

# LA CAPACITACIÓN: PROCESO CONTINUO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE EN ENTORNOS TURÍSTICOS

M Sc. Maithé del Toro Soto<sup>1</sup>.

Centro de Capacitación del MINTUR

[maithe.toro96@gmail.com](mailto:maithe.toro96@gmail.com)), ([maithe.deltoro@ehtv.mintur.cu](mailto:maithe.deltoro@ehtv.mintur.cu))

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5211-9888>

## Resumen

La capacitación continua en entornos turísticos demanda de la optimización del proceso de enseñanza aprendizaje. Constituye un imperativo analizar estos procesos por la importancia que reviste para lograr un salto de calidad en las acciones diseñadas y promover el cambio en los estudiantes. El objetivo de esta investigación es analizar la capacitación con énfasis en el proceso de enseñanza – aprendizaje en entornos turísticos. Este texto se clasifica como artículo de revisión. Para ello se asume una metodología de investigación cualitativa, con un enfoque dialéctico materialista, utilizándose diversos métodos, análisis histórico-lógico, analítico-sintético e inductivo-deductivo. Además, se utilizó la matriz de síntesis comunes como una herramienta para el análisis conceptual.

**Palabras clave:** capacitación, enseñanza, aprendizaje, entornos turísticos.

## Abstract

Continuous training in tourist environments demands the optimization of the teaching-learning process. It is imperative to analyze these processes because of their importance to achieve a quality leap in the actions designed and promote change in students. The objective of this research is to analyze training with emphasis on the teaching-learning process in tourist environments. This text is classified as a review article. For this, a qualitative research methodology is assumed, with a materialist dialectical approach, using various methods, historical-logical, analytical-synthetic and inductive-deductive analysis. In addition, the matrix of common synthesis was used as a tool for conceptual analysis.

**Keywords:** training, teaching, learning, tourist environments.

## Resumo

A formação contínua em ambientes turísticos exige a otimização do processo de ensino-aprendizagem. É imprescindível analisar esses processos pela sua importância para se conseguir um salto de qualidade nas ações concebidas e promover a mudança nos alunos. O objetivo desta pesquisa é analisar a formação com ênfase no processo de ensino-aprendizagem em ambientes turísticos. Este texto está classificado como um artigo de revisão. Para tanto, assume-se uma metodologia de pesquisa qualitativa, com abordagem dialética materialista, utilizando vários métodos, análise histórico-lógica, analítico-sintética e indutivo-dedutiva. Além disso, a matriz de síntese comum foi usada como uma ferramenta para a análise conceitual.

**Palavras-chave:** treinamento, ensino, aprendizagem, ambientes turísticos.

## Introducción

La velocidad del cambio económico, social y tecnológico, unido a la necesidad de aprovechar las oportunidades que se presentan como consecuencia de la rápida integración de la economía mundial, exige una continua adaptación de políticas e instituciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT,2021) reconoce que el turismo es un sector basado en las personas, que depende no solo de las habilidades profesionales de los trabajadores, sino también de sus habilidades interpersonales, a fin de ofrecer las experiencias de viaje cada vez más diversas que esperan los turistas, donde será fundamental el aprendizaje continuo.

Las Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible contempla en su objetivo 4, la meta 4.4 aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. La (Norma Cubana NC 3000:2007) Sistema de gestión integrada de capital humano— vocabulario, que constituye la referencia para las empresas cubanas que aspiran a elevar el desempeño de su capital humano y por ende su aporte a la sociedad y asegurar su desempeño exitoso con máximos resultados en el turismo. Por su parte, el (Decreto Ley No. 350) en Cuba, reconoce que debe estar dirigida a desarrollar, mejorar la calificación y recalificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones de los cargos.

De acuerdo a lo expresado, el presente artículo tiene como objetivo analizar la capacitación con énfasis en el proceso de enseñanza – aprendizaje, a partir de este momento (PEA) en entornos turísticos. Este texto se clasifica como artículo de revisión. Para ello se asume una metodología de investigación cualitativa, con un enfoque dialéctico materialista, utilizándose diversos métodos, análisis histórico-lógico, analítico-sintético e inductivo-deductivo. Además, se utilizó la matriz de síntesis comunes como una herramienta para el análisis conceptual.

### **Desarrollo**

La gestión de la capacitación del turismo constituye un proceso clave para el desarrollo y competitividad del sector, y ahora se presenta con una variedad enorme de oportunidades por una organización para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados, en este sentido, diversos autores lo reconocen: Muñoz, (2006); Díez & Abreu (2009); Hernández, (2013); Pastor, (2015), Mejía, (2016), Torres, (2016), Rivas, (2019).

Significativas investigaciones en el contexto nacional subrayan la importancia de la gestión de la capacitación a saber de: Lay, (2004); Vargas, (2010); Navarro et-al, (2013); Salgado, (2016); Pérez & Hernández, (2016); González, (2017); Rodrigo, et-al, (2018); Fleitas & Hernández, (2019); Zayas , (2019); Labrador *et-al*, (2019), Reyes & Alfonso, (2020); Martínez, (2020). Todas estas fuentes refieren enfoques en distintos sectores de la producción y los servicios.

Según Armas *et-al*, (2017) la capacitación, formación y desarrollo, forman parte de la educación profesional. El fin tanto de la capacitación, como de la formación profesional y desarrollo y cualquier otro esfuerzo por mejorar las competencias de los colaboradores, es en definitiva generar aprendizaje, se puede definir como un cambio en la conducta del individuo, adquirido a través de la experiencia. Siguiendo este análisis Batista & Consuegra (2021) consideran que el papel de la educación ha de ser el de crear desarrollo a partir de la adquisición de aprendizaje. La educación solo se convierte en promotora del desarrollo cuando es capaz de conducir a las personas más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida y cuando propicia la realización del aprendizaje que superen las metas ya logradas. Se reconoce que una educación desarrolladora es la que conduce al desarrollo, ella lo guía, orienta y estimula; es la que promueve y potencia aprendizaje desarrollador.

Para poder tener un concepto claro sobre la capacitación, hay que destacar que es necesario diferenciarlo del entrenamiento y el adiestramiento. Para Sapién *et-el* (2014), la capacitación y el adiestramiento son formas de educación. Por medio de ellas, se adquieren conocimientos, habilidades y destrezas que son necesarios para lograr la eficacia y la excelencia en la realización de tareas, funciones y responsabilidades. Por otra parte, González, (2017) precisa que el concepto de capacitación es mucho más abarcador. "...El entrenamiento es la preparación que se sigue para desempeñar una función; mientras que el adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad; la capacitación, por su parte, es la

adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad...”

Son variadas las definiciones y posiciones adoptadas por distintos autores acerca del término capacitación, Alonso & Castillo (2012); Gato, (2012); Vargas, (2013); Pérez & Hernández (2016) y García, (2019). La matriz de síntesis comunes permite sistematizar la unidad de criterios de algunos autores de la comunidad científica, al consultar resultados irrefutables en la materia. Se concluye con el consenso de los autores sobre el tema y permite abrazar las ideas ofrecidas por: García (2019) y se reconoce la reflexión que ofrecen las investigadoras Pérez & Hernández (2016), al distinguir los niveles de actualización alcanzados por la capacitación.

La definición se sustenta de la siguiente manera: es un proceso. Sus objetivos están dirigidos al desarrollo, profundización y actualización de conocimientos, habilidades, valores y actitudes. Tiene un carácter formativo, permanente, sistémico, flexible, contextualizado, dirigido, diferenciado y transcurre durante el desempeño profesional. Va dirigida a resolver problemas de la práctica en las entidades laborales, que pueden ser actuales o perspectivas. Su finalidad es el desarrollo de modos de actuación de los sujetos implicados, para su mejoramiento profesional y humano.

Es la capacitación entonces un proceso pedagógico, entendido como *“aquel proceso educativo donde se pone de manifiesto la relación entre la educación, la instrucción, la enseñanza y el aprendizaje, encaminada al desarrollo de la personalidad del educando para su preparación para toda la vida”* (González *et-al* 2004 p 42). Desde esta perspectiva, destacados investigadores,(Addine *et-at* 2002 p 90) señalan los principios para la dirección del proceso pedagógico y dentro de ellos reconocen la unidad de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador al considerar que la enseñanza es fundamentalmente instructiva, ya que a través de ella los alumnos adquieren conocimientos y desarrollan hábitos y habilidades, ...“pero la enseñanza debe ser desarrolladora; estar orientada no al desarrollo obtenido por el alumno, sino a la zona de desarrollo próximo, emplear en el aprendizaje formas de enseñanza activa que propicien la necesidad de conocer, que aparezca el razonamiento, la búsqueda de soluciones y la autodirección y autocontrol de aprendizaje”....

(Silvestre & Rico 2002 p 70), sistematizan estas ideas, al considerar que ...“el proceso de enseñanza-aprendizaje conduce a la adquisición e individualización de la histórico- social del individuo, en el cual se aproxima al conocimiento desde una posición transformadora, entonces tendrá una repercusión significativa las acciones colectivas e individuales del sujeto, las cuales deberán ser previstas en la organización y dirección de dicho proceso por el maestro”... En este proceso se desarrolla una relación muy estrecha entre sus protagonistas el profesor y el alumno, constituyendo un binomio inherente. En las acciones de capacitación que forman parte del Plan de Ofertas Académicas de los Centros de Capacitación, se planifican, ejecutan y controlan con intencionalidad, al desear que el estudiante regrese.

Para Hernández & Infante (2017) el proceso de enseñanza-aprendizaje posee carácter comunicativo, dado este por la interacción entre el profesor y los discentes (actores de dicho proceso) y de estos entre sí; lo que favorece su autorregulación, la educación de sentimientos, cualidades y valores. Desde esta óptica, al analizar el proceso de capacitación, Llumbet & Padrón, (2017) destacan que es significativo la educación en valores, que permite al sistema empresarial alinear las acciones para la consecución de los objetivos organizacionales y la formación integral del profesional y el dirigente al que se aspira.

Otro análisis revelador lo ofrecen, Arteaga *et-al* (2017) y recalcan que sistematizar el enfoque profesionalizante del proceso de enseñanza – aprendizaje, requiere un adecuado vínculo de la teoría con la práctica, es decir, una unidad entre los contenidos que son objeto de apropiación por parte del estudiante en el componente académico, con los contenidos de carácter específico de la profesión, es

decir, con los procesos básicos que caracterizan sus desempeños profesionales en el contexto laboral de la entidad productiva o de servicios, de forma que le permita aplicar dichos contenidos en la solución de problemas profesionales. En las acciones de capacitación planificadas por los Centros de Capacitación del MINTUR para formar y capacitar a los profesionales del sector se aprovechan las potencialidades de la empresa como escenario educativo.

Naviera & González (2021) reconocen que en el proceso de enseñanza-aprendizaje de cualquier asignatura intervienen diversos componentes y estos se agrupan en dos clases: personales y personalizados. En la sistematización de la materia, Enríquez *et-al* (2020) analizan dentro de los componentes personales, el estudiante que adquiere mayor responsabilidad y alcanza un real protagonismo en este proceso, el grupo y el profesor. En el caso de los personalizados refieren el objetivo, el contenido, los métodos, los medios, las formas de organización y la evaluación.

Los autores de esta investigación, coinciden con el concepto sistematizado por (González *et-al* 2004 p 48) sobre el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador: "... debe ser aquel que constituye un sistema donde tanto la Enseñanza como el Aprendizaje, como subsistemas, se basan en una Educación desarrolladora, lo que implica una comunicación y actividad intencionales, cuyo accionar didáctico genera estrategias de aprendizajes para el desarrollo de una personalidad integral y autodeterminada del educando..."

Se considera, además, la optimización del PEA al compartir la concepción con resultados satisfactorios ofrecidos por Da Cunha *et-al* (2019), que expresa un sistema de acciones docentes y reflexiona que la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje no puede seguirse analizando desde situaciones puntuales y a partir de la voluntad aislada de determinados profesionales, los cuales han logrado loables resultados, deben ser tomados en consideración e incorporarlos al propósito institucional. Asimismo, se reconoce la relación de este proceso con el trabajo metodológico, apreciadas por Díaz *et-at* (2011), pues son los profesores los que rediseñan el proceso, desde un enfoque científico-investigativo, donde la escuela debe circunscribirse a sus propias particularidades para proponer y aplicar originalmente sus experiencias.

Desde la concepción de Pastor *et-al* (2015), una capacitación turística, planificada desde la propia demanda participativa, basada en los recursos culturales, naturales y de conocimiento tradicional de la comunidad y estructurada en torno a la habilidad creativa de los participantes contribuye a la revitalización de saberes, el refuerzo de la autoestima de los participantes y al aprendizaje cooperativo de los conceptos necesarios para promocionar una industria turística sostenible. Reconocen además la necesidad de engranar los programas de capacitación dentro de procesos participativos más amplios, la cooperación y consenso de los líderes comunitarios, así como la progresiva incorporación de jóvenes universitarios indígenas preparados para tomar el relevo de los capacitadores externos.

Una mirada atrayente sobre el tema lo ofrecen Llumbet & Padrón (2017) al reconocer que la preparación y superación son procesos independientes, con finalidades y objetivos propios y que constituyen dos etapas para el desarrollo de la capacitación. Al profundizar en el estudio destacan que ambas conducen al desarrollo, pero la superación transcurre durante el desempeño de las funciones, mientras que la preparación se dirige a la apropiación de conocimientos.

En correspondencia con el contexto organizacional empresarial cubano se muestra importantes esfuerzos para la mejora de la capacitación de los directivos, por ejemplo, Rodrigo *et-at* (2018) propone un procedimiento para la capacitación de directivos que contribuya al logro de una gestión empresarial sostenible ajustado al contexto organizacional cubano. Siguiendo este análisis, González, (2017) estudia la preparación, superación y capacitación y determina en su análisis que nunca ha logrado abarcar todos los aspectos necesarios para un desenvolvimiento totalmente satisfactorio de los

directivos del turismo en Cuba, se le ha dado más importancia a aquellos aspectos que se han considerado fundamentales para su labor. Así se le han dado herramientas de trabajo que mejoran las capacidades de los directivos para poder decidir en los momentos que así lo ameriten

La capacitación impacta en la calidad dentro de las organizaciones, Parra & Rodríguez (2016) destacan que si se mejoran las habilidades y conocimientos de los trabajadores se podría mejorar la eficiencia, calidad y servicio al cliente. Los clientes están exigiendo diferentes niveles de fiabilidad y calidad, hoy en día las demandas están cambiando a un ritmo extraordinario. El proceso de formación puede ayudar a mejorar la calidad. Los productos y servicios de calidad dependen de una fuerza laboral de calidad. La formación puede ser una base de comprensión y habilidades que ayuden a la organización para alcanzar los objetivos de negocio. La formación representa uno de los mejores vehículos de comunicación de cualquier empresa.

La importancia de la formación del recurso humano lo destaca Bonilla, (2018) y se encuentra ligada a las mejoras en eficiencia que estos experimentan en sus áreas de trabajo, un mayor y mejor conocimiento de calidad les permite desempeñar mejor sus labores, abrir la posibilidad de movilidad dentro de la organización, ocupar áreas de trabajo de mayor responsabilidad y de mejor retribución económica. Un nivel de ingresos más elevado le brinda al trabajador una mayor satisfacción y un mejor bienestar de vida a nivel personal y familiar. Es por ello que el trabajador se empeña en adquirir conocimientos en la escuela y al interior de la organización donde labore, es decir, avanzar en los grados académicos y capacitarse.

Una interesante propuesta Labrador *et-al* (2019), afirma que el proceso de formación y capacitación debe ser planeado y ejecutado de manera que garantice la eficiencia, eficacia y efectividad, en equilibrio con la responsabilidad social que le corresponde a la empresa estatal cubana como sujeto principal de la economía nacional y concluir que el reto del proceso de gestión de la capacitación en el complejo entramado empresarial cubano no se circunscribe, por tanto, a lograr conocimientos, habilidades, saberes, experiencias prácticas, competencias en las personas, sino que se impone, a partir de la capacitación una mejor gestión de dicha organización, mediante el liderazgo efectivo y en función de la obtención de resultados integrales superiores, que tributen a una sociedad satisfecha económica y espiritualmente.

### **Conclusiones**

La capacitación es de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez que redundan en beneficios para la empresa, dando respuesta a la necesidad de contar con un personal calificado y productivo. Por otra parte, las particularidades del proceso de enseñanza aprendizaje en entornos turísticos requieren de una atención mesurada de profesionales de la pedagogía y empresarios. Si se logra gestionar consecuentemente, provocará resultados favorables en estos escenarios educativos.

### **Referencias bibliográficas**

Addine Fernández, F, González Soca, A.M, Recarey Fernández, Silvia C. (2002) Compendio de Pedagogía. Principios para la dirección del proceso pedagógico. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. P 90.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/23423>

Alonso García. Y & Castillo Coto A.L (2012). La capacitación como factor de éxito en las organizaciones cubanas. Revista Universidad y Sociedad vol. 4 No. 3 | Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez | Cienfuegos, septiembre-diciembre. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/351/347>

- Armas Ortega, Y.M; Llanos Encalda, M.P; Traverso Holguín, P.A. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Ediciones Universidad Ecotec. Pág. 103.
- Arteaga Vera, J.C, López Reyes, L.B, Franco Pico, A.G (2017). Procedimiento de enseñanza – aprendizaje desde un enfoque profesionalizante en los contextos universitarios. Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación. Vol. VIII. Año 2017. Número 4, octubre-diciembre. Disponible en: <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/652/650>
- Batista Enamorado, A.V & Consuegra Molina, Rubén (2021). Un acercamiento al aprendizaje desarrollador: necesidad vital del proceso enseñanza aprendizaje. Revista Olimpia. Vol. 18 No 1 (Enero Marzo) Disponible en: <https://revistas.udg.co.cu/index.php/olimpia/article/view/2227/4287>
- Bonilla Jurado, D. M., Macero Méndez, R. M., & Mora Zambrano, E. R. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Revista Conrado, 14(63), 268-273. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/762/794>
- Da Cunha, J., Nieto Almeida, L. E., Crespo Borges, T., & López Fernández, R. (2019). La optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje una tarea de la dirección de las universidades. Revista Conrado, 15(68), 308-314. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Decreto Ley no. 350 “de la capacitación de los trabajadores” febrero 2018. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/decreto-ley-350-de-2017-de-consejo-de-estado>
- Díaz Valdés, I, López Valdés, A.D & Reyes Torres, A.C. (2011). El proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador y su relación con el trabajo metodológico. Revista Mendive Año 9/No.34/enemmar. Disponible en: <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1172/961>
- Diez, J & Abreu J.L. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso. Daena: International Journal of Good Conscience. 4(2): 97-144. Disponible en: <https://www.doccity.com/es/impacto-de-la-capacitacion-en-la-productividad/5049371/>
- Enríquez Clavero, J O., González Hernández, G, Toledo Pimentel, B., Otero Martínez, J, Corrales Álvarez, M. (2020). Caracterización de los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje en estomatología. Revista Educación Médica Superior. 2020;34(3): e2230 Disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/1561-2902-ems-34-03-e2230\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/1561-2902-ems-34-03-e2230(2).pdf)
- Fleitas Triana, M.S & Hernández Medina, L.A. (2019). La medición del impacto en las capacitaciones: una herramienta eficaz dentro de la empresa. Revista RECUS. Volumen 4/número 2/mayo – agosto/2019/pp. 24-32. Disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaMedicionDelImpactoEnLasCapacitaciones-7149185\(3\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaMedicionDelImpactoEnLasCapacitaciones-7149185(3).pdf)
- García Baro, Y. (2019). Concepción teórico-metodológica de la capacitación jurídica de los representantes legales de unidades básicas de producción cooperativa. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Matanzas.
- Gato Armas, C.A. (2012). Concepción pedagógica del proceso de capacitación de los docentes de la rama industrial en la Educación técnica y profesional en Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencia. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2916900>

- González Hernández, J. (2017). Antecedentes sobre la preparación, capacitación y superación de los directivos del turismo en Cuba. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. 2017. 5 (1). 1-10. Disponible en: <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/174>
- González- Soca, A.M (2004). Compilación. Libro Didáctica teoría y práctica. El proceso de enseñanza aprendizaje: un reto para el cambio educativo. Editorial Pueblo y Educación. P. 48. La Habana. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/didc3a1ctica.pdf>
- Hernández Carrera, R.M. (2013). La formación en la empresa y la formación de trabajadores a través de asociaciones empresariales en España. Tesis Doctoral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63679>
- Hernández Infante, R. C., Infante Miranda, M. E. (2017). Aproximación al proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador UNIANDES EPISTEME: *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*. ISSN 1390-9150 Vol. (4). Núm. (3) Jul-Sep.
- Informe de la Organización Mundial del Trabajo (OMT). (2021). El futuro del trabajo en el turismo y el desarrollo de competencias. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., Carvalhais Cionza Villalba, E.L. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. p. 64-73 Disponible en: <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/222>.
- Lay Ramos, M.T. (2004). Propuesta de un modelo general para la capacitación de directivos y reservas en la empresa pecuaria Martí. Tesis presentada en opción al Título de Master en Dirección. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/mariatlay.pdf>
- Llumbet Estanque, I & Padrón Álvarez, A (2017). Capacitación, preparación y superación a dirigentes de empresas. *Revista científica. YACHANA* Vol. 6, No. 3/Julio-diciembre. Disponible en: <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/issue/view/23>
- Martínez de la Vega, V, Moré Estupiñán, M & Naranjo Lluport, M.R. (2020). Sistema de capacitación en educación ambiental para el desarrollo sostenible del turismo en Villa Clara, Cuba. *Revista ECASinergia*. Mayo - Agosto Vol 11. N° 2. 131-154. Disponible en: <https://www.revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia>
- Mejía Rocha, M.I. (2016). Integración, gestión y capacitación del recurso humano en las MIPYMES turísticas en la ciudad de Guanajuato. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-90362017000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000100004)
- Muñoz Pereira, C. (2006). Los recursos humanos y su importancia para el desarrollo sectorial. *Revista Gestión Turística*, núm. 6, junio, 2006, pp. 39-45 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2255730>
- Navarro, M; Mesa, A.R; Pérez, A & Suárez, J. La capacitación como elemento clave del modelo para la difusión y adopción de tecnologías de semillas en el sector ganadero cubano. *Pastos y Forrajes*, Vol. 36, No. 3, julio-septiembre, 377-383, 2013. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/303987243>
- Naveira Carreño, W.J & González Hernández (2021). Análisis conceptual del proceso de enseñanza-aprendizaje de la matemática en la educación superior. *Revista Conrado*, 17(78), 266-275. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442021000100266](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442021000100266)
- Norma Cubana NC 3000/2007 Sistema de Gestión Integrada de Capital humano-Vocabulario. Oficina Nacional de Normalización (NC) Ciudad de La Habana. Cuba.

- Organización Mundial del Turismo (OMT) Informe El Futuro del trabajo en el turismo y el desarrollo de competencias.
- Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev. investig. desarro. innov*, 6(2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pastor-Alfonso, M & Espeso-Moliner, P. (2015). Capacitación turística en comunidades indígenas. Un caso de Investigación Acción Participativa (IAP). *El Periplo Sustentable*, núm. 29, julio-diciembre, 2015, pp. 171-208. Disponible en: <http://rperiplo.uaemex.mx/> ISSN: 1870-9036  
Publicación Semestral Número: 29 Julio / diciembre.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6763081>
- Pérez Triguero, J & Hernández Machín, O. (2016). La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales. *Revista Mendive*, Vol. 14 No. 3. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962016000300002&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962016000300002&lng=es&nrm=iso)
- Reyes Hernández, J & Alfonso Porraspita, D. (2020). Entrenamiento en liderazgo dinámico para directivos de empresas. Un desafío en la actual coyuntura económica. *Revista CODES*. p. 99-114 Disponible en: <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/281>
- Rivas García, R.M, Cardoso Espinosa, E.O & Cortés Ruiz, J. A. (2019). Propuesta de las competencias profesionales en turismo desde el enfoque del empleador. *Revista RIDE*. Vol. 9, Núm. 18 enero – junio. Disponible en: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/418>
- Rodrigo Ricardo, J. E, Ferreiro Bermúdez, A & González Velázquez, M.L. (2019). La capacitación de directivos, una perspectiva para el logro de una gestión empresarial sostenible. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*. Vol. X. Número 1, enero-marzo 253. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7242301>
- Salgado Cruz, M. (2016). Modelo de gestión de la capacitación para una entidad en aprendizaje permanente. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Disponible en: <http://cict.umcc.cu>
- Sapién Aguilar, A.L, Piñón Howlet, L.C & Gutiérrez Díez, M.C (2014). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo Civilizar. *Ciencias Sociales y Humanas*, vol. 14, núm. 27, julio-diciembre, 2014, pp. 123-134 Universidad Sergio Arboleda Bogotá, Colombia Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/315964714\\_Capacitacion\\_en\\_la\\_empresa\\_mexicana\\_un\\_estudio\\_de\\_formacion\\_en\\_el\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/315964714_Capacitacion_en_la_empresa_mexicana_un_estudio_de_formacion_en_el_trabajo)
- Silvestre Oramas, M & Rico Montero, P. (2002). Compendio de Pedagogía. Proceso de enseñanza aprendizaje. Editorial Pueblo y educación. La Habana. P. 70.
- Torres Quiroga, S.J & Caicedo Barreth, A. (2016). La capacitación como estrategia de desarrollo turístico para las comunidades: Caso Centro Shuar Tsuer Entsa, Naranjal. *Revista El Periplo Sustentable*, núm. 31. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193449985004>
- Vargas Fernández, T (2010). Modelo sistémico de gestión de la capacitación para el turismo sostenible en Viñales, Pinar del Río. Tesis presentada en opción al Título Académico de Máster en Dirección. Disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/2012.7.3.u1.s10.t\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/2012.7.3.u1.s10.t(1).pdf)
- Vargas Fernández, T (2013). Modelo de gestión de la capacitación orientado al desarrollo de competencias para el turismo sostenible en el ámbito local, con enfoque de organización que aprende. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas.

Pinar del Río. Disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Tania%20Vargas%20Fernández\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Tania%20Vargas%20Fernández(1).pdf)

Zayas Acosta, R.C. (2019). Modelo de capacitación a educadoras, para la dirección del área de educación física, en el proceso educativo de la infancia preescolar. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Disponible en: <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/145160211>

Zilberstein Toruncha, J & Olmedo Cruz, S (2014). Las estrategias de aprendizaje desde una didáctica desarrolladora. Revista Atenas. Vol. 3 Nro. 27. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047203004>

### Anexo 1 Matriz de síntesis comunes

Autores	Proceso de acciones	Planificadas y organizadas	Permanente y sistemático	Se basa en necesidades reales y prospectivas	Cambio en conocimientos, habilidades y actitudes	Actualizar los conocimientos	Asegurar un desempeño exitoso
2012 Alonso García y Castillo Coto	x		x	x	x		
2012 Gato Armas Carlos Alberto	x	x	x	x	x	x	x
2013 Vargas Fernández	x	x		x	x		x
2016 Pérez Triguero, & Hernández Machín	x	x	x	x	x	x	x
2019 García Baro, Y.	x	x	x	x	x	x	x

## EMPRENDIMIENTO AMBIENTAL EN LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD Y FINANZAS DE LA UNIVERSIDAD DE MATANZAS

M Sc. Yuri Díaz

Profesor-investigador de la Universidad de Matanzas

<https://orcid.org/0000-0002-0050-4474>, [ydiaz@epepc.cupet.cu](mailto:ydiaz@epepc.cupet.cu)

**Dr. C. Pilarín Baujín Pérez**

<https://orcid.org/0000-0003-3212-3008>, [pilarin.baujin@umcc.cu](mailto:pilarin.baujin@umcc.cu)

### Pensamiento

“La Ciencia, y las proyecciones de la Ciencia, deben ocupar algún día el primer lugar de la Economía Nacional...”

Castro, F. (1993)

### Resumen

El emprendimiento es una actitud propia de cada individuo que le da la capacidad y la motivación para encauzar nuevos proyectos que le permitan generar beneficios, tanto personales como sociales. Esta actitud se convierte en un motor para avanzar, con mucha perseverancia y sacrificio personal, hacia el cumplimiento de las metas y hacia terrenos de innovación alcanzando mayores logros. Se define para esta investigación como objetivo general elaborar una estrategia para el emprendimiento ambiental en los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de Matanzas. La estructura de este trabajo permite realizar un recorrido desde la aparición de los estudios del emprendimiento, enmarcados en el desarrollo de la humanidad; la vinculación de la