONAL EN LA PRODUCCIÓN TABACALERA DEL TERRITORIO CENTRAL DE CUBA.

FOUNDATIONS FOR THE PROJECTION OF THE PROFESSIONAL OVERCOMING IN THE TOBACCO PRODUCTION OF THE CENTRAL TERRITORY OF CUBA.

Nancy Hernández Almanza, Profesor Asistente, Especialista de posgrado en "Cultivo de Tabaco"

Estación Experimental del Tabaco Cabaiguán.

sarah@ssp.sld.cu

Palabras Clave: superación profesional, matriz de competencias laborales, tabaco

Keywords: professional overcoming, matrix of labour competitions, tobacco

Resumen:

La formación del profesional por competencias laborales impera en el mundo y Cuba no está ajena a los cambios que se producen en la actualidad. La investigación tuvo el propósito de evaluar el comportamiento de la superación posgraduada, fundamentada en las competencias laborales y regularidades de la producción tabacalera, para el desarrollo individual y colectivo del sector tabacalero.

Se evaluaron diez empresas dedicadas a la producción tabacalera en el territorio central de Cuba. Se utilizaron métodos teóricos, empíricos y estadísticos matemáticos.

Como resultados se obtuvieron las matrices de competencias laborales sustentadas en las regularidades de la producción tabacalera para la superación, que concretaron los requisitos laborales necesarios para el desempeño exitoso en cada puesto, que incluye conocimientos, habilidades, valores y capacidades requeridas para realizar las funciones que le corresponden.

Se identificaron las principales categorías ocupacionales en que se desempeñan los profesionales del territorio, el 81 % ocupan puestos de directivos y técnicos, para una orientación de la superación en este sentido, en función de un mejor desempeño laboral. Otro resultado, al organizar la superación basada en la matriz de competencias laborales, fue el aumento progresivo y estable en acciones en las modalidades de posgrado, diplomado y la superación académica, no así en la obtención de grados científicos.

La superación profesional enfocada a modificar las competencias laborales propició el desarrollo individual de los profesionales, con ello el desarrollo profesional del sector tabacalero de la región central, en el nivel educativo y productivo, a su vez, tuvo efecto regulador de la actividad.

Abstract:

The professional's formation for labour competitions reigns in the world and Cuba is not unaware to the changes that take place at the present time. The investigation had the purpose of evaluating the behaviour of the postgraduate overcoming, based in the labour competitions and regularities of the tobacco production, for the individual and collective development of the tobacco sector.

Ten companies were evaluated dedicated to the tobacco production in the central territory of Cuba. Mathematical theoretical, empiric and statistical methods were used.

As results the matrix of labour competitions were obtained sustained in the regularities of the tobacco production for the preparation that summed up the necessary labour requirements for the successful acting in each position that includes knowledge, abilities, values and capacities required to carry out the functions that correspond him.

The main occupational categories were identified in that the professionals of the territory act, where 81% occupies directive positions and technical, for an orientation of the overcoming in this sense, in function of a better labour acting. Another result when organizing the preparation based on the matrix of labour competitions was the progressive and stable increase in actions in the postgraduate modalities, graduate and the academic overcoming, I didn't seize in the obtaining of scientific grades.

The professional overcoming focused to modify the labour competitions propitiated the individual development of the professionals, with it the professional development of the tobacco sector of the central region, in the educational and productive level, in turn, had effect regulator of the activity.

INTRODUCCIÓN:

Los profesionales de la agricultura tienen una importante función a favor del desarrollo del sector tabacalero, con la introducción de logros científicos, la aplicación de nuevas tecnologías en la obtención de producciones que garanticen una agricultura sostenible, lo cual requiere de una superación sistemática que facilite la actualización, ampliación y perfeccionamiento de los conocimientos para mantener y elevar las competencias laborales, para de este modo lograr un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones.

La formación del profesional por competencias laborales impera en el mundo y Cuba no está ajena a los cambios que en las diversas esferas de la vida se producen en la actualidad. Existen diferentes definiciones sobre competencias laborales, en síntesis se debe plantear: el sistema de conocimientos, valores, habilidades, actitudes, aptitudes y motivos, que debe poseer el individuo en la aplicación de su trabajo que tiene como resultado evidente un desempeño eficiente. (CEJAS y CASTAÑO. 2002).

Para lograr este empeño, la educación de posgrado, que es una de las direcciones principales de la educación superior en Cuba y el nivel más alto en esta modalidad, está dirigida a promover la educación permanente de los graduados universitarios, en ella concurren uno o más procesos formativos y de desarrollo, no solo de enseñanza sino también de investigación, innovación, creación y otros articulados armónicamente en una propuesta docente-educativa pertinente a este nivel. (VEGA, 2010).

La presente investigación se propone como objetivo proyectar la superación posgraduada, con fundamento en las competencias laborales y las regularidades de la producción tabacalera y valorar el comportamiento, en el desarrollo del sector tabacalero.

DESARROLLO:

Las exigencias actuales de profesionales competentes y reflexivos que aporten los resultados más relevantes de la ciencia y la técnica a la producción agrícola, han hecho posible el interés por la permanente actualización y superación profesional, desde una perspectiva científica y sobre la base de fundamentos teóricos y prácticos.

Es por ello que en la investigación se concibió como fundamento esencial en las competencias laborales, categoría que ha alcanzado desarrollo y ha dado lugar a múltiples y variadas definiciones del término, lo que presupone adentrarse en algunos de los criterios emitidos por diversos autores.

La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. Según el diccionario Larousse de 1930 presenta la definición, "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo". Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a prueba en la solución de problemas concretos y situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. (GALLARD y JACINTO.1995).

Por tal razón se consideran que: constituyen configuraciones en las que se produce la integración de la estrategia empresarial y los objetivos individuales en relación con los requisitos cognitivos, afectivos, físicos y sociales "combinadas" que son necesarios para desempeñar con éxito determinadas funciones.(ZAYAS (2002); MARRERO, (2002); SÁNCHEZ, (2003); SÁNCHEZ y col.. (2004).

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Cuba, asume como competencia laboral, "al conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades o destrezas, aptitudes, hábitos, valores éticos y morales que conforman la cultura laboral requerida para el desempeño eficiente y eficaz del trabajador, en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada, los requerimientos técnicos, productivos o de servicios, de calidad, los intereses y motivaciones individuales". (MTSS, 1999).

Las definiciones que ofrecen los autores citados con anterioridad y a partir de estas concepciones la autora infiere como competencias laborales: al conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño de una labor y la transferencia de estas a la actividad que realiza el individuo, le permitirá un desempeño eficaz, un desarrollo individual más allá del trabajo, se refiere al entorno social en que se desenvuelve, que lo hace más competente y por lo tanto redundante en el desarrollo organizacional.

El sistema de conocimientos comprende informaciones seleccionadas sobre la naturaleza, la sociedad, el hombre, el arte, los deportes, la ciencia, la técnica, los modos de actuar y otras

que responden a los objetivos y exigencias sociales. Los conocimientos, por el tipo de información que ofrecen y por las características de su adquisición por los estudiantes se clasifican en tres grandes grupos; (GINORIS y ADDINE. 2006):

- 1.- Conocimientos sensoriales o empíricos.
- 2.- Conocimientos teóricos o racionales.
- 3.- Conocimientos metodológicos, operacionales o procesales. Las habilidades, ya no deben ser necesariamente analizadas como simples sucesiones de acciones relacionadas con la eficacia de la personalidad y sus procesos, sino como unidades complejas, en cuya orientación intervienen valores, conceptos, emociones, sentimientos, preferencias, entre otros, que se amalgaman para dar lugar a vivencias encaminadas al logro de dicha eficacia. (FARIÑAS, 2006).

Según Ginoris y col., las habilidades son el dominio consciente y exitoso de la actividad. Su proceso de formación es complejo y está indisolublemente ligado a la formación de los conocimientos. Pueden ser clasificadas desde varias posiciones: intelectuales, prácticas, generales y particulares (GINORIS y col., 2006).

Las capacidades son particularidades psicológicas individuales de la personalidad, cualidades que distinguen a una persona de otra, condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en la dinámica o posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades y hábitos necesarios para ella. Pueden ser cualitativas y cuantitativas. (PETROVSKI, 1979). La capacidad, permite una eficacia generalizada. (FARIÑAS, 2006).

Por su parte Fabelo se refiere al valor como la capacidad que poseen determinados objetos y fenómenos de la realidad objetiva de satisfacer alguna necesidad humana; es decir, la determinación social de estos objetos y fenómenos, consistente en su función de servir a la actividad práctica del hombre. (FABELO (1989)).

Según González, a diferencia de otras formas de información aprendidas, los valores no se fijan por un proceso de comprensión; por lo tanto; no son la expresión directa de un discurso que resulta asimilado, sino el resultado de una experiencia individual, a partir de las situaciones y contradicciones que la persona presenta en el proceso de socialización del que se derivan necesidades que se convierten en valores, a través de las formas individuales en que son asumidas y desarrolladas dentro del propio proceso (GONZÁLEZ, (1998)).

La identificación de las competencias constituye un método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo las competencias que se requieren para desarrollar satisfactoriamente tal actividad. Este proceso concluye con el establecimiento de la denominada Matriz de competencias laborales, que define como documento que contiene la descripción de las competencias laborales inherentes a una ocupación o cargo, las cuales a su vez son subdivididas en unidades de competencias, presentadas de manera jerárquicas (MTSS, 1999).

La matriz de competencias laborales como fundamento teórico esencial de la investigación se basa en la lógica del contenido y las relaciones que se establecen con las regularidades generales y particulares de una producción compleja como lo es el cultivo del tabaco, dado

por desarrollarse en la dinámica empresarial y las exigencias para su obtención, producciones y extensión, que requiere la preparación científico-técnica del personal.

Sobre regularidades de la producción tabacalera.

Las regularidades, son concebidas como: identificar las relaciones, vínculos internos y dependencias generales, esenciales, duraderas que se repiten entre los fenómenos de la realidad objetiva (BOULLOSA 2000),. También expresa el grado de obligatoriedad en las relaciones de carácter causal, necesario y estable, entre los fenómenos y propiedades del mundo objetivo, lo que implica que un cambio de algún aspecto exige la transformación de otro. (ÁLVAREZ, 1995).

Los conceptos analizados y sus relaciones, permitieron concretar las regularidades generales y particulares del cultivo para la capacitación en el sector tabacalero. Como regularidades generales se concretaron las siguientes:

1. Dependencias, relaciones y obligatoriedad necesaria del cultivo del tabaco en cuanto a la biología, sus ciencias particulares, atenciones, técnicas y metodología de la investigación desde su fase agrícola, preindustrial hasta la industrial.
2. Vínculos necesarios y estables de los procedimientos económicos, contables, financieros y estadísticos, con la aplicación de la informática, la gestión de proyectos y las técnicas fases del cultivo.
3. Procesamientos básicos dependientes en la tecnología para la obtención del tabaco torcido y cigarrillos de alta calidad, con la aceptación comercial en el mercado internacional y su propiedad industrial.

Las regularidades particulares en las fases fundamentales de la producción tabacalera para la capacitación del personal son:

1)- La fase agrícola:

- Procedimientos fundamentales y disciplina tecnológica invariable, con el rigor que expresan los instructivos técnicos, para lograr hojas de excelente composición química.
- Relaciones elementales y causales desde la preparación del suelo hasta el acopio del tabaco en: estructura, textura, manejo y conservación del suelo, tecnología para el semillero, características de las variedades, agrotecnia, sanidad vegetal, riego, drenaje, curado y fermentación en correspondencia con las labores que se realizan.
- Adecuaciones imprescindibles acordes a las tecnologías aplicadas, para la orientación de la capacitación: en la tecnología Sol en palo, se capacita desde el semillero hasta el acopio y en las tecnologías, Sol ensartado y Tabaco tapado, se capacitan desde el semillero hasta el proceso del beneficio.

Estas regularidades son esenciales a tener en cuenta en los considerados puestos fundamentales: auxiliares de investigación, operarios agrícolas, productores, operarios de maquinarias agrícolas y de tracción animal, especialistas, técnicos y supervisores.

2)- La fase preindustrial.

- Procesamientos determinantes y primordiales que le continúan a la cosecha en el mantenimiento de la calidad, con la eliminación de las sustancias irritantes y la transformación de esas hojas en las capas, capotes y tripas, siempre con la exigencia de la disciplina tecnológica descrita en los instructivos técnicos del cultivo.
- Procedimientos obligatorios determinados y complejos, en las acciones y operaciones que requieren los conocimientos y habilidades específicas, lo cual exige una capacitación individualizada y a su vez habilidades elementales para asumir causalmente puestos de perfil amplio.
- Consideraciones de carácter duradero del historial de campo del cultivo que permita el análisis y la decisión en los procesos.
- Sensopercepciones imprescindibles visuales y dactilares, sabiduría, habilidades, experiencia y criterio personal, en los procesos de selección y clasificación, según los destinos comerciales.
- Los puestos laborales fundamentales en la preindustria son: comprador, mojado, despalador, seleccionador, emburrador, clasificador, enterceador, fumigador, especialistas y técnicos, para los cuales se deben considerar estas regularidades.
- Vínculos internos permanentes en la gestión económica, desde la preparación del suelo y hasta el beneficio, con el análisis de los procesos, costos, la veracidad de los datos contables, correlación real en el tiempo, para lograr calidad en la producción tabacalera y eficiencia económica, que satisfagan las expectativas de los clientes. Las regularidades identificadas son esenciales en los puestos fundamentales de especialistas y técnicos del perfil económico.

3)-Fase industrial:

- Procesamientos estables y primordiales en la industria para la obtención del producto terminado, con la calidad fumable acorde a las exigencias del cliente, dependientes de los procesos que le anteceden y de la calidad de las actividades posteriores.
- Procedimientos constantes y perdurables especializados, que precisan de habilidades específicas manuales, exigen de una calificación y sobre todo de las actitudes que asuma el personal en el desempeño de este arte.
- Fundamentos precisos permanentes, en disciplina tecnológica que se describe en el Manual técnico para la elaboración de tabacos torcidos para la exportación.
- Las regularidades son imprescindibles en la capacitación de los puestos fundamentales en la industria: el comprador, acondicionador de la materia prima, fumigador, resagador de capas, torcedor, resagador de colores, clasificador, anillador, vitolador, adornador de envases, embalador y marcador, jefes de brigada, especialistas y técnicos de calidad.

Los aspectos precisados condujeron a clasificar las regularidades para la capacitación en el sector tabacalero en generales y particulares para las tres fases fundamentales de la producción tabacalera. En particular en la superación profesional se tienen en cuenta para la orientación y ejecución de los procesos vinculados a las funciones que realizan los

profesionales y se desarrollan acorde al nivel de profundidad que requieren los diferentes puestos.

Las tres fases que caracterizan la producción tabacalera tienen como regularidad la formación y desarrollo de conocimientos, habilidades (elementales y específicas) y valores, en este proceso de formación y apropiación se logra la capacidad de los individuos, para el desempeño exitoso de la actividad y todo ello converge en las competencias laborales precisas en cada puesto o cargo identificadas para la matriz de competencias.

La constatación teórica de estos fundamentos, condujo a la valoración del comportamiento de la superación posgraduada, en diez empresas dedicadas a la producción tabacalera en sus fases: agrícola, preindustrial e industrial, ubicadas en el territorio central de Cuba, durante el período 2002 al 2009, para ello se utilizó el método histórico-lógico que propició conocer la evolución y desarrollo de la superación posgraduada, en particular en el sector tabacalero. Se comprobó la cantidad de profesionales en relación con el total de trabajadores que laboran en este sector, durante la etapa que se estudia, se apreció el por ciento que representan (Figura 1), que precisó la necesidad del perfeccionamiento en la superación de los profesionales.

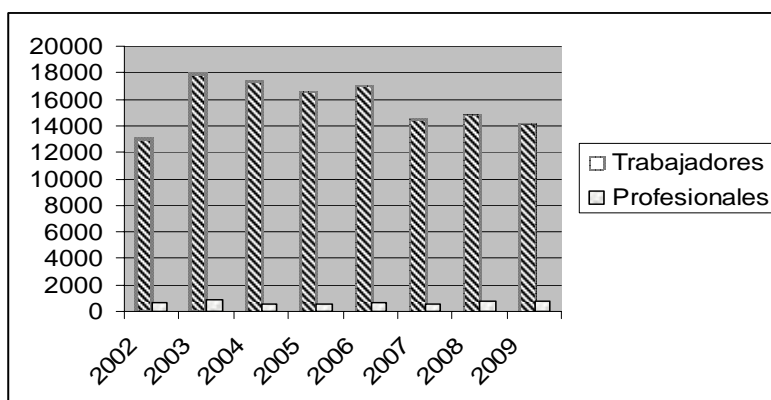


Figura 1. Relación del total de trabajadores y los profesionales del sector tabacalero en el territorio central.

La aplicación del método inductivo-deductivo permitió el razonamiento de las carencias de basamentos teóricos y prácticos en el sistema de la superación profesional, de forma particular en las empresas del territorio central, e investigar las generalizaciones a nivel de país, es decir se identificaron las deficiencias en común con el sistema aplicado a todo el sector tabacalero de Cuba y en el Ministerio de la Agricultura, hasta particularizar en las condiciones reales de la región central para dar solución desde el fundamento de las competencias laborales.

El analítico-sintético accedió a una interpretación detallada de la superación profesional en las empresas el territorio central y así concretar la situación de la superación, o sea, las insuficientes disponibilidades de cursos para los profesionales que perfeccionen las competencias laborales acorde a las funciones que realizan, además se identificaron las principales categorías ocupacionales en que se desempeñan los profesionales, concretándose que el 81% ocupan puestos de directivos y técnicos, para de este modo orientar la superación hacia estas categorías ocupacionales, brindándoles una atención

personalizada desde el diagnóstico del aprendizaje en función de un mejor desempeño de sus funciones.

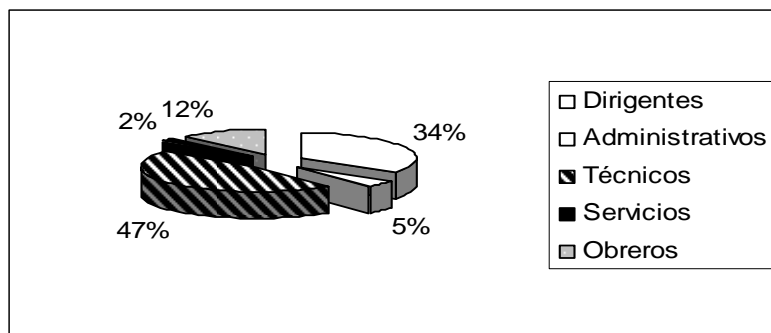


Figura 2. Estudio del nivel ocupacional de los profesionales del sector tabacalero en el territorio central.

El método sistémico proporcionó seleccionar y preparar un equipo de trabajo en la Estación Experimental de Tabaco Cabaiguán que identificó las capacidades, conocimientos, habilidades y valores, que el trabajador requiere para el desempeño eficiente y eficaz en cada puesto de trabajo, concretados en la matriz de competencias laborales (Anexo 1), que posteriormente se homologaron y generalizaron en las empresas del territorio central.

De esta manera se logró la proyección general para la superación con fundamentos teóricos y prácticos, a partir de la concepción de estos fundamentos se determinaron las necesidades de aprendizaje requeridas por los profesionales, constatadas en la matriz, acorde con las regularidades del sector tabacalero, con prioridad en las categorías de técnicos y dirigentes, que propiciaron la elaboración y actualización de planes curriculares y programas de superación diseñados fundamentalmente en temas de: cultivo del tabaco, economía y dirección con el propósito de modificar las competencias laborales, para favorecer el desempeño y así contribuir a mejorar la calidad y el rendimiento del cultivo. Con ello se logró la lógica integradora de todos los elementos y las relaciones funcionales para la didáctica del proceso.

Dentro de los métodos empíricos se utilizó la observación, con la percepción directa al desarrollo de las labores por los profesionales, en las visitas de asesorías y controles sistemáticos a las empresas del territorio central, además permitió prestar atención al funcionamiento del proceso de superación, para ello se utilizaron técnicas, como la observación en el desarrollo de acciones de superación, el intercambio grupal para obtener los requerimientos, las expectativas que se pretenden y considerar la evaluación de las actividades realizadas.

Presentación de resultados obtenidos y discusión.

Como resultados de la investigación se identificaron las competencias laborales que reflejan capacidades, conocimientos, habilidades y valores requeridos para el desempeño eficiente y eficaz para cada puesto de trabajo, además de la incorporación de la guía de evaluación y campo de aplicación, esto conformó la matriz de competencias laborales, fundamento esencial basado en las regularidades de la producción tabacalera, que propició determinar

necesidades de capacitación indispensables para la proyección y fundamentación de un sistema de superación pertinente.

Del Pino, expresa que los perfiles o matrices de competencias constituyen varias competencias que son descritas en estilo narrativo e incluyen los indicadores de conducta. (DEL PINO, 1997).

Por su parte Ortoll , precisa que el perfil de competencias está asociado a un rol concreto en un puesto de trabajo y determina lo que la organización espera de ese rol, vincula las competencias y su nivel de ejecución, por lo tanto permite entender y definir los resultados que se esperan. (ORTOLL, 2004),

La determinación de las necesidades de aprendizaje individuales, basadas en la matriz de competencias laborales proporcionó la información precisa, para elaborar las acciones de capacitación que necesita la entidad y eliminar la tendencia a capacitar solo por realizar esta acción. (HERNÁNDEZ, 2002).

Así mismo, las empresas que no tienen elaboradas y acordadas las necesidades de capacitación en las diferentes áreas y niveles, se considera que no tienen un plan de capacitación que responda a sus necesidades reales. (IIT, 2004).

Con la identificación de las principales categorías ocupacionales en que se desempeñan los profesionales del territorio, se concretó que en su mayoría ocupan puestos de directivos y técnicos, así se detectó la necesidad de profesionales reflexivos y competentes por la importancia de la labor que realizan influyente en el colectivo y la organización. Esto permitió orientar la superación hacia las personas que ocupan estas categorías, las cuales después de recibir la superación mostraron mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones, en la aplicación y transmisión de conocimientos, en logros de la ciencia y la técnica en el cultivo, lo que a su vez influyó en la mejora de los resultados productivos del sector, así mismo propició el efecto retroalimentador a la actividad de superación.

En concordancia con este resultado expresa Ramírez, que los trabajadores que laboran en instituciones agrícolas tienen la responsabilidad de compartir con los extensionistas, la tarea de motivar en la gente el deseo de estar informado, esto exige que los profesionales estén más calificados, que tengan competencias requeridas para explotar plenamente el potencial tecnológico pero, además, estén formados en técnicas de comunicación, capacitación de adultos y trabajo grupal (RAMÍREZ 2002), De manera que una superación efectiva trae consigo conocimientos, destrezas, habilidades, que hacen posible mejores desempeños y por ende buenos resultados. (PINTO, 2005).

La superación enfocada a elevar el conocimiento económico propició la efectividad económica en las empresas, mostrándose este efecto en los índices de producción alcanzados que se observan en las figuras 3 y 4, correspondientes a la producción industrial y agrícola tabacalera del territorio, así como en la evaluación en los controles propios de la actividad.

Al respecto Lage, asevera que “gestionar” el conocimiento para la organización productiva de la nueva economía, significa identificarlo en cuanto a lo que genera, captarlo o fijarlo en patentes, en normas de los productos y procesos, evaluarlo, ponerlo a circular y transmitirlo de manera organizada en acciones de capacitación (LAGE, 2004)-

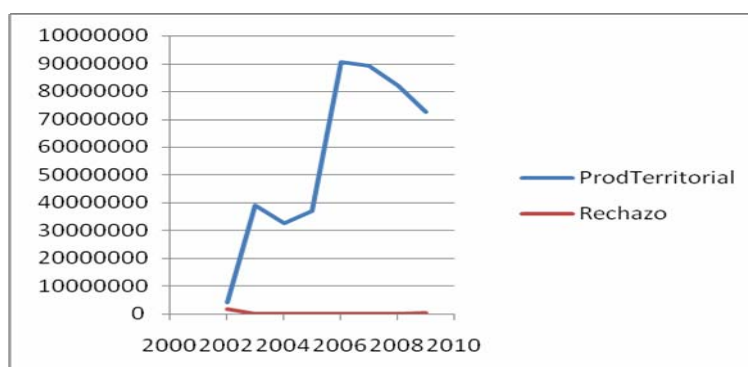


Figura 3: Comportamiento de la producción industrial del tabaco y los rechazos en el territorio central. (Empresas: T₁, T₂, y T₃)

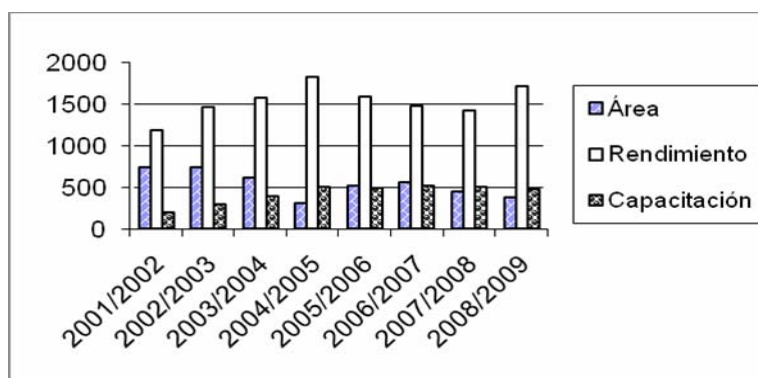


Figura 4: Comportamiento de la producción agrícola tabacalera y la capacitación desarrollada, en las empresas del territorio central.

La superación orientada a los temas de dirección para los profesionales que funcionan como directivos propició mejoras en la aplicación de nuevos estilos y herramientas de dirección, así como permitió formar líderes.

La formación de dirigentes, se hace porque es imprescindible la transformación en el accionar actual sobre los recursos humanos y la gestión empresarial, los directivos representan el mayor potencial como agente de cambio. (LAGOS, 1995).

Por su parte León, confirma que el desarrollo y los altos resultados de una empresa no son posibles, sin un sistema eficiente de superación donde los principales directivos se sientan responsables y comprometidos con la actividad (LEÓN, 2004).

Otro importante resultado se observa en la figura 5, al aumentar las acciones de posgrado, el mejor comportamiento se mostró en el año 2003, seguido por el 2009 y 2008. En los diplomados se notó el aumento progresivo. Una de las acciones de mayor importancia resultó, el diplomado “El cultivo del tabaco”, impartido por el comité académico de La Estación Experimental del Tabaco. En cuanto a la superación académica resalta el 2006, al titularse 23 especialistas de posgrado en “Cultivo del Tabaco”, impartido por las

Universidades de Pinar del Río, Sancti Spíritus y el comité académico de la Estación. La obtención de grados científicos se comportó solo con una Doctora en Ciencias en el 2008, valor insuficiente para el potencial científico que existe en el territorio.

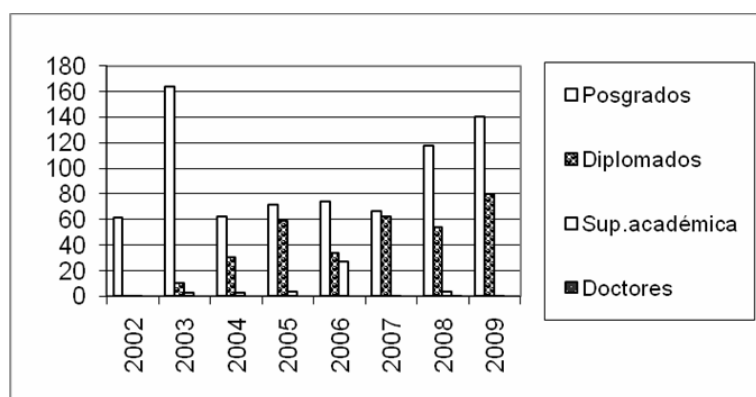


Figura 5. Comportamiento de la superación posgraduada en el territorio central en el período 2002-2009.

Asimismo, en las precisiones del Ministerio de la Agricultura (2001), consideran que en la época actual resulta imprescindible asegurar la vinculación entre el avance científico técnico y las líneas fundamentales del desarrollo económico y social, en este contexto adquieren gran importancia la superación permanente de los profesionales y en general de todos los trabajadores, la aplicación efectiva de los resultados de la ciencia y la técnica, la utilización racional de los talentos y de los recursos para alcanzar los objetivos.

De igual modo Pino, expresa que los profesionales de la agricultura han adquirido los conocimientos suficientes, sobre los logros científicos que existen en este cultivo, para realizar una influencia positiva en el personal del sector y así aplicar las nuevas tecnologías del cultivo con gran eficiencia. Como resultado de la aplicación de estos logros científicos ha aumentado significativamente la producción tabacalera de las provincias centrales, por tanto del país (PINO, 2005).

La valoración de los resultados estadísticos en el nivel educativo y productivo en el sector tabacalero, mostrados a través de los gráficos y los criterios expresados por conocedores de la actividad de superación en este contexto, demuestran el desarrollo individual alcanzado por los profesionales, influyente en el colectivo y las organizaciones, además aseveran que un sistema adecuado de superación garantiza actualizar y perfeccionar sistemáticamente los conocimientos en los profesionales. Se materializa cuando se consideran, interpretan, utilizan, se hacen suyos y se socializan para poder desarrollar con calidad cualquier actividad, esto subyace y posibilita adquirir una cultura general que permite el desempeño exitoso de sus funciones y responsabilidades.

CONCLUSIONES:

La concepción para la proyección y valoración de la superación profesional, se logró con la obtención de las matrices de competencias sustentadas en las regularidades, que concretan

los requisitos laborales necesarios para el desempeño exitoso de cada puesto, precisar las necesidades reales de aprendizaje individuales y colectivas que permitan la concreción de estrategias y planes de superación pertinentes.

La superación profesional enfocada a modificar las competencias laborales propició el desarrollo individual de los profesionales, mejor desempeño profesional e incidió positivamente en los resultados del proceso productivo tabacalero.

La propia actividad de los profesionales hacia la producción tabacalera con los conocimientos adquiridos, la aplicación de los resultados científicos en función de extensionistas, instructores, supervisores, comunicadores y líderes tuvo efecto regulador en la superación por el carácter orientador y desarrollador del proceso, lo cual determinó la calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Álvarez de Zayas, Carlos. (1995). La Escuela en la vida. Bolivia. Ed. Universidad San Francisco Javier Sucre .(p.17)
- Boullosa Torrecilla, Armando. (2000). Fundamento y programa de la disciplina matemática para la Licenciatura en Contabilidad y Finanzas. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santa Clara: Universidad Central de Las Villas “Marta Abreu”. Cuba. (p. 46)
- Cejas Yanes, Enrique y Castaño Oliva, Rafael. (2002). La formación por competencias laborales: proyecto de diseño macrocurricular para el técnico medio en Farmacia Industrial, En: IV Simposio Iberoamericano de Pedagogía Profesional, Centro de Convenciones de Cojimar, La Habana, Cuba. (p. 4)
- Del Pino Martínez, Agustín. (1997). “Empleabilidad y competencias: ¿Nuevas Modas?” En: Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos, Ed. España Gestión 2000 (p. 445)
- Fabelo Corzo, José Ramón. (1989). Práctica, conocimiento y valoración. La Habana. Ed. Ciencias Sociales. (p. 6)
- Fariñas León, Gloria. (2006). “Psicología, Educación y Sociedad”. La Habana. Ed. Félix Varela. (p. 159)
- Gallart, M.A. y Jacinto, C.(1995). Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. Montevideo. Curso subregional de formación de gerentes de educación Técnico-Profesional.Vol.6 No.2 pp. 59-62
- Ginoris Quesada, Oscar. y otros. (2006). “Didáctica General”. Material básico. Maestría en Educación. IPLAC. La Habana. (p. 31)
- González Rey, Fernando. (1998) “Los valores y su significación en el desarrollo de la persona”, Revista Temas. Vol. 15 No. 4 p.10

- Hernández Almanza, Nancy. (2002). "Matrices de competencias laborales", En: XV Forum de Ciencia y Técnica, Estación Experimental del Tabaco Cabaiguán, Instituto de Investigaciones del Tabaco, Cuba (manuscrito).(pp. 1-64)
- IIT. Instituto de Investigaciones del Tabaco. Grupo de Capacitación (2004). "Orientación a la gestión de la capacitación del sistema TABACUBA", Cuba (manuscrito).(p. 6)
- Lage Dávila, Agustín. (2004). "La economía del conocimiento y el socialismo". Reflexiones a partir de la experiencia de la biotecnología cubana, Centro de Inmunología molecular, Cuba Socialista, Revista teórica y política, La Habana, Ed: Comité Central del Partido Comunista de Cuba.(p. 2)
- Lagos, D. José.(1995). La formación. Instrumento para la estrategia, *Revista Economía Industrial*, Europa, enero-febrero. pp.1 - 8
- León Espinosa, Orbeín. (2004). " El impacto de la capacitación". En: II Evento Territorial de Capacitación, Santa Clara, Cuba. 10 de Noviembre. (p. 8).
- Marrero Fornaris, Clara Elena. (2002). Diseño de una tecnología integral para la Gestión de la formación en instalaciones hoteleras. Aplicación en la cadena ISLAZUL de la región oriental de Cuba. ISPJAE. La Habana. (p. 100).
- MINAGRI .Ministerio de la Agricultura. (2001). Proyección Estratégica de Capacitación. La Habana. Cuba. (p.6)
- MTSS. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (1999). Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente, Cuba: Resolución conjunta No 21. La Habana. (p. 12)
- Ortoll Espinet, Eva (2004). "Competencias profesionales y uso de la información en el lugar de trabajo", En: El profesional de la información. Vol. 13. No.5. p.341
- Petrovski, A.V. (1979). Psicología General. La Habana. Ed. Pueblo y Educación. Primera impresión.
- Pino Pérez, Luisa Ana. (2005). " Mayor eficiencia de la aplicación de los logros científicos en la producción tabacalera por los conocimientos adquiridos a través de la docencia del personal técnico del cultivo ".En: Evento Provincial de Capacitación, Sancti Spíritus, Cuba, (p. 9).
- Pinto Hernández, Mirelys .E. (2004). "Algunos apuntes sobre la medición de impacto de la capacitación a dirigentes", Grupo de Técnicas de Dirección. Centro Coordinador de Estudios de Dirección. Ministerio de Educación Superior, Sede Universitaria, Sancti Spíritus, Cuba. (p. 26)
- Ramírez, N. (2002). " El acercamiento de los centros de información a los productores agrícolas". Apuntes de una experiencia, LEISA, Revista de Agroecología, Vol.18 No 2. (2) p 13-14.
- Sánchez Rodríguez, Alexander. (2003) "Tecnología integral para la gestión de recursos humanos con base en competencias". En: Evento de la SIMEI, Holguín, Cuba. (p. 12)
- Sánchez Rodríguez, Alexander. y otros (2004). "Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes", Revista Cubana Educación Superior. No. 2 pp. 53-65

Vega, Berta (2010). “Educación de posgrado”. Fundamentación. MINSAP, Viceministerio de docencia e investigaciones, (p. 2).

Zayas, Pedro. (2002). Concepción técnico metodológica sobre la selección de personal. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Sociales, La Habana: Universidad de La Habana, (p 36)

ANEXOS:

Anexo 1: Ejemplo de Matriz de competencias laborales.

ESTACION EXPERIMENTAL DEL TABACO.**Matriz de competencias laborales.**

Cargo: Especialista “B” Integral Agrónomo.

Propósito: Asesorar la Agrotecnia de los cultivos.

Competencias Generales.	UNIDADES DE COMPETENCIAS		
Capacidades	Conocimientos	Habilidades	Valores
1- Orientar la ejecución de las actividades agrotécnicas de los cultivos.	1- Conocer los instructivos y las normas técnicas de los cultivos. 2-Conocer y ubicar las áreas de siembras del cultivo. 3-Dominar el plan de siembra y recolección del cultivo, para el seguimiento del cumplimiento del mismo. 4-Conocer las plagas y enfermedades que atacan a los cultivos y la defensa fitosanitaria.	1-Asesorar y participar en los proyectos de investigación e introducción de resultados de los mismos. 2-Elaborar conclusiones, recomendaciones de informes de los experimentos. 3-Orientar y asesorar el cumplimiento de las normas técnicas del cultivo que atiende. 4-Participar en la elaboración del plan de semilleros de acuerdo a la tecnología del cultivo para la siembra correspondiente a las investigaciones. 5-Aplicar las normas de riego, el manejo en el cultivo y defensa sanitaria. 6-Programar y controlar los planes de producción a corto y mediano plazo. 7-Participar y fiscalizar los estimados de producción y rendimiento de siembra, cosecha y producción de semillas. 8-Elaborar y controlar el proceso de siembra de	1-Consagrarse en la ejecución de las tareas del proyecto. 2-Evaluar con sentido crítico y honestidad los resultados de su trabajo. 3-Actuar discretamente con relación a la información que utiliza. 4- Tener iniciativas para prever las dificultades para la ejecución de las investigaciones. 5-Mantener seguridad en sí mismo en el desarrollo de su trabajo. 6-Desarrollar sentido de pertenencia para el desarrollo exitoso de los

		<p>semilla e injertos en los viveros.</p> <p>9-Fiscalizar la ejecución de la preparación de suelos, siembra, resiembra y viveros.</p> <p>10-Confeccionar recomendaciones por la aparición de enfermedades en las plantaciones, estado de la agrotecnia de los cultivos, el beneficio y calidad de los productos.</p> <p>11-Participar en la prueba de nuevos equipos y productos químicos.</p>	<p>experimentos.</p> <p>7-Responsabilidad en el desarrollo del trabajo en equipo.</p> <p>8-Sistematicidad en la superación.</p> <p>9-Realizar el trabajo con calidad.</p> <p>10-Ser cuidadoso en su trabajo que garantice la veracidad de las observaciones.</p>
2- Participar en la ejecución de proyectos	<p>1-Dominar la gestión de proyectos.</p> <p>2-Dominar todo lo referente a propiedad industrial.</p>	<p>1-Ejecutar las actividades programadas en cada etapa.</p> <p>2-Dar solución a las problemáticas presentadas.</p> <p>3-Analizar resultados y elaborar informes.</p>	
3- Participar en otras actividades científico-técnicas.	<p>1-Tener conocimientos sobre la actividad científico-técnica referidas a la Agrotecnia del cultivo.</p> <p>2-Conocer el reglamento interno para cumplimentarlo.</p> <p>3-Conocer las normas de seguridad, salud y medio ambiente para cumplir con las mismas.</p>	<p>1-Participar en actividades y eventos científicos relacionados con la actividad.</p> <p>2-Responder al programa de estudios que a su nivel exija la institución.</p>	

Guía de Evaluación

A través de:

- Aplicación de una correcta agrotecnia de los cultivos.
- Desarrollo de proyectos.
- Participación en actividades y eventos relacionados con la actividad.
- Superación sistemática.

Campo de Aplicación

- Área agrícola donde funcione.